

Francine SOUBIRAN

CONFLITS DU TRAVAIL

**LE RECOURS A LA JUSTICE
DANS LES CONFLITS DU TRAVAIL :
HISTOIRE D'UN DÉTOUR**

(L'exemple de l'automobile)

LE RECOURS A LA JUSTICE DANS LES CONFLITS DU

TRAVAIL : HISTOIRE D'UN DETOUR

(L'exemple de l'automobile)

Francine SOUBIRAN

Collaboration pour le recueil
des données :

Patricia BOITEUX
Anne DEBIEUVRE
Philippe MAGNOL
Rachel SAADA

Collaboration pour la partie
statistique :

Claudine PEREZ-DIAZ

Nous remercions pour leur mise à notre disposition d'informations les avocats des centrales CFDT et CGT, de même les responsables des deux centrales qui ont bien voulu nous recevoir.

Le rapport porte l'empreinte -du moins l'espérons-nous- de discussions fécondes avec :

Sabine ERBES-SEGUIN, Tiennot GRUMBACH,
Antoine JEAMMAUD, Pierre Lascoumes,
Antoine LYON-CAEN, Philippe ROBERT et
Evelyne SERVERIN

L'exploitation informatique de cette enquête a été réalisée sur les ordinateurs du Centre Inter Régional de Calcul Electronique (C.I.R.C.E.) du C.N.R.S.

RESUME

Il existe à l'heure actuelle très peu de travaux français relatifs à l'incidence des actions en justice engagées au cours d'un conflit pour en hâter la résolution.

Aussi avons-nous observé dans cinq établissements de l'automobile de la région parisienne 161 litiges formulés à l'intérieur de 119 conflits, effectuant des études de cas. Nous nous sommes intéressés au judiciaire en son aspect instrumental, nous demandant : en quoi l'intervention du juge entraîne-t-elle la modification du conflit, en quoi sert-elle et dessert-elle les parties au conflit ? Les faits se placent-ils dans la mouvance des juridictions saisies, sont-ils infléchis par des procès successifs ou bien au contraire développements du conflit et solutions juridictionnelles restent-ils jusqu'à la fin du conflit deux pôles indépendants l'un de l'autre ?

* *

*

Aux termes de la première phase de la recherche, le judiciaire apparaît comme un enjeu secondaire dans les conflits, une carte parmi d'autres jouée par les protagonistes qui se servent de leurs gains dans le prétoire pour monnayer l'octroi d'avantages dans l'entreprise.

Il n'y a pas une solution dominante dans le rapport entre le conflit et le litige, mais un éventail de situations, d'où le recensement de figures à l'intérieur desquelles on constate que de multiples facteurs se superposent et sont à prendre en compte au même titre que le recours à un tribunal dans l'évaluation des éléments favorables ou au contraire défavorables à la régulation du conflit. Parmi ces facteurs, la négociation est souvent l'un des pivots du conflit et l'interdépendance entre négociation et "judiciarisation" est alors manifeste.

* *

*

Les figures recensées voient leurs contours commandés plutôt par l'interaction entre l'entreprise et le prétoire, la dynamique des

acteurs dans l'entreprise dont l'activité est première, que par la nature de la juridiction vers laquelle se tournent l'un ou l'autre des protagonistes pour se donner un avantage dans le conflit et le faire trancher dans un sens qui lui sera favorable. Il reste que dans cette interaction, la menace de l'issue procédurale, de l'action en justice larvée ou déclarée, joue forcément un rôle dans les tractations présentes ou à venir des protagonistes, et c'est là surtout, dans cette pression exercée par le judiciaire, que l'on pourra découvrir des colorations différentes selon la nature civile, pénale ou administrative de l'action engagée ou du litige invoqué.

* *

*

Les rapports noués entre les conflits et les litiges sont dépendants de ceux entretenus par "l'espace-temps" de l'entreprise avec "l'espace-temps" juridictionnel.

Il se produit parfois ceci, que la "judiciarisation" ne mord pas sur le conflit et conflit et litige fonctionnent alors indépendamment l'un de l'autre. Le résultat le plus immédiat est que celle des deux parties qui a obtenu une décision de justice favorable ne peut en tirer aucun profit.

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
<u>INTRODUCTION</u>	19
I. - Quelques hypothèses	23
II. - Stratégies, conflits et litiges. Un catalogue d'études antérieures	25
III. - Une fenêtre ouverte sur le devenir du conflit ...	26
 <u>CHAPITRE 1 : QUESTIONS DE METHODE</u>	 31
I. - Le matériau recueilli	33
II. - Caractéristiques des établissements retenus	35
A. - Etablissements relevant du groupe PSA	38
B. - La Régie Renault	45
III. - Etudes de cas	51
A. - Sur quoi repose le programme "nuées dyna- miques"	51
B. - Mise en application du programme	52
 <u>CHAPITRE 2 : LES CARACTERISTIQUES PRINCIPALES DES CONFLITS</u>	 65
I. - Le passage du conflit au litige	67
II. - Initiatives dans la "judiciarisation"	68
III. - Les types de voies judiciaires choisies	69
IV. - Effets de la "judiciarisation"	70
V. - Intervention du juge dans le conflit	72
VI - La négociation	72

<u>CHAPITRE 3 : LE RECOURS AU TRIBUNAL D'INSTANCE ET DE GRANDE INSTANCE</u>	75
I. - Ebauche de "judiciarisation" (conflit n° 25)	77
II. - Amélioration apportée par la "judiciarisation" à la situation de la partie qui initie le litige (conflit n° 47)	78
III. - Quelques figures de la négociation	79
A. - L'entreprise n'est pas le lieu adéquat pour négocier et la "judiciarisation" n'y peut rien changer (conflit n° 54)	79
B. - Les parties ne parviennent pas à négocier (conflit n° 104)	82
C. - La "judiciarisation" conduit les parties à négocier (conflit n° 86)	87
IV. - La "judiciarisation" n'améliore pas la situation de la partie qui initie le litige (conflit n° 111)	108
V. - Retournement de situation : incidence du conflit sur la "judiciarisation" (conflit n° 21)	110
<u>CHAPITRE 4 : LE RECOURS A LA JURIDICTION PENALE</u>	115
I. - La juridiction pénale vue tour à tour du côté d'une direction patronale et d'une organisation syndicale	117
A. - Lorsqu'une direction d'entreprise cherche à affaiblir un syndicat (cas n° 28)	117
B. - Les syndicats et la lutte contre les accidents du travail (cas n° 11)	121
II. - Recours à la juridiction pénale et protection des droits des travailleurs dans le domaine de l'emploi	122
A. - Flexibilité de l'emploi et embauche d'intéri- maires (conflit n° 114)	122

B. - Restructuration d'une entreprise et respect des prérogatives des représentants du per- sonnel (conflit n° 87)	126
III. - Figures de la négociation (suite) : une "judicia- risation" payante (conflit n° 99)	143
<u>CHAPITRE 5 : LE RECOURS A LA JURIDICTION PRUD'HOMALE ...</u>	149
I. - Le procès n'est bien qu'un enjeu secondaire (conflit n° 107) dans le conflit	151
II. - La négociation et les procès se déroulent indépen- damment les uns des autres (conflit n° 102)	156
<u>CHAPITRE 6 : LE RECOURS SIMULTANE AUX VOIES CIVILES, PENALES ET ADMINISTRATIVES</u>	163
<u>CHAPITRE 7 : EN GUISE DE CONCLUSION : RETOUR AUX HYPOTHESES</u>	185
BIBLIOGRAPHIE	209
ANNEXES	219

TABLE DES TABLEAUX

	<u>Pages</u>
Tableau n° 1 : Elections professionnelles chez Talbot en mars 1984	40
Tableau n° 2 : Les relations des protagonistes sociaux dans l'entreprise Talbot	40
Tableau n° 3 : Scores obtenus par les divers syndicats aux élections professionnelles de l'usine Citroën-Levallois dans le collège ouvrier	43
Tableau n° 4 : Les relations des protagonistes sociaux dans l'entreprise Citroën	44
Tableau n° 5 : Scores électoraux des principaux syndi- cats à l'usine Billancourt	48
Tableau n° 6 : Elections de délégués du personnel titu- laires du premier collège à Flins	50
Tableau n° 7 : Les relations des protagonistes sociaux dans l'établissement de Renault-Flins et de Billancourt	50
Tableau n° 8 : Répartition des formes fortes et regrou- pement en classes s'il y a lieu	57
Tableau n° 9 : Procédures concernant le conflit n° 47 ..	81
Tableau n° 10 : Procédures concernant le conflit n° 104	86
Tableau n° 11 : Procédures concernant le conflit n° 86 ..	92
Tableau n° 12 : Procédures concernant le conflit n° 86 (suite)	93
Tableau n° 13 : Procédures concernant le conflit n° 86 (suite et fin)	94
Tableau n° 14 : Procédures concernant le conflit n° 28 ..	120
Tableau n° 15 : Procédures concernant le conflit n° 102	158

Tableau n° 16 : Procédures concernant le conflit n° 23 ..	172
Tableau n° 17 : Procédures concernant le conflit n° 23 (suite)	173
Tableau n° 18 : Les relations des protagonistes dans le conflit des presses à Flins	182
Tableau n° 19 : Les facteurs qui entrent en jeu dans les conflits, autres que la formulation d'un litige	190
Tableau n° 20 : Les voies judiciaires empruntées par les protagonistes	196
Tableau n° 21 : Contenu des litiges soumis à une juridic- tion pénale	198

INTRODUCTION

Au départ de cette recherche il s'agissait de privilégier l'observation des stratégies des protagonistes sociaux à l'égard du judiciaire, notamment de la juridiction pénale, stratégie s'entendant ici dans le sens que donne à ce mot Freyssinet (1) : "Des objectifs à moyen et long terme que se fixe un centre de décision pour un certain nombre de variables sur la base de critères de choix qu'il se donne et de contraintes qu'il subit.

- Des moyens qu'il utilise pour réaliser ces objectifs".

L'on entendait partir de l'appréhension du droit du travail comme région du droit aux normes ambivalentes, souvent contradictoires, sollicitées différemment selon les impératifs de la sphère de production.

Ce type de recherche s'était imposé à nous en raison de l'importance accordée au niveau des écrits, de la presse syndicale -en particulier à teneur juridique- au pôle judiciaire, aux interventions juridictionnelles.

L'idée suivant laquelle le droit constitue l'un des termes de la vie syndicale n'a été développée que depuis une vingtaine d'années. Une modification des perspectives des luttes traditionnelles syndicales s'est fait jour dans les rangs du syndicalisme chrétien où le droit est considéré comme "un état d'équilibre dans une société entre le nécessaire et le possible" (2). Alors que dans la tradition de lutte des classes, le droit n'occupe qu'une place marginale et subordonnée, on se trouve ici au contraire en présence d'une valorisation du droit conçu comme l'instrument par excellence des équilibres sociaux, le "cadre qui coordonne les relations du travail".

Cette attitude s'est généralisée dans le mouvement syndical. Certains conflits ont été significatifs de l'utilisation tactique des procédures judiciaires pour faire avancer un conflit, ainsi celui du Parisien Libéré (3). Les parties y ont engagé un certain nombre d'actions en justice, en espérant améliorer ainsi leurs positions respectives lors de la négociation finale.

Il nous apparaissait non dénué d'intérêt de rapprocher l'action des chefs d'entreprise et des syndicats de l'activité de divers autres groupes organisés face à la justice, et notamment de celle des consommateurs confrontés aux producteurs et aux fabricants (4) ; de celle des associations contre le racisme également, encore que l'on manquât d'études concernant les acteurs sociaux organisés face au juge (5).

Une phase exploratoire sur le terrain nous a obligé à modifier les contours de notre objet de recherche, montrant de façon nette l'inopportunité de s'attacher à l'observation de stratégies judiciaires. Car si des stratégies de cet ordre existent, nous n'en avons pas rencontré, en tout cas dans le secteur automobile. Les protagonistes ne s'y fixent pas en effet d'objectifs de façon permanente, mais intègrent plutôt à des moments précis des formes de luttes judiciaires à des actions sur le terrain dont les aspects judiciaires ne sont qu'une des multiples facettes. C'est donc de ce point de vue là, ponctuellement, que l'on peut étudier le recours au judiciaire, en ayant à l'esprit qu'il ne s'agit pas d'un objet abstrait, détachable de son contexte.

Disons-le d'entrée de jeu, il est très difficile de prendre une photographie des actions en justice sur de longues périodes en s'essayant à les systématiser et à leur donner une signification globale.

Notre démarche initiale apparaissant inopportune, nous avons modifié le cours de notre investigation, nous intéressant désormais aux rapports entretenus par le conflit avec les litiges formulés éventuellement au cours de son déroulement ; des litiges permettant de savoir de quelle façon le pôle judiciaire rétroagit sur le conflit, pas le judiciaire entendu dans un sens large et donc par là-même des plus vagues, mais dans le sens des diverses figures juridictionnelles, des postures juridictionnelles commandées par les filières procédurales empruntées par les parties.

Si l'on compare un conflit, notamment collectif, à un océan de faits, il s'agit de voir comment certains d'entre eux sont prélevés et soumis à l'épreuve du judiciaire par les parties. Car le juge ne connaît pas du conflit à proprement parler, mais de certaines de ses composantes seulement ou de certains de ses avatars, ceux qui deviennent litiges-grâce à l'action des protagonistes -et donc susceptibles d'entrer dans le moule de catégories juridique. Il est remarquable de voir que dans les conflits collectifs, l'objet initial du conflit -les revendications des grévistes- échappe totalement au cadre juridictionnel. Ce qui est introduit dans ce cadre là -et généralement par les employeurs- ce sont d'autres objets tels que les agissements contestés des grévistes (violation de domicile, actes de violence, entraves à la liberté du travail, etc ...). Il ne sera donc pas débattu dans le prétoire des modifications des salaires ou des cadences qui génèrent le conflit, mais d'incidents survenus au cours de l'arrêt de travail accompagnant les revendications des grévistes sans rapport avec le désaccord initial des protagonistes.

L'intervention judiciaire n'est qu'un des éléments intervenant dans la résolution d'un conflit. Cette intervention peut très bien n'être ni la première ni la seule. Ca n'est parfois qu'un enjeu secondaire qui sera construit en litige, afin d'apporter autorité et argument à un protagoniste ou afin d'en affaiblir un autre (6). La composante judiciaire n'est qu'un facteur parmi d'autres, telles la volonté de négociation, la situation économique, la réceptivité de l'opinion publique au travers des média, etc ... et il se peut que plusieurs secteurs agissent simultanément. Il n'est donc pas question ici de privilégier le rôle de certains acteurs (le juge, l'inspection du travail ...) au détriment de la compréhension globale de situations concrètes, sources du litige. Il s'agit de rendre compte de la complexité des faits en restituant à chaque fois l'exacte place du judiciaire par rapport aux autres pôles importants du conflit, en montrant en quoi il sert ou dessert celui-ci, hâte son dénouement, ou au contraire en bloque l'évolution.

Désireux de privilégier la formulation de litiges réglés par les tribunaux répressifs, nous analyserons cependant le tout venant des procédures pour acquérir un outil de pondération et comparer l'importance du recours au pénal avec le recours à d'autres voies, nous rappelant la leçon de Durkheim à propos de la définition des objets de recherche : Durkheim critique la méthode utilisée par certains scientifiques dans les termes suivants (7) : "on prend bien soin de définir l'objet sur lequel va porter la recherche ; mais au lieu de comprendre dans la définition et de grouper sous la même rubrique tous les phénomènes qui ont les mêmes propriétés extérieures, on fait entre eux un triage. On en choisit certains, sorte d'élite que l'on regarde comme ayant seuls le droit d'avoir ces caractères. Quant aux autres, on les considère comme ayant usurpé ces signes distinctifs, et on n'en tient pas compte. Mais il est aisé de prévoir que l'on ne peut obtenir de cette manière qu'une notion subjective et tronquée".

Il est certain que la sociologie du droit subit très massivement aujourd'hui "la pré-existence du découpage dominant des domaines juridiques (public/privé, civil/commercial/pénal)". Or, "la réflexion sociologique sur les formes du droit se doit, pour maintenir sa cohérence, de s'attacher à penser et à tester des catégories spécifiques rompant avec les pré-constructions bétonnées et naturalisées imposées par l'état actuel de la science juridique universitaire" (8).

* *

*

./...

Dans notre approche, nous serons particulièrement attentifs à deux pôles principaux : le pôle judiciaire et le pôle "négociation". Les conséquences de la "judiciarisation" risquent en effet de se lire souvent au travers des négociations entre les parties sur le terrain, de favoriser celles-ci ou au contraire de les bloquer, à moins qu'à l'inverse des négociations réussies ne conduisent à l'abandon d'une procédure.

La dialectique "négociation/judiciarisation" n'épuise pas tous les cas de figure. Il est des situations aussi où le recours au judiciaire s'effectue sans négociations à l'intérieur de l'entreprise. Il faudra alors faire appel à d'autres indices.

Avant d'aller plus avant, quelques définitions s'imposent. Précisons tout d'abord que si l'on s'intéresse au conflit dans l'entreprise qui devient litige, privilégiant donc l'action en justice, on n'entend pas pour autant effectuer une analyse institutionnelle. Notre démarche implique une observation de l'action engagée au sein de l'entreprise et non une observation de l'institution judiciaire, sinon de façon indirecte, par raccroc. Le conflit est une notion objective extra-juridique, le litige une notion juridique où il y a des intérêts en suspens.

Pour Reynaud, un système social est caractérisé par la quantité de conflits ouverts permise, l'objet des conflits, la nature des procédures de conduite et de règlement des conflits (9).

Touraine définit ainsi le conflit : "une relation antagonique entre deux ou plusieurs unités d'action (ou agents) dont l'une au moins tend à dominer le champ social de leurs rapports". L'existence d'un tel conflit suppose deux conditions : "des acteurs, ou plus généralement des unités d'action, délimitées par des frontières", et "une interdépendance de ces unités qui constituent les éléments d'un système". Si les acteurs entrent en conflit dans le champ d'un système juridique et en tant qu'éléments de ce système dont ils se réclament également pour fonder des prétentions contraires, leur conflit pourra prendre la forme d'un litige justiciable d'un traitement juridictionnel.

Le conflit n'est admis dans le champ du droit qu'en revêtant la forme d'un litige ou différend, c'est-à-dire d'un désaccord explicite sur ce que requièrent ou accordent en l'espèce les règles pertinentes du système de droit que le juge a mission d'appliquer (10).

Ce qui nous intéresse donc ici, c'est le judiciaire en son aspect instrumental : en quoi entraîne-t-il la modification du conflit ? en quoi sert-il ou dessert-il les parties au conflit ? Les faits se placent-ils dans la mouvance des juridictions saisies,

sont-ils infléchis par des procès successifs ou bien au contraire développement du conflit et solutions juridictionnelles restent-ils jusqu'à la fin du conflit deux pôles indépendants l'un de l'autre ? On ne peut répondre encore à ces questions. On notera cependant que certains auteurs parlent d'une instrumentalisation croissante du droit et du procès (11). Il est d'ailleurs, au passage, non dénué d'intérêt de se demander ce qui du conflit ou du litige l'emporte, car l'on peut très bien imaginer des modèles radicalement antinomiques : dans un cas ce serait le droit qui structurerait les rapports sociaux, dans l'autre, le conflit et lui seul au contraire. Dans ce second cas de figure on prendrait en compte la décision judiciaire uniquement en fonction de l'application qui en serait faite et l'efficacité pratique de la règle serait une mesure du rapport de force à un moment donné. Il est évident que l'on ne peut s'en tenir à l'espace du prétoire, sachant bien tout le chemin qu'il reste à parcourir à la décision entre le moment de son prononcé par la juridiction et le moment de son acceptation, voire de sa mise en oeuvre par les protagonistes, sans parler des décisions qui interviennent beaucoup trop tard pour être d'une quelconque efficacité.

I. - QUELQUES HYPOTHESES -

A. - On considèrera que dans les relations dialectiques qui s'établissent entre conflit et litige(s), le recours au judiciaire doit être vu comme une monnaie d'échange entre les protagonistes sociaux qui se servent de leurs gains dans le prétoire pour monnayer l'octroi d'avantages sur le terrain, sans toujours y réussir forcément. La variable judiciaire n'est qu'une variable comme une autre, voire parfois assez secondaire, une carte jouée par les acteurs parmi d'autres qui s'appellent : action sur le terrain, recours aux media, à des personnalités extérieures au conflit, etc..

Le litige vient au secours du conflit, tend à en modifier les données. Les acteurs cherchent à agir sur le juge pour obtenir son intervention ; d'où l'importance accordée à l'analyse des conclusions déposées par les acteurs, aux attentes des parties et à la façon dont elles s'y prennent pour convaincre le juge afin que celui-ci fasse pression dans le conflit sur la partie adverse dans les cas où le conflit se prête à son intervention -les cas de procédure de référé notamment sont instructifs-.

Deux autres hypothèses découlent de la précédente.

./...

B. - On assistera tout d'abord probablement à l'ajustement du choix d'une voie judiciaire déterminée aux visées de la partie initiatrice du procès, l'emprunt d'une voie judiciaire devenant alors la modalité adoptée par l'une des parties pour renforcer sa position.

C. - On fera également l'hypothèse que les rapports établis entre conflit et litige(s) sont très dépendants des rapports qu'entretiennent "l'espace-temps" de l'entreprise et "l'espace-temps" du prétoire.

Le temps est ici inséparable de l'espace. Des appréhensions différentes du temps commandent à des subdivisions de l'espace. Le temps juridictionnel est impossible à assimiler au temps de l'entreprise. Un procès suit son cours et, dans la période correspondante, les rapports des protagonistes changent sur le terrain. Pour peu que la procédure dure plusieurs années, il est probable que le jour où une décision sera rendue, elle ne sera pas celle que l'on attendait initialement et ce, pour plusieurs raisons ; ainsi, la métamorphose de la situation initiale ayant entraîné la formulation du litige ; la modification des rapports des protagonistes.

Un auteur comme Fossaert (12) note que chaque idéologie se déploie dans son espace propre, un espace imaginaire qui est le sien. Il est donc raisonnable de penser qu'il y a démultiplication des espaces et des idéologies qui leur correspondent en fonction de démultiplications du temps. C'est en ce sens que se différencient l'entreprise et le prétoire où temps et espaces sont soumis à des règles distinctes, les antagonismes sociaux étant beaucoup plus visibles dans la première que dans le second.

L'action en justice a tendance à figer les objectifs, les enjeux des acteurs sociaux à un moment donné, alors que dans un conflit les acteurs ne recherchent pas toujours une fin définie, celle-ci se précisant au jour le jour, les revendications pouvant très bien s'accumuler peu à peu. Car le droit, contrairement aux actions sur le terrain, se prête mal à des réajustements.

L'action judiciaire se déroule dans l'abstrait, sans affrontement, sans face à face entre direction et salariés : ceux-ci ne sont présents que de façon formelle dans le prétoire, ils n'existent pas en tant que masse humaine, seulement représentés par un avocat qui appartient de par sa fonction, son rattachement social aux mêmes classes sociales que l'employeur, même si ses orientations idéologiques et ses engagements peuvent le rendre proche des organisations syndicales.

Une série de travaux touchent indirectement à l'existence de stratégies en matière judiciaire.

On citera par exemple les travaux de Supiot et de Nazet (13). Il s'est agi pour ces auteurs d'adopter une approche d'abord juridique. Bonafé-Schmitt (14) étudie le recours individuel des ouvriers, notamment au Conseil des Prud'hommes ; il ne traite du recours collectif que de façon indirecte.

D'autres travaux encore, à dominante sociologique : ceux de Cassassus et Erbès-Seguin (15) à propos de l'emploi. On retiendra la démarche adoptée, consistant à établir la relation entre l'instance juridique, l'instance économique et les acteurs sociaux ; la recherche également de Desjardins et Erbès-Seguin (16) relative au contrat de travail, qui se posent la question de savoir s'il y a exacerbation ou résorption du contentieux. Trois séries d'analyses de cas où les protagonistes saisissent la justice, présentées par leurs auteurs (Arbaret et alii) comme ayant un caractère exploratoire (17). Des éléments de réponse sont apportés à partir des règles et des méthodes d'interprétation en droit du travail et simultanément des stratégies judiciaires qui les conditionnent et y répondent.

Aliprantis (18) étudie le recours des organisations patronales à la justice et montre la convergence qui existe entre l'idéologie judiciaire des organisations patronales et le juridisme.

L'intégration du pôle judiciaire par les partenaires au sein d'une série de calculs n'est pas nouvelle. Claverie et Lamaison (19) notent, à propos de la société du Gevaudan entre le XVII^e et le XIX^e siècle : "les procès sont donc inhérents à la vie sociale puisqu'ils représentent une arme absolument intégrée à l'ensemble des rapports internes au groupe".

La recherche s'inscrit dans le champ des investigations qui s'intéressent à la mise en oeuvre des catégories juridiques par les acteurs sociaux et participent des travaux qui renouvellent une partie de la sociologie judiciaire en complétant les approches à dominante institutionnelle par des approches tenant compte de l'ensemble des phénomènes de reconstruction juridique des conflits (20).

Il existe de nombreux travaux américains -et notamment ceux recensés par Emsellen (21) ; ainsi des travaux qui étudient le recours aux tribunaux en le situant dans le processus plus large dont il est un moment, de recherche d'un règlement du litige qui constitue

une voie parmi d'autres, non judiciaire (22) possible avec lesquelles il est en concurrence. D'une façon générale, l'américaine "Law and Society Review" se fait l'écho des travaux relatifs aux conflits et litiges(s). Indiquons par exemple l'article de Felstiner, Abel, Sarat (23). Les auteurs montrent l'intérêt de mener une étude sur la façon dont les conflits émergent et se modifient, notamment avant d'être portés devant une juridiction. Ce qui les intéresse au premier chef, c'est la transformation du conflit au stade initial.

Egalement la thèse de Bellay (24) qui s'attarde sur la naissance du conflit et sa résolution judiciaire, celle de Tanguy (25) qui étudie les modes de régulation des conflits en matière d'urbanisme et d'aménagement, la recherche de Lascoumes (26) qui rend compte du mode de règlement différentiel des conflits dans les milieux d'affaires. Enfin un affinement théorique riche d'enseignement dans Serverin et Barberger (27).

III. - UNE FENETRE OUVERTE SUR LE DEVENIR DU CONFLIT -

Nous nous proposons de reconstruire le passage du conflit au litige et d'observer ce qui survient en amont de l'institution judiciaire ; comment, autrement dit, produit-on du droit dans l'entreprise, phénomène bien souvent négligé ? Comment utilise-t-on aussi les catégories juridiques déjà existantes ?

Le procès sera donc replacé dans la problématique du conflit social -le conflit en tant qu'interaction sociale manifeste les caractéristiques essentielles de toutes les interactions : échanges d'informations ou de messages entre les parties, influence de l'attitude et du comportement d'une des parties sur l'attitude et le comportement de l'autre, référence à un langage, une expérience, des normes, valeurs ou symboles qui sont plus ou moins intelligibles pour les deux parties, poursuite de l'interaction dans un cadre social qui déborde la relation entre les parties et dont les caractéristiques influent plus ou moins sur l'interaction elle-même (28).

On ne peut prétendre faire l'analyse du conflit social si l'on évite un certain nombre d'aspects, tels que le sens que les parties elles-mêmes donnent à leur antagonisme et à la remise en cause du statu quo ; l'analyse des rapports que la structure sociale elle-même entretient avec les parties en conflit, le cadre de leur antagonisme et son processus dynamique (29).

Le conflit social est un phénomène auquel les acteurs participants donnent un sens spécifique et cette expérience individualisée obéit en même temps par son objet et ses manifestations mêmes aux caractéristiques de la structure sociale qui

affectent la façon de penser et d'agir des individus, en l'occurrence des règles juridiques précises.

Considérer le choix du mode de règlement, ici judiciaire, comme un enjeu, c'est resituer les formes juridiques apparentes dans le champ des rapports de pouvoir marquant toute interaction conflictuelle, mais c'est aussi s'interroger sur la façon dont ces rapports de pouvoir se dessinent en filigrane derrière procédures et actions en justice (30).

NOTES

- 1 - Freyssinet, 1982, 12.
- 2 - Supiot, 1979, 275 et s.
- 3 - Lyon-Caen (G.), 1977.
- 4 - Morin, 1977, 95 et s. ; Wievorka, 1977.
- 5 - Aliprantis, 1978.
- 6 - Lascoumes, 1985.
- 7 - Durkheim, 1981, 38.
- 8 - Lascoumes, 1986, 160.
- 9 - Reynaud, 1979.
- 10 - Touraine, 1985.
- 11 - Jearmaud (A.) et Lyon-Caen (A.), 1982.
- 12 - Fossaert, 1983, 177.
- 13 - Supiot, 1979 ; Nazet, 1977.
- 14 - Bonafé-Schmitt, 1980, 7 et s.
- 15 - Desjardins et Erbès-Seguin, 1982, 221.
- 16 - Cassassus et Erbès-Seguin, 1979.
- 17 - Arbaret et alii., 1978.
- 18 - Aliprantis, 1978, 73 et s.
- 19 - Claverie et Lamaison, 1982, 22.
- 20 - Lascoumes, 1986, 113.
- 21 - Emsellen, 1981.

- 22 - Felstiner, 1975.
- 23 - Felstiner et alii., 1980-81.
- 24 - Bellay, 1977, 153 et s.
- 25 - Tanguy, 1979, 17 et s.
- 26 - Lascoumes, 1986, 116.
- 27 - Serverin et Barberger, 1979.
- 28 - Bellay, 1977, 153.
- 29 - Bellay, 1977, 157.
- 30 - Lascoumes, 1984, 399.

CHAPITRE I

QUESTIONS DE METHODE

Avant d'en venir à l'exposé de la méthode adoptée dans l'investigation, notons qu'un nombre infime de conflits du travail (1) ont un prolongement judiciaire et que nous n'étudierons de très près seulement qu'une faible partie des conflits survenus dans chacun des établissements retenus, ce qui limitera forcément la portée de nos résultats, limite à laquelle s'ajoute l'aspect partiel des données dans la mesure où celles recueillies du côté patronal, on le verra, sont maigres.

Nous avons choisi de mener des observations dans des entreprises de l'automobile -des entreprises où plus qu'ailleurs on est au coeur d'une formation sociale, des lieux marqués par des processus de production interdépendants, des contraintes structurelles et technologiques très fortes (2). Une période -surtout 1975-1982- où la crise en France est déjà solidement installée, sera sollicitée.

Cinq établissements sous les feux de la rampe, appartenant pour certains au secteur public, essentiels pour l'économie française : Renault-Billancourt et Renault-Flins ; pour d'autres au secteur privé : Citroën-Levallois, Citroën-Aulnay, Talbot.

I. - LE MATERIAU RECUEILLI -

Deux types d'archives étaient visées au départ dans le recueil de l'information :

- Des dossiers judiciaires établis à l'occasion de procédures engagées, doublés d'informations glanées de-ci de-là sur le contexte dans lequel ces procédures avaient été établies.

- Des compte rendus de réunions, tenues sur l'opportunité d'engager des actions en justice.

Ce type d'archives devait émaner tout autant des directions d'entreprises que des syndicats. Il s'est avéré, premier point, que les directions d'entreprises refusaient de divulguer leur activité dans le domaine judiciaire au sein de l'entreprise et l'on a recueilli avant tout du matériel correspondant à des actions émanant des syndicats ; fort heureusement les dossiers judiciaires syndicaux donnaient souvent des indications précieuses sur les actions ou les tactiques des employeurs. Second point, nous avons mis la main sur très peu de compte rendus de réunions.

Nous nous sommes donc retrouvés en possession de dossiers judiciaires sur une période de 5 à 12 ans.

Précisons les variations des pratiques d'archivages des divers syndicats -autrement dit de la C.F.D.T. et de la C.G.T.- :

- Sur Flins, des archives C.F.D.T. exhaustives, des archives C.G.T. très maigres ; même chose à Billancourt.
- Sur Citroën-Aulnay, Citroën-Levallois et Talbot, des archives C.G.T. importantes, des archives C.F.D.T. maigres, ce qui s'explique par une faible implantation de la C.F.D.T. dans ces établissements.

Nous n'avons pas retenu les actions émanant de F.O. à la suite de difficultés chez Talbot où un responsable F.O. de l'entreprise nous avait affirmé qu'aucune action en justice n'avait pas été intentée par son organisation, ce qui s'est avéré inexact lors de nos investigations. Nous avons aussi éliminé les actions de la C.S.L., simplement parce que la C.S.L. n'est pas un syndicat représentatif au plan national. Il s'agit d'un cas de figure très particulier, circonscrit à l'automobile, ne permettant aucune analogie avec d'autres secteurs.

Il a fallu fixer des limites au recueil de données. Nous voulions au départ sélectionner uniquement les actions en justice à caractère collectif et négliger les défenses en justice à caractère individuel. Dans la mesure où la frontière entre les deux types de procédures n'est pas toujours évidente, nous avons décidé de nous référer au critère du dossier remis par l'un de nos interlocuteurs, sachant bien toutes les limites du critère : il y a toujours des procédures engagées qui passent au travers des mailles du filet, sans compter le problème des archives détruites, ou le pré-tri effectué par certains informateurs.

Sur un même établissement, en s'en tenant aux syndicats, ont été récoltées des données concernant un même dossier auprès du syndicat de l'établissement (côté C.G.T.) ou d'un syndicat départemental (côté C.F.D.T.), de son avocat, de la fédération, parfois de la confédération. Les documents recueillis sont de nature diverse : jugements, assignations, conclusions, constats d'huissier, tracts, rapports d'expertise, compte rendus de comités d'entreprise, articles de presse et correspondances. Pour homogénéiser le matériau récolté, il a fallu élaborer une grille de recueil (*).

* *

*

./...

Le dossier semble a priori une notion vague, une unité de compte trop floue pour s'en servir, fabriquée par les usagers eux-mêmes. Nous retiendrons plutôt le conflit et le litige, deux unités de compte qu'il nous faudra combiner. On considèrera un ensemble d'actions engagées dans un ou plusieurs litiges circonscrits au sein d'un conflit déterminé.

L'ensemble du matériau fait apparaître 119 conflits et 161 litiges répartis comme suit :

- 23 conflits et 32 litiges à Flins.
- 21 conflits et 34 litiges à Billancourt.
- 23 conflits et 31 litiges à Aulnay.
- 39 conflits et 46 litiges à Levallois.
- 13 conflits et 18 litiges sur le site Poissy-Talbot.

II. - CARACTERISTIQUES DES ETABLISSEMENTS RETENUS -

L'interaction conflictuelle ne se définit vraiment que par rapport à l'état antérieur des liens qui unissaient les parties. Il faut prendre la température des relations antérieures, des échanges qui ont précédé le différend car ils permettent de rétablir la continuité du processus dont l'apparition du conflit ne constitue qu'une étape (3).

L'automobile est un secteur industriel-clé (4) puisque 11 % des emplois en dépendent (5). C'est aussi un secteur menacé, destabilisé depuis le début des années 70, soumis à des tensions sociales, économiques, technologiques, voire idéologiques extrêmes (6). Les perspectives commerciales n'y sont guère encourageantes et les débouchés s'y amenuisent peu à peu, véritable peau de chagrin. Une recomposition de la filière et plus largement du système automobile apparaît en tout état de cause inéluctable, enjeu des années quatre vingt dix.

Le mouvement de réduction des effectifs ne semble pas près de s'inverser et des milliers de postes de travail sont menacés par l'automatisation et la rationalisation des unités de production. La sauvegarde de l'emploi est devenue un objectif prioritaire. Le champ de bataille se situe sur l'ensemble du marché mondial. La concurrence entre les grands groupes implique la concentration mais aussi la lutte et l'alliance entre trusts. On assiste à une bataille financière, une bataille de la productivité, une bataille commerciale.

Les syndicats sont influents dans ce secteur, leur impact est réel, en cela encore le secteur se différencie de branches de l'économie constituées de petites et moyennes entreprises où c'est l'employeur qui fait la loi.

Les terrains choisis correspondent à des entreprises où la part des O.S. est très importante. Ces O.S. sont en grande partie des travailleurs immigrés. A titre d'exemple, ils représentent :

- 53 % des 17.700 salariés de Renault-Flins.
- 55 % des 12.400 travailleurs de Renault-Billancourt.
- 72 % des 6.500 salariés de Citroën-Aulnay (7).

Dès 1968 (8), les O.S. remettent en cause de façon radicale l'organisation du travail dans le secteur automobile. Des conflits se répètent dans certaines usines tout au long des années soixante-dix. Les syndicats n'ont pas toujours le contrôle des opérations et ces conflits montrent la vulnérabilité de l'appareil de production, mettent en lumière la crise d'un système fondé sur une division très poussée des tâches de fabrication, une parcellisation très grande du travail. Ainsi par exemple, en 1971, quelques O.S. fabriquent une pièce essentielle, arrivent, en se mettant en grève, à paralyser une grande partie de la Régie Renault. Les mots d'ordre des O.S. portent sur la parcellisation des tâches et des cadences.

Si la communauté professionnelle permet l'intégration du travailleur, même lorsque c'est sur un mode symbolique ou mythique -la référence professionnelle renvoyant à l'existence d'un héritage culturel commun, à l'existence d'une tradition qui est le bien propre des travailleurs (9)- il faut bien voir que les O.S. immigrés, eux, avaient et ont encore un héritage culturel étranger à celui des français, mode d'identification dominant, et pas de tradition ouvrière. Tout ceci pour dire que cette population se situe souvent en marge de la classe ouvrière et présente des revendications spécifiques (10).

Comment les entreprises répondent-elles aux revendications ? La mensualisation est progressivement généralisée et le système des classifications refondu en 1973. Renault, notamment, lance quelques expériences de restructuration du travail, mais ces tentatives d'enrichissement des tâches seront d'une portée limitée.

Les années 80 connaissent de nouveaux conflits sociaux qui, tout en prolongeant ceux des années 70, s'en distinguent. Comme

ceux-ci, ils sont dirigés contre l'organisation du travail et remettent en cause cadences, système de classification, condition d'O.S. à vie. Mais ils sont aussi habités d'une dimension nouvelle, il s'agit de s'en prendre aux réductions d'effectifs, aux licenciements collectifs, il s'agit aussi lorsqu'on est immigré et que l'on travaille chez Citroën ou chez Talbot (11) de lutter pour sa dignité.

Trois des établissements retenus appartiennent au groupe P.S.A., deux au groupe Renault. Les deux sociétés s'opposent diamétralement dans leur façon de gérer leur personnel, même si, au demeurant, on a toujours affaire à la même classe ouvrière. Talbot, notamment, est réputée autoritaire (12) à l'égard de ses salariés, Renault plus apte que P.S.A. à digérer les conflits, à les intégrer. Renault a compris depuis longtemps la nature incontournable des conflits sociaux et les gère, sans chercher à mettre en place comme P.S.A. un ordre qui évite l'opposition syndicale. La crise a conduit les deux sociétés à se débarrasser d'une partie de leurs effectifs, mais sans utiliser pour autant des méthodes identiques : Renault s'efforce de reconvertir lorsque P.S.A. pratique plutôt la formation suivie de licenciements. Les responsables syndicaux de la C.G.T. et de la C.F.D.T. sont traités différemment par P.S.A. et Renault, intégrés aux rouages de la seconde par son histoire, bien souvent rejetés par la première.

A l'intérieur du groupe P.S.A. lui-même, la façon dont Citroën s'oppose à l'implantation du syndicalisme sera taxée de plus fine que la façon dont s'y prend Talbot : politique moins avouée qui se dissimule derrière des mesures de mutation et de promotion. Les traditions syndicales elles-mêmes diffèrent d'un groupe à l'autre. Ainsi il existe une tradition libertaire à Flins qui ne se retrouve pas chez Talbot. Les militants ouvriers étrangers sont plus francisés et intégrés chez Renault que chez Talbot.

Telles sont donc les caractéristiques principales du domaine choisi pour l'enquête, un domaine où éclatent fréquemment des conflits réputés durs. C'est cette dureté là qui obligera à poser en préalable la nécessaire relativisation du pôle "actions en justice" dans les conflits examinés, en particulier ceux à caractère collectif. Les syndicalistes, aux termes de nos observations, happés par des urgences journalières dans ce genre de situations, ne peuvent que regarder de loin ce qui se passe à l'intérieur de la sphère judiciaire.

A. - Etablissements relevant du groupe P.S.A. -

Le groupe Peugeot prend en 1974 un contrôle de gérance pour la Société Automobile Citroën, bénéficiant pour le faire d'importants fonds publics et il détient 38 % du capital de Citroën S.A.

En 1976, Peugeot prend le contrôle de Citroën S.A. avec 90 % du capital de cette société.

En août 1978 un accord Peugeot-Chrysler est conclu, à la suite duquel Chrysler-Europe rentre dans le groupe P.S.A. ; au début de 1979, Chrysler-Europe prend le nom de Talbot. Fin 1980, Talbot-Poissy devient filiale d'"Automobile-Peugeot", l'intégration de Talbot à Peugeot-Citroën va donner au groupe P.S.A. sa taille internationale. Les dirigeants du groupe poursuivront leur politique de restructuration, déclarant que la moitié des sites français de production doivent disparaître, des milliers d'emplois sont supprimés.

En juin 1984, la santé économique du groupe n'était pas des plus florissantes, la marque Peugeot semblant mieux se défendre que les marques Citroën et Talbot, grâce à la 205. A la même date Talbot représentait 2,7 % du marché français et Citroën 13,5 %, la marque Talbot étant sérieusement menacée.

1. - Talbot-Poissy -

La politique financière et les affaires juridiques du groupe sont centralisées au niveau du holding P.S.A.. La politique des produits et celle des études et recherches, ainsi que la direction industrielle, sont communes à l'ensemble des filiales de P.S.A. (13). Dès 1980, la direction cherche à se débarrasser du plus grand nombre possible de salariés, la C.G.T. s'oppose aux projets successifs de licenciement collectif. Ceux-ci provoqueront des mouvements revendicatifs. La direction répond aux cessations de travail par des licenciements ou des sanctions, telles des mises à pied. En 1980, par exemple, a lieu une grève de caristes motivée par la récupération d'heures de travail. La direction riposte à cette grève par des licenciements. On notera pendant toute la période 1978-83, période au centre de la recherche, des actions judiciaires systématiques de la part du syndicat C.G.T. pour défendre l'emploi. Les oppositions aux licenciements individuels et collectifs s'interpénètrent et une série d'actions engagées pour le respect des libertés publiques dans l'entreprise -notamment le respect du droit électoral- leur répondent en écho.

Le climat de l'entreprise est un climat d'affrontement entre la C.S.L. et la direction d'un côté, la C.G.T. de l'autre, et cet affrontement est constamment sous-jacent dans le conflit électoral,

souligné par l'expert que nomme le juge des référés le 2 octobre 1978. L'expert note en effet dans son rapport que les suspicions dont sont l'objet la société et la C.S.L. se trouvent confirmées par les témoignages qu'il a reçu des salariés n'appartenant pas à la C.G.T.. Les dits salariés auraient dénoncé des pressions morales dont ils avaient été l'objet pour adhérer à la C.S.L.

Il existe des liens étroits entre la C.S.L. et la direction, déjà à l'époque de Simca la direction avait mis en place une structure parallèle à la hiérarchie traditionnelle, à savoir la C.F.T., ancienne appellation de la C.S.L. (14). Celle-ci est agissante, y compris au sein de la direction sociale et du comité d'entreprise (15), et la C.F.D.T. ainsi que la C.G.T. ont souvent dénoncé le financement de la C.S.L. par la direction.

La tactique de Talbot pour imposer ses vues est de s'appuyer sur trois supports privilégiés : une bonne connaissance de son personnel, une structure efficace d'aide aux ouvriers, un syndicat maison (16).

Il y a de nombreux travailleurs immigrés dans l'entreprise, surtout des Marocains que l'on est allé chercher au Maroc. Ce recrutement, comme chez Citroën s'est accompagné de la mise en place d'un "système" qui a lourdement pesé sur les relations sociales. Les travailleurs se sont vite trouvés intégrés dans les foyers ou les logements fournis par l'usine et aux mains de la C.F.T., puis de la C.S.L.

Le contexte électoral a toujours été très défavorable à la C.G.T. et à la C.F.D.T. (17), la C.G.T. s'impose pourtant lors d'un mouvement de grève très violent en juin 1982, un autre mouvement survenu en septembre 1982, la confirme dans ses nouvelles assises.

Les résultats des élections dans le premier collège ont été les suivants en mars 1983 : C.G.T. 42,35 % ; C.S.L. 34,72 % ; C.F.D.T. 8,15 % ; C.A.T. 8,5 % ; F.O. 3,68 %. Par la suite, la C.G.T. obtient des scores moins avantageux. (Cf. Tableau n° 1).

Des dissensions syndicales se manifestent entre C.G.T. et C.F.D.T. et sont souvent peu propices à l'audience des deux syndicats.

On donnera deux exemples de ces dissensions :

- la C.F.D.T. dans un tract réagit à un propos qui aurait été tenu au sein de la C.G.T., disant que la "C.F.D.T. n'est qu'une carte entre les mains de la direction Talbot".

(Cf. Tableau n° 2).

- Dans un autre tract C.F.D.T., des militants déclarent avoir adhéré à la C.F.D.T. après avoir quitté la C.G.T.

Tous collègues	Pourcentages de votants en 1984	Sièges	Pourcentages de voix obtenues
C.S.L.	41,48 %	30	42 %
C.G.T.	21,85 %	14	27,8 %
C.F.D.T.	10,30 %	7	11,6 %
Autonomes	10,01 %	6	10,5 %
F.O.	9,60 %	7	7,9 %

TABEAU N° 1 : ELECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ TALBOT EN MARS 1984

Actions des salariés et des syndicats sur le terrain	Actions de la direction	"judiciarisation" des conflits par les syndicats
- Grèves (outil de travail) - Demandes de négociation avec la direction pour l'organisation des élections	- Sanctions disciplinaires et licenciements individuels - Licenciements collectifs accompagnant une opération de restructuration - Refus de négocier pour l'organisation des élections	- Elections - Grève des caristes - Licenciements individuels massifs, constitutifs d'un licenciement économique déguisé - Opposition à l'opération de restructuration et aux licenciements collectifs

TABEAU N° 2 : LES RELATIONS DES PROTAGONISTES SOCIAUX DANS

2. - Les établissements Citroën -

La Société Automobile Citroën emploie 20.136 personnes dans ses unités de production de la région parisienne sur un effectif total de 44.104 personnes (18).

Il s'agit d'une société où se produisent, comme chez Talbot, de constants affrontements entre syndicats C.G.T. et C.F.D.T. d'un côté, C.S.L. et direction de l'autre.

La C.G.T. a porté plainte un grand nombre de fois auprès du Procureur de la République pour des coups et violences subis par certains de ses militants.

Les élections de représentants du personnel sont un des points névralgiques des relations sociales. La C.G.T. et la C.F.D.T. ont réclamé et obtenu maintes fois en justice l'annulation des élections ces dix dernières années. En 1982, les élections ont été contrôlées par des inspecteurs du travail.

La violation des libertés syndicales chez Citroën peut être mesurée à l'aune de la réponse adressée par le Ministre F. Auroux à un député, Monsieur Ascenci, 1982 : "je voudrais indiquer, dit le Ministre, l'urgence nécessaire pour la direction de Citroën de mettre enfin en oeuvre une politique de respect des libertés syndicales prévues par la loi et de respect des libertés et de la dignité des travailleurs en général".

La direction Citroën manie avec dextérité vis-à-vis des salariés l'arme des licenciements individuels. Elle s'est aussi servie longtemps de la mutation contre les récalcitrants. Il a fallu attendre 1982 pour qu'avec l'accord Dupeyroux soit respectée la législation sur les mutations. Désormais, pour être muté d'un établissement à un autre, le salarié doit donner son accord.

En mars 1984, la société rend publique son intention de procéder à un allègement de ses effectifs : 6.081 salariés sont touchés. 3.144 personnes bénéficieront de la pré-retraite, mais reste à négocier le départ de 2.937 ouvriers. Après l'affaire Talbot et les graves affrontements qu'ont entraîné dans cet établissement les licenciements collectifs, le groupe P.S.A. tranche de nouveau dans le vif, semblant ne pas faire grand cas de l'expérience acquise durant l'épisode Talbot. Une grève avec occupation s'ensuivra, mais n'empêchera pas le pourrissement de la situation. Le Gouvernement accepte près de 2.000 licenciements, au mois d'août 1984. La C.G.T., pourtant majoritaire à Aulnay, est à peine consultée.

a) - Aulnay -

Aulnay existe depuis 1973. Cette usine, après avoir embauché à l'origine de jeunes O.P. français ouvre ses portes à des O.S. presque tous immigrés (19). L'établissement comptait 5.083 salariés en 1985. Les salaires ouvriers y sont de 18 % inférieurs à ceux de Renault, un O.S. gagne en 1982, 3.700 F. par mois. Un système dit de "commissionnement" accentue l'arbitraire des rémunérations (20).

De 1973 à 1982, une dizaine de militants C.G.T. seulement ont réussi à se maintenir dans l'entreprise. A titre d'exemple, en 1979, alors que la C.G.T. obtenait 26 % aux élections prud'homales, elle obtenait 8% aux élections professionnelles dans l'entreprise. Les militants C.F.D.T. étaient également très peu nombreux et l'usine connaissait le régime du syndicat unique sous contrôle C.F.T. ; la C.F.T. obtenait plus de 80 % des voix et des sièges lors des élections professionnelles. En 1977, le tribunal d'Aulnay-sous-Bois constatait que des agents de secteur avaient exercé sur les électeurs un contrôle, les obligeant à rapporter les bulletins de vote non utilisés après être passés dans l'isoloir. Le tribunal constatait aussi que des violences physiques avaient été exercées contre les militants des organisations syndicales lors d'une distribution de tracts à l'intérieur de l'usine. Avant 1980-82, les élections professionnelles avaient été annulées cinq fois.

Les élections étant surveillées dans les années 80, à la suite des actions en justice réitérées de la C.F.D.T. et de la C.G.T., ce dernier syndicat s'implante fortement dans l'entreprise (21). Aux élections de délégués du personnel de 1982, la C.G.T. obtient 57,5 % des voix, la C.F.D.T. 5,3 % et la C.S.L. 33 % ; trois ans plus tard, la C.S.L. a regagné du terrain.

Dès janvier 1984, la C.G.T. prend le pouvoir au comité d'établissement d'Aulnay, elle obtient cinq sièges et la C.S.L. en obtient quatre, mais ses difficultés sont constantes, la C.S.L. votant avec la direction.

En mai 1982, les O.S. immigrés de l'usine Citroën d'Aulnay observent un mouvement de grève en vue d'obtenir de la direction, disent-ils, le respect de leur dignité et de leur liberté d'opinion. Le Gouvernement nomme un médiateur, celui-ci fait un certain nombre de recommandations (22), très peu de temps après, la C.G.T. se plaint auprès du Premier Ministre de ce que les recommandations du médiateur ne sont pas respectées. D'autres conflits succèdent à la grève de 1982, notamment les mouvements immédiatement postérieurs à l'annonce du plan de licenciements collectifs. Il s'agit souvent de grèves sauvages. L'ambiance de l'entreprise est tendue, peu favorable aux négociations, les actions en justice dans un tel climat ne

Elections par année	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.S.L.
D.P. mai 1981	21,9 %	5 %	2,3 %	70,8 %
C.E. juin 1981	23,5 %	3,9 %	2,1 %	70,5 %
D.P. juin 1982	53,3 %	4,9 %	2,1 %	39,8 %
D.P. juin 1983	50 %	5 %	1,2 %	43,8 %
C.E. juin 1983	49,6 %	4,9 %	1,7 %	43,8 %
D.P. juin 1984	46,8 %	4,9 %	2,4 %	45,9 %
D.P. juin 1985	31,8 %	5 %	2,6 %	60,5 %

TABLEAU N° 3 : SCORES OBTENUS PAR LES DIVERS SYNDICATS AUX ELECTIONS
PROFESSIONNELLES DE L'USINE CITROEN-LEVALLOIS DANS LE
COLLEGE OUVRIER

Actions des salariés et des syndicats	Actions et attitudes de la direction	"judiciarisation" des conflits
- Grèves à propos des libertés dans l'entreprise . des licenciements collectifs - Demandes de négociations . à propos de l'organisation des élections . à propos des licenciements collectifs	- Prend des mesures de licenciements collectifs - Refuse de négocier avec les syndicats	- Contentieux électoral - Contentieux lié à des mouvements de grève - Contentieux relatif au plan de licenciement collectif

TABLEAU N° 4 : LES RELATIONS DES PROTAGONISTES SOCIAUX DANS
L'ENTREPRISE CITROEN

peuvent que contribuer à rendre le contexte plus difficile encore et témoignent de l'impossibilité des protagonistes sociaux à négocier sur le terrain. Du côté syndical, et les ponts étant coupés, il appartient à la justice de trancher, dans l'étroite mesure où une faille aussi minuscule soit-elle, permettra aux syndicats de s'engouffrer. Du côté de la direction, on semble désireux de durcir les rapports sociaux en recourant au référé, notamment en cas de grève avec occupation. La C.G.T. soutient très fréquemment des actions en justice engagées par des salariés remerciés à qui l'on reproche le plus souvent des insultes à la maîtrise et des insuffisances professionnelles.

b) - Levallois -

Levallois employait 3.477 personnes, dont 2.102 ouvriers en décembre 1983, cet établissement est par bien des côtés proche d'Aulnay, à cause notamment des relations qu'y entretiennent les protagonistes.

L'entreprise compte peu de militants C.G.T. et C.F.D.T., caractérisée comme Aulnay par une forte population immigrée et une hégémonie marquée de la C.S.L.. Là encore, la C.G.T. et la C.F.D.T. ont cherché à s'implanter par le biais des élections professionnelles et ont obtenu en justice leur annulation à plusieurs reprises. Un protocole d'accord à propos des élections de délégués du personnel est signé le 12 mai 1984 entre la Société Automobile Citroën et les syndicats représentatifs, la C.G.T., après avoir opéré une percée en 1982, perd des forces en 1985. (Cf. Tableau n° 3).

Un schéma du même type que celui proposé pour l'établissement Talbot, résumera les rapports entretenus de façon globale par conflit(s) et litige(s) au sein des deux établissements Citroën où nous entendons mener une série d'observations : (Cf. Tableau n° 4).

B. - La Régie Renault -

La Régie Renault est une énorme machine. En 1976, le groupe employait 240.000 personnes dont 180.000 en France, au 1er janvier 1977, des usines montaient des véhicules Renault dans 26 pays. La Régie a réalisé en 1983 un chiffre d'affaires de 1.102 milliards de francs, dont 584 milliards en France et a produit 2.072.193 véhicules (23). En deux ans, cependant, de 1982 à 1984, les ventes chutent brusquement. Premier constructeur de la C.E.E., Renault rétrograde à la sixième place. La capacité journalière n'est plus utilisée qu'à 69 %.

Dans les années 1970-78, la Régie supporte mieux que d'autres la crise, elle bénéficie, semble-t-il, de l'atout représenté par la construction de la R5, véhicule économe, ayant la faveur du public. La société est en perte de vitesse à partir des années 80 et son handicap majeur est le secteur des poids lourds, à cause de son déficit (24).

Au fil de l'histoire du groupe, il s'est constitué une classe ouvrière nouvelle, numériquement dominante avec les établissements décentralisés, on y recense avant tout des travailleurs sans qualification. La Régie a eu de plus en plus de mal à recruter de la main d'oeuvre non qualifiée dans l'agglomération parisienne (25), elle a été obligée d'y faire venir massivement des immigrés pour répondre à la brusque augmentation de la demande.

Renault a pratiqué systématiquement l'extension décentralisée des parties du procès de travail n'exigeant pas de main d'oeuvre qualifiée jusqu'en 1970. L'entreprise s'adonne à la sous-traitance, elle s'est engagée au départ dans cette voie à son corps défendant, ses moyens financiers ne lui permettant pas de "moderniser" toutes ses productions. Cette politique est rapidement devenue une constante de la tactique industrielle de la Régie (26).

Parler de la Régie, c'est évoquer avant tout une logique bureaucratique dominant la méthode de gestion du groupe, la centralisation excessive en un seul lieu du pouvoir de décision -un lieu éloigné et étranger aux dizaines d'usines dispersées dans le monde- rendant inconcevable toute solution ponctuelle précise apportée à tel problème immédiat. Cette logique porte en germe un processus d'extension immédiate des conflits, et ceux-ci se sont multipliés depuis 1968 parmi les O.S.. Tout en recourant au lock-out pour les faire cesser, la Régie est consciente de ce que ces grèves révèlent un problème plus permanent se traduisant quotidiennement par l'absentéisme, le turn-over et les nombreuses retouches à faire sur les pièces. La Régie répond de deux façons aux revendications des O.S. :

- Elle cherche, mais assez vainement, à restructurer les tâches tout d'abord.
- Elle refond également le système de classifications.

Des conflits continuent cependant à éclater tout au long des années 70. La Régie semble habile à tirer des leçons de certaines grèves. Ainsi pour celle de 1973 à Flins et Billancourt. Il apparaît alors que les établissements ont été grossis exagérément et hâtivement ; qu'il convient de déspecialiser les usines de

carrosserie-montage, de segmenter les chaînes et de décomposer les usines de mécanique en unités spécialisées dans un organe.

On peut distinguer trois périodes pour regrouper les conflits, jalonnant l'histoire de Billancourt et celle de Flins :

- Avant 1981, deux sous-périodes : 1968-75 et 1975-80.
- De 1981 à 1984.
- Après 1984.

Entre 1975 et 1981, les actions en licenciement contre des salariés protégés qui sont souvent des meneurs, sont nombreuses. La direction est plus conciliante dans la période 1981-84. Après 1984, elle se durcit de nouveau.

Renault a essayé depuis 1981 de réaliser une véritable révolution culturelle à travers le M.I.D.E.S. (Mutation industrielle et dynamique sociale). L'esprit M.I.D.E.S. signifiait : casser le travail à la chaîne, arriver à moderniser les tâches dans l'entreprise. Des groupes de travail syndicats/direction ont vu le jour, expérience éphémère, balayée par le réalisme économique et les difficultés de l'emploi. On en est venu à une politique radicalement différente de repli, politique dure visant à un rééquilibrage comptable, incluant cependant une volonté de négocier le retour au pays des travailleurs immigrés et la reconversion par formation de certains personnels.

1. - L'établissement de Billancourt -

L'usine de Billancourt a la particularité d'être morcelée en plusieurs établissements et comprend principalement : un siège, un centre industriel, une unité à Saint-Ouen et des scieries filialisées. Billancourt est une usine ancienne dont les installations ne peuvent faire face à la concurrence féroce caractérisant le marché de l'automobile. Des travaux ont été entrepris en 1983 en vue de lancer la R4 en version monocoque. L'éclatement de l'usine Billancourt correspond, d'après les syndicats, en grande partie à une volonté de mettre à mal le mythe de la forteresse ouvrière, Billancourt représentant depuis longtemps dans le pays la vitrine des nationalisations.

Billancourt a perdu bon an mal an des milliers d'emplois pendant huit ans (27), ceux qui s'en allaient n'étaient jamais

remplacés, des ateliers entiers ont disparu sans le moindre licenciement économique.

Aujourd'hui, à Billancourt comme ailleurs, la Régie veut engager au maximum les moyens de production, tout en comprimant les effectifs, la politique de restructuration actuelle se traduit par le passage en filiales de secteurs de la production, ceci signifiant une baisse de rémunération pour les salariés de ces secteurs et une remise en cause du statut R.N.U.R.

Le personnel de Billancourt connaît un vieillissement généralisé et ceci mérite d'être souligné. Qui dit personnel âgé en effet, dit personnel physiquement plus vulnérable, or l'on a affaire à une firme qui rejette les travailleurs handicapés.

En 1981, plus de 50 % des salariés du Centre Industriel de Billancourt, parmi lesquels on comptait beaucoup de travailleurs immigrés -des Algériens, alors qu'à Flins il y a surtout des Marocains- occupaient des emplois d'O.S.

Concernant la présence syndicale dans l'entreprise, voici quels sont les résultats obtenus par les principaux syndicats (28) en 1978 et 1979 dans le premier collège :

Syndicats	1978	1979
C.G.T.	67,24 %	67,36 %
F.O.	10,30 %	11,44 %
C.F.D.T.	15,02 %	15,29 %
C.F.T.C.	3,2 %	3,13 %

TABLEAU N° 5 : SCORES ELECTORAUX DES PRINCIPAUX SYNDICATS A L'USINE
BILLANCOURT

En 1980, la C.F.D.T. régresse, F.O. recule, la C.G.T. progresse. En janvier 1982, lors des élections de délégués du personnel, la C.G.T. perd 12,75 % des voix sur l'ensemble de l'usine,

la C.F.D.T., elle, gagne 12,28 %. Dans certains secteurs de l'Ile Seguin, la C.F.D.T. devient majoritaire.

Les conflits que nous avons examinés, en particulier les conflits collectifs, se déroulent avant tout sur l'Ile Seguin consacrée au montage automobile.

2. - L'établissement de Flins -

Il a vu le jour parce que la Régie entendait décentraliser l'établissement de Billancourt, les départements de fabrication créés correspondent à des départements de Billancourt. Flins date de 1952 et à la différence de Billancourt n'a pas d'histoire, l'usine comptait 16.663 ouvriers en 1978. Dans l'établissement s'opposent une maîtrise française largement minoritaire et des O.S. immigrés. De nombreuses grèves-bouchons ont secoué l'entreprise depuis 1968, notamment en 1973 et 1978, dirigées souvent contre la grille des coefficients, émanant des O.S.. Dans la grève des presses de 1978, les mauvais rapports existant entre la maîtrise autochtone et les O.S. immigrés ont contribué à durcir le conflit.

La direction de l'usine utilise diverses techniques en cas de grèves-bouchons et notamment la Régie fait fabriquer les pièces manquantes dans d'autres usines Renault, à l'étranger, ou encore mobilise des remplaçants. La direction a commencé à réagir aux grèves-bouchons en 1973, celles-ci coïncidant avec le moment où la conjoncture économique dans l'entreprise devient mauvaise. Flins est l'une des usines du groupe où les conflits sont les plus aigus. L'établissement est immense, la rotation du personnel importante, les mutations volontaires fréquentes. Tout cela est peu favorable à un syndicalisme fort, dans les mouvements de grèves de ces dix dernières années, les syndicats ont souvent été dépassés par les revendications des O.S.. (Cf. Tableau n° 6).

Les rapports entre la C.G.T. et la C.F.D.T. sont loin d'être excellents. Dans la conjoncture actuelle, l'échec syndical le plus patent semble avoir été le défaut de négociation sur la formation professionnelle. Les choix de la Régie relatifs à une réorganisation de la production vont susciter encore l'affaiblissement du mouvement syndical, de même les incitations au départ et au retour au pays d'origine des travailleurs étrangers entraînant un amenuisement certain de la base syndicale.

Mais les relations entre syndicats et direction sont plus complexes, moins manichéennes au sein du groupe Renault qu'au sein du groupe P.S.A.. Il nous est donc difficile d'élaborer un schéma d'ensemble des rapports entretenus par conflit(s) et litige(s), de

montrer comment le contexte conduit à la "judiciarisation". Voici cependant quelles sont les grandes tendances observées. (Cf. Tableau n° 7).

Syndicats	Mai 1982	Mai 1983	Mai 1984	Mai 1985
C.F.D.T.	47,8 %	46,9 %	38,4 %	36,40 %
C.G.T.	43,8 %	41,1 %	45,3 %	46,10 %
F.O.	8,6 %	11,97 %	16,3 %	17,5 %

TABEAU N° 6 : ELECTIONS DE DELEGUES DU PERSONNEL TITULAIRES DU
1er COLLEGE A FLINS

Actions des salariés et des syndicats	Attitude de la direction	"judiciarisation" des conflits
- Revendications des O.S. - Bataille autour du comité d'établissement, entre syndicats notamment. - Défense de l'emploi.	- Ne prend que médiocrement en compte les revendications des O.S. - Politique de réduction des effectifs à partir des années 80.	- Contentieux à la suite de mouvements de grève. - Contentieux relatif à la gestion du C.E. - Actions pour défendre l'emploi, en particulier celui des salariés à statut précaire.

III. - ETUDES DE CAS -

Il n'est pas possible de rendre compte des 119 conflits rencontrés au cours de la phase de terrain, une telle démarche serait interminable et répétitive, dès lors que certaines situations se ressemblent. Nous avons donc décidé de procéder par études de cas. L'étude de cas en sociologie du droit nous semble une méthode féconde susceptible de valeur démonstrative comme l'a montré Carbonnier (29) s'appuyant sur des prédécesseurs aussi prestigieux que Le Play (30).

Les cas les plus pertinents, les plus représentatifs, ceux dont il convenait de traiter, ont été déterminés à l'aide d'une technique statistique appelée, "nuées dynamiques". C'est une technique de classification grâce à laquelle on aboutit à un certain nombre de "classes" regroupant des cas semblables. Elle nous permettra, en les sélectionnant, à l'intérieur des classes constituées, de n'étudier que quinze cas sur l'ensemble de notre population de 119 conflits.

Nous essaierons, au travers des études de cas, de rendre compte de toutes les combinaisons présentes de la variable "judiciarisation" avec d'autres variables et en particulier avec la variable "négociation" (*) ou avec la variable "effet de la "judiciarisation", ce qui équivaut à prendre en compte la situation des parties sur le terrain à l'issue du procès engagé, à projeter le prétoire sur les lieux de l'entreprise.

A. - Sur quoi repose le programme "nuées dynamiques" ? -

Les nuées dynamiques sont une technique de classification itérative. Elles permettent de rechercher une partition optimisée, qui dépend néanmoins de groupes d'individus appelés noyaux autour desquels vont se constituer des classes.

Les individus des noyaux peuvent soit être choisis au départ, soit tirés au hasard, ces individus sont appelés étalons.

Dans tous les cas, ces premiers noyaux vont donner lieu à une première partition tentant à la fois de minimiser la variance intra-classe et de maximiser la variance inter-classe.

Ces deux étapes, choix ou tirage au hasard des noyaux et recherche d'une partition munie d'un critère d'appréciation de sa qualité, sont réunies en ce que l'on appelle une itération.

./...

(*) - Variable qui englobe les interactions des divers acteurs

Les itérations se succèdent en sorte de recalculer le meilleur noyau possible pour chaque classe et d'effectuer à chaque fois une nouvelle partition autour de ces noyaux, toujours à la recherche d'une amélioration des variances intra et inter-classes et d'un critère la qualifiant.

Lorsque le critère ne s'améliore plus, il est appelé convergent et la meilleure partition possible, compte tenu des noyaux définis ou tirés au hasard au départ, est considéré comme atteinte.

La forte contingence liée à ces premiers noyaux conduit à répéter toutes les opérations dans le cas des tirages au hasard, à partir d'une nouvelle série de noyaux.

Les tirages au hasard vont se succéder, le plus souvent au nombre de 5. Chacun donnera lieu à une partition optimale, le critère permettant de les comparer entre elles.

On peut choisir d'interpréter la meilleure des 5 partitions optimales ou bien prendre la synthèse ou superposition de ces 5 partitions, appelée ensemble des formes fortes.

Les formes fortes sont des groupes d'individus qui ont été réunis quelles que soient les partitions finales. On peut regrouper à l'intérieur d'une même classe des formes fortes qui n'ont pas été séparées plus d'une ou deux fois dans ces partitions finales. Leur groupement conduit à une partition optimale raisonnée.

L'analyse concernera les formes fortes et les classes reconstruites les plus solides (individus n'étant séparés qu'une ou deux fois).

B. - Mise en application du programme -

Parmi les vingt et une formes fortes que nous avons recensées, des regroupements ont été effectués au sein de classes. Avant de voir de quelle façon nous avons procédé, nous indiquerons brièvement les variables construites ici pour fonder la typologie.

1. - Les variables qui fondent la typologie -

Ces variables (*) ont été choisies en fonction des hypothèses, avec l'intention d'observer le rapport entre litige et

conflit. Une importance toute particulière sera accordée à certaines variables, "négociation" et "effets de la "judiciarisation"" en particulier. La première notamment, puisqu'un déplacement est censé s'opérer fréquemment du procès à la table de négociation, celle-ci nous apprenant ce qu'il en a été des effets de celui-ci. La variable "effets de la "judiciarisation"" comporte deux modalités permettant de dire si la "judiciarisation" entraîne ou pas une amélioration de la position de la partie offensive sur le plan judiciaire. Il est notamment possible de montrer qu'une "judiciarisation" apparemment réussie n'entraîne pas forcément un "mieux" pour l'initiateur du procès, ce qui n'est pas surprenant si l'on considère le recours au judiciaire comme un enjeu secondaire, sans compter les réactions probables de la partie contre laquelle l'action est dirigée.

D'autres variables mises en cause :

- La variable "judiciarisation" et ses modalités (prud'homme, tribunal civil, pénal, administratif, référé) doivent permettre de savoir quelle(s) voie(s) judiciaire(s) est empruntée dans la transformation du conflit en litige.
- La variable "nomination et intervention de l'expert" représente une étape dans la résolution du conflit.
- La variable "transaction" renseigne sur l'existence ou non d'une transaction entre les parties.
- La variable "avatar d'une procédure" est indicatrice du désistement de l'une des parties avant le procès et au cours du procès, et du classement d'une plainte.

On a éliminé la variable "initiative dans la "judiciarisation"", utilisée dans le traitement quantitatif, car il y avait trop peu de cas d'initiatives patronales (21 cas sur 119) pour que puisse être parlante l'initiative dans la "judiciarisation". On a également éliminé la variable "faits à l'origine du conflit", à cause de la trop grande dispersion dans les réponses obtenues. De plus, comme nous avons enregistré deux modalités factuelles dans chaque conflit lors du comptage initial, il est désormais impossible de préciser quelle est exactement l'origine de chaque conflit. Il en va de même pour la variable "valeurs que l'on entend protéger dans le conflit en portant une revendication devant la justice".

2. - Le regroupement des formes fortes -

Les regroupements ont été effectués de façon à rapprocher des formes fortes ressemblantes, permettant une partition.

On traitera ensemble de la forme forte 1 et de la forme forte 2.

La forme forte 1 comprend deux individus. Elle se caractérise ainsi : recours à la juridiction civile pouvant prendre la forme d'une assignation devant le juge des référés, pas de transaction, désistement avant procès. Un seul cas sera retenu pour présenter les formes fortes 1 et 2, un conflit appartenant à la forme forte 1.

- La forme forte 3 sera regroupée avec la forme forte 4 caractérisée par le recours à la juridiction civile, l'amélioration qu'apporte la "judiciarisation" à la situation de la partie initiatrice du procès, l'absence de transaction. Elle compte 8 individus. La forme forte 3 présente les mêmes aspects, il s'y ajoute la nomination d'un expert par le juge civil représentant une étape dans la résolution du conflit. Quatre individus la constituent. L'on traitera d'un cas appartenant à la forme forte 4.

- Autre regroupement : les formes fortes 5, 7, 8, 10 et 19 qui constituent une seule classe.

La forme 5 autour de laquelle s'organisent les quatre autres comprend 18 conflits. Elle est caractérisée par le recours à la juridiction civile, l'absence de désistement, de nomination d'expert par le juge. Il n'y a rien de positif ici dans le domaine de la négociation.

La forme forte 8 (6 conflits) est caractérisée par le recours à la juridiction civile également. Le juge nomme parfois un expert et la négociation aboutit.

La forme forte 7 (2 conflits) a les aspects suivants : recours à la juridiction civile, absence de transaction. Les formes fortes 10 et 19 comportent un seul conflit chacune et se ramènent aux formes précitées.

On retiendra deux cas relevant de la forme forte 5 et un autre appartenant à la forme forte 8. On aboutira ainsi à la description de modèles où la juridiction civile est toujours sollicitée par l'une des parties avec une série de variantes concernant la négociation :

- Il n'y a pas de négociations.
- La négociation n'aboutit pas.
- La négociation aboutit et elle est favorisée par la "judiciarisation".

- La forme forte 6 (4 conflits) est caractérisée par l'intervention de la juridiction civile et du juge des référés. Le recours à la "judiciarisation" n'y améliore pas la position de la partie qui a l'initiative judiciaire ; pas de désistement ici, pas d'expert nommé par le juge dont l'intervention représenterait une étape dans la résolution du conflit.

Dans trois cas sur quatre, la négociation aboutit et l'on traitera l'un de ces trois cas. La forme forte 9 (un conflit) sera rattaché à la forme forte 6.

- Les formes fortes 11 (dix conflits) et 12 (7 conflits) constitueront une seule classe, la forme forte 12 étant une variante de la 11 : recours à la juridiction pénale, pas de transaction, pas de nomination d'un expert par le juge dont l'intervention représenterait une étape dans la résolution du conflit, pas de désistement, pas de négociation. Dans le cadre de la forme forte 12, l'une des parties porte plainte, mais la plainte n'a pas de suite. On retiendra un cas appartenant à chacune des deux formes.

- La forme forte 13 comporte cinq conflits. Ses principaux aspects sont : le recours au juge pénal, une "judiciarisation" qui n'améliore pas la position du demandeur au procès initial, l'absence de nomination d'un expert par le juge, de désistement. Des caractéristiques avant tout négatives, donc. On retiendra deux cas dans ce groupe, particulièrement attentifs aux effets du recours à la juridiction pénale.

- Les formes fortes 14, 15, 16 et 18 constituent une seule classe. La forme forte 14 comporte 41 conflits, la 18 en comporte 3, les deux autres, un seul.

Voici quels sont les principaux aspects de la forme forte 14 : recours à la juridiction prud'homale, accompagné parfois du recours à un autre type de juridiction, administrative notamment ; pas de nomination d'un expert par le juge, dont l'intervention représenterait une étape dans le règlement du conflit.

La forme forte 18 prend les aspects suivants : recours à la juridiction administrative, pas de transaction, pas de nomination d'un expert. On traitera ici de deux cas appartenant à la forme forte 14 dont l'un correspond à une situation où la solution judiciaire est sans prise sur le réel et d'ailleurs pas véritablement exécutée ; un second constitue un bon exemple de recours à la juridiction prud'homale couplé avec le recours aux juridictions administratives et pénales.

- La forme forte 17, constituée par un seul conflit est caractérisée par l'utilisation des voies prud'homale et pénale : amélioration de la position du demandeur grâce au recours à la "judiciarisation" ; présence d'une transaction, désistement des parties à l'instance, aboutissement d'une négociation.
- La forme forte 3 et la forme forte 20 sont l'inverse l'une de l'autre. Dans la forme forte 3 la "judiciarisation" favorise la négociation, dans la forme forte 20 elle en bloque au contraire le déroulement, notamment à cause du recours à la juridiction pénale. Une caractéristique intéressante de la forme forte 20 est la saisie simultanée de tous les types de juridictions recensés. La position de la partie initiatrice dans la "judiciarisation" sort renforcée des procès engagés, il s'agit de la direction patronale qui s'échappe du cadre de la négociation par un tir de boulets juridictionnels tout azimut. Ce qui se passe dans le prétoire rétroagit sur le terrain.
- A l'inverse, dans le cas de la forme forte 21 (un seul conflit), les événements survenus dans l'entreprise, loin du prétoire, l'emportent sur l'activité juridictionnelle et annihilent, mettent fin à cette activité. Les caractéristiques principales de la forme forte 21 sont le recours à la juridiction civile et pénale, l'absence de nomination d'un expert par le tribunal, le désistement en cours de procédure, la "judiciarisation" n'améliorant pas la position de celui qui a l'initiative procédurale, à savoir la direction patronale. Une négociation a lieu, ce que souhaitent les syndicats.

(Cf. Tableau n° 8).

* *

*

forme forte	conflits	traités	
1 2	2 1	Conflit n° 25	) forment une) une classe
3 4	4 8	Conflit n° 47	) forment une) classe
5 7 8 10 11	18 2 6 1 1	Conflit n° 54 " " 86 " " 104	) forment une) classe))
6 9	4 1	Conflit n° 111	) forment une) classe
11 12	10 7	Conflit n° 28 " " 11	) forment une) classe
13	5	Conflit n° 87 " " 114	
14 15 16 18	41 1 1 3	Conflit n° 102 " " 107	) forment une) classe)
17	1	Conflit n° 99	
20	1	Conflit n° 23	
21	1	Conflit n° 21	

TABEAU N° 8 : REPARTITION DES FORMES FORTES ET REGROUPEMENTS EN CLASSES S'IL Y A LIEU

./...

3. - Autres aspects caractéristiques des formes fortes -

On s'intéressera maintenant aux aspects des variables (*) qui n'ont pas été retenues pour regrouper les conflits à l'intérieur de formes fortes. On décèlera ainsi les autres caractéristiques des formes fortes, sinon des classes, plus secondaires certes, mais néanmoins susceptibles de renforcer notre classement :

- Moment du conflit.
- Moment où intervient la décision.
- Initiative dans la "judiciarisation".
- Contre qui l'action est dirigée.
- Intervention du juge dans le conflit.
- Au profit de qui est réglé judiciairement le conflit.

Nous serons obligés de laisser de côté certaines modalités de la variable "intervention du juge dans le conflit", parmi lesquelles la modalité "l'expert ne résoud pas le conflit" (cinq cas sur l'ensemble des conflits) et la modalité "le juge n'intervient pas dans le conflit" (quatre vingt huit cas sur l'ensemble des conflits), la première parce que concernant un nombre infime de conflits, la seconde parce que présente dans la majorité des cas, ce qui renseigne peu à chaque fois -et pour des raisons inverses- sur la répartition des conflits.

La variable "partie qui engage le plus grand nombre d'actions pendant le conflit" sera négligée car elle n'ajoute pas grand chose à la variable "initiative dans la "judiciarisation"".

Les variables énumérées ci-dessus seront évoquées exclusivement pour mieux caractériser les formes fortes et les renforcer.

a) - Les formes fortes 1 et 2 -

La variable "moment du conflit" est homogène : les trois conflits regroupés ici ont eu lieu en 1981 ou après 1981.

La variable "moment où intervient la décision" l'est aussi

./...

(*) - Voir ces variables en annexe.

relativement et montre que deux conflits sur trois sont des conflits collectifs.

La variable "contre qui l'action est dirigée" fait apparaître que deux sur trois des conflits regroupés ici ont donné lieu à des actions dirigées contre les syndicats, de façon directe ou indirecte.

b) - La forme forte 3 et la forme forte 4 -

La variable "initiative dans la judiciarisation" a ici un aspect intéressant : six cas sur douze où une action en justice est due à une initiative patronale, alors que cette modalité de la variable est minoritaire (21 conflits sur 119).

6, parmi les 11 nominations d'un expert réclamées par l'une des parties appartiennent à la classe formée par les formes fortes 3 et 4. La variable "au profit de qui est réglé judiciairement le conflit", adopte la modalité "au profit d'un syndicat" pour l'ensemble de la forme forte 3 et concerne huit cas sur douze de classe constituée par les formes fortes 3 et 4.

c) - Les formes fortes 5, 7, 8, 10, 19 -

L'initiative syndicale dans la "judiciarisation" est dominante au sein de cette classe. Les litiges sont réglés avant tout au profit d'un syndicat, mais dans un grand nombre de cas les résultats de la procédure sont également mitigés.

18 conflits sur 28 sont intervenus avant 1981.

La classe correspondant aux formes fortes examinées ici est moins nettement caractérisée que les deux classes précédentes.

d) - La forme forte 6 et la forme forte 9 -

Les conflits regroupés au sein de ces deux formes fortes sont survenus en 1981 ou après 1981 (4 sur 5). 4 d'entre eux sont des conflits collectifs.

L'initiative dans la "judiciarisation" émane avant tout de la direction de l'entreprise.

e) - Les formes fortes 11 et 12 -

- 50 % des conflits y ont eu lieu avant 1981 et 50 % en 1981 ou après cette date.

- L'initiative dans la "judiciarisation" appartient pour moitié aux syndicats et pour moitié aux directions patronales.

- La variable "au profit de qui est réglé judiciairement le conflit" prend principalement les aspects : "solution en faveur de l'employeur ou de l'un de ses représentants" et "aucun bénéficiaire" (*).

f) - La forme forte 13 -

- Quatre conflits sur cinq se sont produits avant 1981.
- L'initiative dans la "judiciarisation" est avant tout syndicale et l'action dirigée contre une direction patronale.
- Quatre conflits voient le juge intervenir dans le conflit autrement qu'en nommant un expert et ceci doit être souligné car la variable "autres modalités d'intervention du juge dans le conflit" ne caractérise aucune autre forme forte, on la retrouve un peu partout, jamais sous forme compacte.

g) - Les formes fortes 14, 15, 16, 18 -

Dans 40 cas sur 46 l'initiative dans la "judiciarisation" appartient à un syndicat ou à un salarié soutenu par un syndicat. Il y a donc ici une grande homogénéité de cette variable. Et, ce qui est assez logique, on retrouve la même homogénéité pour la variable "contre qui l'action est dirigée". Soulignons que si l'on constate une importante dispersion au niveau des modalités de la variable "au profit de qui est réglé judiciairement le conflit" pour l'ensemble de la classe, la forme forte 15 et la forme forte 18 sont constituées de conflits où les litiges ont été réglés au profit d'un syndicat.

* *

.

*

./...

(*) - Ceci pouvant être dû soit à un désistement, soit à ce que la décision du juge est encore en suspens.

4. - La mise en relation des formes fortes et des établissements -

Elle n'est pas toujours très signifiante.

On remarque cependant ceci : la forme forte 3 et la forme forte 4 concernent des conflits survenus à Levallois dans 5 cas sur 12. La forme forte 5 regroupe 18 conflits parmi lesquels, 6 conflits à Citroën-Levallois et 6 conflits chez Talbot. Elle intéresse donc le groupe P.S.A. avant tout. La forme forte 6 regroupe des conflits dont trois sur 4 sont survenus à Renault-Billancourt.

Dans la forme forte 12, quatre conflits sur 7 se sont produits à Levallois. Dans la forme forte 14, sur 41 conflits, 20 sont survenus à Levallois, la moitié donc. Et enfin, la forme forte 18 regroupe trois conflits de l'établissement Citroën-Aulnay.

* *

*

Il s'agit à notre échelle, et donc de façon très modeste, d'essayer, à partir des formes fortes, de construire des modèles (*) qui rendent compte des rapports du conflit et du litige, comme cela a été fait par d'autres chercheurs (31) qui ont pu observer la nécessité de relier une question étudiée -ici le judiciaire- à une série d'autres logiques faisant intervenir d'autres variables. Nous prendrons garde à ne pas oublier qu'il y a cohérence très forte entre nature de la question posée, types de modèles mis en place pour répondre à cette question, variables observées par l'appareil statistique (32).

La forme -autrement dit le Droit, canal obligé lorsque l'on cherche à emprunter une voie judiciaire- sera ici déterminante (33). Des contraintes formelles présideront en effet à la présentation du litige, de même l'emprunt de telle ou telle voie judiciaire impliquera le respect de règles procédurales très strictes. Car tout un ensemble de règles et de conventions largement matérialisées dans des écrits à valeur normative (codes, lois, circulaires) codifient le recours à la justice (34). Le passage du conflit d'intérêt (rapport de force dans l'entreprise) au conflit de valeur ou de droit suppose le recours à la règle de droit.

Référence à la forme encore en matière de négociations collectives (35). La formalisation englobe donc les relations des directions d'entreprise avec leurs salariés à partir de l'instant où un conflit s'ébauche.

./...

(*) - Voir en annexe la grille appliquée aux cas étudiés (quinze en tout).

NOTES

- 1 - Grumbach, 1980 ; pour les Etats-Unis, Lempart, 1980-81.
- 2 - Collin et al., 1980, 161 ; Naville, 1977.
- 3 - Bellay, 1977, 180.
- 4 - Coriat, 1986 ; Du Tertre, 1986.
- 5 - Bonnafos et al., 1983, 83.
- 6 - Bonnafos et al, 1983, 99 ; Jannic, 1984.
- 7 - Chiffres datant de la réduction des effectifs chez Citroën dans la région parisienne.
- 8 - Rerat, 1983.
- 9 - Segrestin, 1980.
- 10 - Un exemple assez typique est constitué par la grève des O.S. de Flins en 1978.
- 11 - Maurus, 1979.
- 12 - Grumbach, 1984.
- 13 - 25.000 salariés en 1978. Depuis, l'établissement a vu ses effectifs fondre peu à peu : 12.000 salariés en 1986 : Noual, 1986.
- 14 - Rollin, 1977 ; Trehel, 1982.
- 15 - Le Monde, 1982.
- 16 - Rollin, 1977.
- 17 - Voir supra, les actions intentées par la C.G.T. et la C.F.D.T. pour "normaliser" les élections.
- 18 - Dont 2.496 personnes à Levallois et 6.929 à Aulnay-sous-Bois en 1983 ; les effectifs sont réduits après les licenciements collectifs de 1984. Il reste seulement 1.697 personnes à Levallois en 1985.

- 19 - Caille, 1977 ; Benoit, 1982.
- 20 - Richter et Laurent, 1984.
- 21 - Il est bon de savoir que la C.G.T. fut autrefois majoritaire chez Citroën, avant 1968.
- 22 - Recommandations du Médiateur, 1982.
- 23 - L'Expansion, 1984.
- 24 - L'Expansion, 1984.
- 25 - Freyssenet, 1979, 55 et s.
- 26 - Freyssenet, 1979, 51 et s.
- 27 - De 1971 à 1978. On dénombre en 1986 : 8.175 salariés au Centre Industriel de Billancourt, 5.184 au siège social.
- 28 - On passera sur les pourcentages de voix obtenues par les syndicats U.S.I., C.F.T., U.D.A., etc ...
- 29 - Carbonnier (J.), Sociologie juridique, Paris, Armand Colin, 1972.
- 30 - Le Play, L'organisation de la famille selon le vrai modèle signalé par l'histoire de toutes les races et de tous les temps, Paris, 4° Ed., Cheysson, 1895.
- 31 - Eymard-Duverney, 1980.
- 32 - Eymard-Duverney, 1980.
- 33 - Eymard-Duverney, 1983.
- 34 - Salais, 1984.
- 35 - Eymard-Duverney, 1983.

CHAPITRE II

LES CARACTERISTIQUES PRINCIPALES DES CONFLITS

I. - LE PASSAGE DU CONFLIT AU LITIGE -

Les 119 conflits examinés se répartissent ainsi : 23 à Aulnay (Citroën), 39, à Levallois (Citroën), 23 à Flins (Renault), 21 à Billancourt (Renault), 13 chez Talbot.

Ces 119 conflits correspondent à 161 litiges et à 232 décisions judiciaires.

71 conflits se sont déroulés avant 1981 ou en 1981, 48 après 1981. 25 conflits sur 119 présentent les caractéristiques d'une grève.

1. - Les principaux faits à la base des conflits -

- 26 conflits sont liés à la présence d'élections dans l'entreprise, 8 cas à Aulnay en particulier.
- 18 conflits provoqués par un licenciement ayant à voir avec un manquement à la discipline (dont 14 cas à Levallois).
- 14 conflits suscités par des revendications à propos des conditions de travail, de statut et de salaires.
- 10 licenciements collectifs, avec ou sans restructuration de l'établissement.
- 10 licenciements d'un salarié malade.

2. - Les valeurs que l'on entend protéger ou au contraire contester en transformant le conflit en litige - (*)

- 53 cas où il s'agit de préserver des représentants dont le statut est menacé.
- 27 cas où l'on lutte contre un licenciement (mais on peut chercher aussi à éviter un licenciement lorsque c'est la valeur "emploi" qui est visée).
- 26 cas où les libertés individuelles dans l'entreprise sont en cause.

./...

(*) - Etant entendu que ces valeurs peuvent être présentes deux par deux dans certains litiges.

- 25 cas où la valeur "salaire" est concernée.
- Dans 15 cas, la valeur "propriété privée" est sur la sellette.
- Dans 13 conflits, la valeur "pouvoir sur les salariés" est visée.

3. - En ce qui concerne le moment de la naissance du conflit -

71 conflits repérés avant 1981, 48 en 1981 ou après 1981.
 Sur ces 71 conflits, 48 où le litige est formulé par un ou plusieurs syndicats (40,33 %) et 5 initiés par une direction patronale (7,04 %).

Après 1981 ou en 1981, sur 48 conflits, 15 sont devenus litiges sur initiative syndicale, 16 sur initiative patronale (33,3 % pour la période). Il y aurait donc eu beaucoup plus d'actions en justice patronale après 1981 qu'antérieurement, du moins pour notre population.

II. - INITIATIVES DANS LA "JUDICIARISATION" -

Si l'on regarde les actions engagées côté patronal, il apparaît que dans 12 des 21 cas où une direction d'entreprise a l'initiative dans la "judiciarisation", elle cherche à protéger la valeur "propriété privée" ; dans 9 cas elle conteste le statut d'un représentant du personnel.

Côté syndicats ou salariés soutenus par un syndicat, les valeurs que l'on entend protéger sont, par ordre dégressif, les suivantes : représentants du personnel (44 fois), licenciements (23 fois), libertés publiques (23 fois également), salaires (20 fois).

Les initiatives patronales (17,6 %) sont moins nombreuses que les initiatives syndicales : 43,7 % d'initiatives syndicales dont la moitié à Levallois lorsqu'un syndicat agit seul ; 9,2 % lorsque plusieurs syndicats agissent conjointement. Dans 26 % des cas un salarié a l'initiative dans une procédure, soutenu par un syndicat.

On hésitera cependant à en conclure que les syndicats sont beaucoup plus procéduriers que les patrons, ayant eu entre les mains des dossiers fournis par des organisations syndicales. Le biais n'est, à la réflexion, pas si important que cela pourtant, car les syndicats -et leurs avocats en particulier- nous ont dit nous avoir dressé le catalogue tout aussi bien des actions dues à une initiative

de leurs clients que des actions dirigées contre eux, et donc d'origine patronale.

Dans 62 % des cas, l'action est dirigée contre une direction patronale ou l'un de ses membres.

III. - LES TYPES DE VOIES JUDICIAIRES CHOISIES - (*)

Dans 42 % des conflits, choix de la voie civile, dont 22,7 % de cas de référés.

- Dans 38,7 % des conflits, choix de la voie prud'homale.

- Dans 28,6 % des cas, adoption de la voie pénale (19 cas sur 34 avant 1981, 15 en 1981 ou après 1981).

Dans 9,2 % des conflits, recours à une juridiction administrative.

Lorsqu'il y a un référé, la "judiciarisation" est en étroite relation avec ce qui se passe sur le terrain. C'est du moins ce que l'on peut penser dès lors que 4 sur 8 des cas où le juge intervient pour résoudre provisoirement le conflit, correspondent à une intervention du juge des référés, et surtout dès lors que 9 des 14 cas où la négociation aboutit voient une intervention du juge des référés.

Au cours de 73,1 % des conflits, une seule voie judiciaire est utilisée : 16,8 % de cas où deux voies sont employées simultanément. Un seul conflit où les diverses voies ont été empruntées de façon concomitante. Il s'agit d'un conflit collectif où l'initiative judiciaire revient à la direction patronale (**). 8 cas où l'on cumule le recours à trois modalités judiciaires différentes : 4 se situent dans le cadre d'un conflit collectif, 4 en dehors de tout conflit de ce type.

3 cas -et ce sont des directions patronales dans ces trois cas qui ont l'initiative judiciaire- où l'on constate le cumul de quatre modalités judiciaires différentes.

./...

(*) - Etant entendu que plusieurs voies sont souvent empruntées simultanément dans un même conflit.

(**) - Diverses voies judiciaires : prud'hommes, tribunal civil, assignation en référé, voie pénale, voie administrative.

Lorsque les figures du recours au judiciaire se complexifient on est le plus souvent dans le cadre d'un conflit collectif.

Dans 21 conflits où les patrons ont l'initiative du recours au judiciaire, on constate : 14 recours à la juridiction civile, 11 cas où une direction patronale est demanderesse devant une juridiction pénale (plusieurs types de recours là encore peuvent se chevaucher).

13 sur 27 assignations en référé sont dues à l'initiative d'une direction patronale ; 2 cas seulement de recours aux prud'hommes avec initiative patronale.

Les syndicats, ou les salariés soutenus par un syndicat, ayant l'initiative dans la "judiciarisation", recourent aux prud'hommes dans 44 cas, au pénal dans 23 cas. On peut donc émettre l'hypothèse que le droit pénal tend à être considéré comme une arme ou un moyen de protection plutôt par les syndicats que par les employeurs.

Concernant les avatars des procédures engagées : 11 cas de plaintes dressées sans suite, 12 cas de désistements avant procès, ou après rendu d'une ou plusieurs décisions. 5 de ces désistements sont en rapport avec une solution négociée sur le terrain. Sur 12 désistements, 7 concernent tantôt un ou des syndicats, tantôt un salarié appuyé par un syndicat.

IV. - EFFETS DE LA "JUDICIARISATION" -

On peut s'interroger sur les effets du recours au prétoire dans le conflit.

La "judiciarisation" améliore la position de la partie qui est offensive sur ce plan dans 26,2 % des cas.

Certains indices sont révélateurs de cette situation :

- La signature d'une transaction.
- La nomination d'un expert dont l'intervention représente une étape dans la résolution du conflit.
- Le désistement d'une des parties après rendu d'une décision. Le désistement peut en effet être dû à ce qu'un embryon de procédure a permis aux parties de trouver un terrain d'entente. Pas toujours bien entendu.
- Une négociation favorisée par la "judiciarisation".

. La "judiciarisation" ne change rien à la position de la partie offensive dans 32,8 % des cas. Ici diverses raisons non comptabilisées. Et par exemple, la décision intervient trop tard pour être appliquée, les faits sur le terrain se sont modifiés, le recours à la justice n'était qu'une arme parmi d'autres pour les protagonistes et un autre aspect du conflit triomphe. Dans des cas où la décision de justice n'améliore pas la situation de la partie initiatrice du procès, on observe simultanément une irrémédiable coupure entre le prétoire et l'espace de l'entreprise, et ce dernier apparaît prééminent dans l'évolution des relations des protagonistes.

. On ignore enfin quelle est la position de l'instigateur du procès en fin de procédure dans le restant des cas.

C'est sur Flins que l'on trouve le plus grand nombre de conflits où le recours à un procès se révèle favorable à la partie offensive. Rien de notable de ce point de vue dans les autres établissements.

Toute proportion gardée, et compte tenu de ce que les syndicats ont plus souvent l'initiative judiciaire que les directions patronales, on remarque ceci : le recours au judiciaire n'améliore pas spécialement la position syndicale. Alors que les syndicats ont l'initiative judiciaire dans 52 % des cas (en prenant en compte les cas où un syndicat agit seul et aussi avec une autre organisation), leur position n'est modifiée dans un sens favorable par le recours au procès que dans 9,24 % des cas (*). De même pour les directions patronales, dans les mêmes proportions, ce qui est indicatif de l'impact bien relatif du judiciaire dans les conflits.

Ces chiffres peuvent être complétés par d'autres informations. Si l'on compare les chiffres concernant l'initiative dans la "judiciarisation" et ceux concernant les résultats des procédures, on constate que les employeurs obtiennent des résultats positifs dans un certain nombre d'affaires où ils ne sont pourtant pas à l'origine de la procédure.

La mise en relation de la voie judiciaire choisie et de l'amélioration de la position de la partie offensive sur le plan judiciaire n'apporte pas grand-chose dès lors qu'il n'est pas

./...

(*) - Mais on n'a pas d'information sur la position de la partie offensive après le rendu de la décision dans 37 % des conflits.

possible d'isoler chaque ordre de juridiction des autres ordres et surtout dès lors qu'aucune voie n'est pas plus particulièrement empruntée en ce cas que les autres.

A cinq reprises, on constate que la décision judiciaire n'est pas exécutée. Il s'agit de situations où la négociation, soit demeure la grande absente du conflit, soit n'aboutit pas.

V. - INTERVENTION DU JUGE DANS LE CONFLIT -

A 13 reprises, le juge nomme un expert chargé d'aider les parties à trouver un compromis. Ce type de situation se rencontre dans chacun des établissements.

Par 5 fois, l'expert n'apporte aucune solution au conflit, dans 8 cas son intervention représente une étape dans la résolution du conflit.

18 cas (15,1 %) où le juge intervient dans le conflit autrement que par la nomination d'un expert ; par exemple, par transport sur les lieux ou en nommant une commission rogatoire.

A propos des 8 cas où l'expert résoud par partie le conflit, on constate que le juge qui est à l'origine de la nomination est à 4 reprises saisi dans le cadre d'un référé;

VI - LA NEGOCIATION -

Dans 62 cas (52,9 %) on sait que les parties n'ont pas recours à la négociation et ce, quelle que soit la ou les juridictions auxquelles il est fait appel en cours de conflit. Pas de négociation d'abord chez Citroën : 43 des cas recensés y figurent. On négocie visiblement plus chez Renault qu'au sein du groupe P.S.A. Nous n'avons pas réussi à savoir s'il y avait ou non négociation dans 28 conflits (24,9 %). Lorsque la négociation aboutit (14 cas), la "judiciarisation" concerne très peu, toute proportion gardée, la juridiction prud'homale (2,17 % des cas dans lesquels il est fait appel à ce type de juridiction) ; relativement peu aussi la juridiction pénale (11,76 % des procédures pénales utilisées). Négociation réussie ne rime donc pas avec pénalisation des conflits.

Sur les 10 cas où la négociation est explicitement favorisée par la "judiciarisation" (*), 1 seul recours aux prud'hommes, 6 recours à la juridiction civile, 2 au juge pénal, 1 cas d'usage de la juridiction administrative.

La négociation n'aboutit pas à 16 reprises. La "judiciarisation" correspond alors à diverses combinaisons juridictionnelles ; pas à l'emprunt d'un ordre de juridiction en particulier. Lorsque la négociation échoue, le processus de "judiciarisation" va jusqu'au bout : il n'y a que 2 désistements en cours de procédure pour des conflits où la négociation n'a pas abouti. On se trouve face à des procédures complexes, des entrecroisements de recours à divers ordres de juridictions.

Des exemples du poids négatif représenté parfois par la "judiciarisation" : il arrive que la menace d'un procès bloque les tractations amorcées par les parties. On possède des indices du durcissement du conflit. Ainsi lorsque l'une des parties décide de rompre des négociations parce que l'autre ne met pas fin à une procédure engagée. Ceci s'est rencontré dans plusieurs établissements, à Aulnay en particulier à propos d'une action engagée par un syndicat victime d'une entrave aux libertés syndicales. Le lien entre action en justice et négociation n'est pas toujours aussi clairement avoué. On remarque simplement un durcissement du conflit aussitôt après l'engagement d'un procès et celui-ci prolonge dans le temps la rupture du dialogue.

Lorsque la négociation est favorisée par la "judiciarisation", on se trouve dans divers cas de figure. Et, par exemple, au cours du procès un expert est nommé par le juge qui conduit les parties à négocier, au moins de façon provisoire. Ou, sans qu'intervienne un expert, les parties se rapprochent à la faveur du procès, amené à discuter au sein du prétoire (ainsi, durant les élections chez Talbot en 1978-80) et en viennent à négocier.

1. - Mise en rapport de la négociation et de l'initiative dans la "judiciarisation" -

Presque toujours, lorsque la négociation est favorisée par la "judiciarisation", ce sont les syndicats qui ont eu l'initiative judiciaire. A plusieurs reprises, lors de discussions sur le terrain,

./...

(*) - Il n'a pas toujours été possible d'en juger, faute d'éléments suffisants.

des responsables syndicaux nous ont clairement indiqué que pour eux, mener à leur terme des négociations, obtenir d'une direction patronale qu'elle veuille bien négocier, était leur préoccupation première.

On peut penser qu'en revanche, une direction patronale usera du recours à l'institution judiciaire pour bloquer toute tentative salariale de négociation, dans un conflit collectif notamment. Cela peut être montré pour quelques affaires, mais nous ne disposons pas d'un nombre suffisant d'affaires parlantes en ce sens pour en juger. Disons simplement que les 4 cas où la négociation est bloquée par la "judiciarisation" du conflit sont pour 3 d'entre eux des conflits où la direction annihile toute tentative de négocier en introduisant le juge dans l'entreprise, le juge des référés en particulier.

2. - Négociation et transaction -

Très peu d'informations sur les transactions qui ont pu avoir lieu entre les parties. Nous en avons repéré 11. 5 d'entre elles sont en rapport direct avec une phase de négociation au cours du conflit. Mais il arrive que la transaction intervienne très tardivement, faisant suite à une décision de justice qui réactualise le conflit sur le terrain, ou du moins en constitue le prolongement.

CHAPITRE III

LE RECOURS AU TRIBUNAL D'INSTANCE ET DE GRANDE INSTANCE

Le conflit n° 25 dont il sera question ici s'est produit à l'usine Citroën-Aulnay en 1983 et oppose -du moins en ses prémices- puisqu'il s'agit d'un litige avorté- la C.G.T. et la direction de l'établissement.

Une réunion exceptionnelle du comité d'établissement a lieu le 18 juillet 1983. La direction de l'usine a pris la décision de programmer des jours de chômage, prétextant un solde de 1.000 voitures, la C.G.T. se plaint de ce que le comité n'a été ni informé ni consulté.

Il s'agit d'une période où Citroën se restructure et licencie des trains de salariés. Le contexte du comité d'établissement est défavorable à la C.G.T., il n'y a pas de réelle majorité C.G.T. : 5 C.G.T. et 4 C.S.L.. Le représentant de la direction prend part au vote aux côtés de la C.S.L..

La procédure est constituée par un référé d'information du comité d'établissement à propos des mesures prises en matière de chômage technique. Ce référé qui avorte en définitive, émane de la C.G.T.. Celle-ci demandait le respect d'une liberté publique, à savoir le droit d'information des protagonistes au sein du Comité d'établissement.

L'exigence de l'application de l'article 432-1 du code du travail fonde le litige. La C.G.T. entend passer à l'offensive contre la direction après le vote des lois Auroux et les faire appliquer.

Les significations d'un désistement peuvent être multiples, tout autant indicatrices de ce que la partie initiatrice de la procédure a obtenu gain de cause que l'inverse. La C.G.T. se désiste, non parce qu'elle a obtenu satisfaction, mais parce qu'elle ne se sent pas suffisamment armée pour agir en justice. Le désistement remet les choses en l'état et le litige, à peine ébauché, ne peut mordre sur le conflit.

D'autres facteurs que le judiciaire ont été déterminants ici, les rapports des protagonistes sur le terrain notamment. L'on renvoie à ce qui a été dit de Citroën, et d'Aulnay en particulier, au chapitre 1.

Un autre conflit se situe également à Aulnay dans un contexte identique. Il s'agit toujours du comité d'établissement après que la C.G.T. y est devenu majoritaire et demande la reddition des comptes à la C.S.L. (article R.432-16 du code du travail) qui prévoit que les membres du comité sortant doivent remettre tout

document concernant l'administration du comité. L'affaire sera radiée, faute d'instructions reçues par l'avocat.

La C.G.T. essaie, au travers d'une série d'actions du même type au sein du comité d'établissement, de rendre la loi Auroux effective. Un embryon de stratégie se dessine donc au niveau de l'établissement dans cette période, tendant à faire appliquer de nouvelles dispositions législatives.

II. - AMELIORATION APPORTEE PAR LA "JUDICIARISATION" A LA SITUATION DE LA PARTIE QUI INITIE LE LITIGE (Conflit n° 47) -

Le conflit n° 47 s'est déroulé dans les années 70 à Citroën-Levallois.

Des élections professionnelles ont lieu dans l'établissement. La C.F.T. (l'ancien syndicat C.S.L.) appose avant le vote des milliers d'affiches sur les murs extérieurs de l'usine. Aucune pièce d'identité n'est exigée lors du vote. D'autres irrégularités du même type se produisent.

La C.F.D.T. agit en justice pour demander l'annulation des élections. La C.G.T. intervient à la première audience pour s'associer à la demande de la C.F.D.T.. Des divergences opposent la C.F.D.T. et la C.G.T., celle-ci déclarant privilégier la lutte sur le terrain car le dossier judiciaire lui semble trop léger pour démontrer l'existence d'une collusion entre la C.F.T. et la direction Citroën, démonstration nécessaire pour obtenir la condamnation de Citroën auteur d'entraves à la liberté syndicale.

Ici l'on touche à un point capital, à savoir la place accordée au droit par chacune de deux centrales dans une période où les actions en justice vont brusquement fleurir pour la défense des libertés syndicales. Une abondante littérature existe sur la question.

Le tribunal d'Instance de Levallois annule le 2 juillet 1971 (Q. c/Sté Citroën) les élections. Au préalable, le juge a ordonné une enquête avant de rendre sa décision.

L'impact du procès -et donc du litige- sur le conflit n'est pas négligeable : les parties négocient et signent une convention à propos des élections à l'issue de la décision de justice. La C.F.D.T., demanderesse, améliore sa situation grâce à l'action en justice.

Les effets du procès à court terme sont donc déterminants. A long terme en revanche, il convient de les relativiser et il faudra attendre de nombreuses années et la multiplication des procédures avant que des élections soient organisées dans l'établissement sous contrôle judiciaire. Sur ce point, l'on renvoie au traitement du

conflit n° 86 qui rend compte des conséquences d'un harcèlement judiciaire, étant bien entendu que les acquis en la matière sont toujours précaires. L'activité des protagonistes sur le terrain tend en effet à saper tout dispositif mis en place, allant à l'encontre de ses intérêts.

III. - QUELQUES FIGURES DE LA NEGOCIATION -

A. - L'entreprise n'est pas le lieu adéquat pour négocier et la "judiciarisation" n'y peut rien changer (Conflit n° 54 -

Le conflit n° 54 se déroule à Levallois entre 1977 et 1983 et oppose la C.F.D.T. à la direction Citroën.

Pour la C.F.D.T., l'enjeu est important. Il s'agit d'un des domaines où elle semble avoir eu une sorte de stratégie, si l'on replace l'affaire ci-dessus dans un contexte constitué par une série de procès engagés au sein de plusieurs établissements par ce syndicat dans une même période. La C.F.D.T. lutte contre la politique du patronat qui met en place des organismes de contrôle médical chargés de se substituer à la sécurité sociale en cas de maladie d'un salarié. Là encore, il existe une abondante littérature, débordant largement notre objet.

Un travailleur, P., malade du 21 au 31 décembre 1977, reçoit deux jours de suite la visite du médecin prétendant agir mandaté par Citroën. Le salarié refuse d'être examiné, le contrôle lui paraissant illégal. Il écrit à l'inspecteur du travail pour l'en avertir.

La C.F.D.T., la direction Citroën qui entend faire avaliser comme d'autres directions patronales les contrôles médicaux, l'inspecteur du travail -mais l'on manque d'éléments sur son intervention- sont les principaux acteurs de ce conflit.

L'initiative dans la "judiciarisation" appartient dont à P. défendu par la C.F.D.T. (voir ci-joint le tryptique rendant compte des actions). La direction Citroën engage à son tour une série d'actions défensives contre P. et en sort victorieuse.

A partir d'un même fait -ici la remise de l'adresse d'un salarié à un organisme regroupant des médecins contrôleurs et la visite de l'un d'entre eux à ce même salarié- il y a constitution de deux objets juridiques différents, ou tentative en ce sens tout du moins : violation de domicile, plaide le salarié -et donc compétence du tribunal d'instance- ; exécution du contrat de travail, plaide la

direction et donc compétence du conseil des prud'hommes. L'argumentation de la direction tend à récuser l'une tout au long de la procédure, pour défendre l'existence de l'autre. La question de la tactique de la direction est intimement liée à celle de la qualification des faits, et donc à la constitution d'un objet juridique précis. La société entend en effet gagner le procès en rendant crédible la thèse selon laquelle ce qui est en cause ici, ce sont simplement les modalités d'exécution du contrat.

Dans la façon dont les parties s'adressent au juge, une liberté publique est au centre du débat puisqu'il s'agit de savoir, en application de l'article 9 du code civil, s'il a été ou non porté atteinte à la vie privée de P. L'adresse est un élément de la vie privée qui ne saurait être divulgué, ni porté à la connaissance de quiconque sans autorisation de l'intéressé, dit P. devant la Cour d'Appel. La Société Citroën, craignant probablement que l'argument ne soit jugé recevable par les magistrats d'appel, nie avoir divulgué l'adresse de P.. Elle a seulement porté celle-ci à la connaissance d'un groupement de médecins, sachant que le médecin est lui-même soumis au secret professionnel. Derrière le procès, l'on entrevoit la jurisprudence relative à la licéité de la contre-visite patronale et l'affaire examinée est à replacer dans le contexte d'une série de décisions ayant accepté la thèse patronale défendue ici (1).

L'impact du litige sur le conflit est tout à fait défavorable à la C.F.D.T. qui a initié la procédure et risque d'avoir affaibli l'image de marque du syndicat dans l'établissement.

On ne peut cependant s'empêcher de juger des effets de ce genre de litige à une échelle plus large que celle d'une simple entreprise (2). On sait que la C.F.D.T. a longtemps cherché -même si elle a en définitive échoué dans sa tentative- à faire disqualifier par la Cour de Cassation les contrôles médicaux émanant du patronat. En l'occurrence, l'enjeu a toujours été double-interne à l'établissement, mais aussi national.

Obtenir une "bonne" décision de justice dans le contexte de Citroën eut été un gain non négligeable, mais, redisons-le, ce type d'affaire se devant d'être évalué malgré tout -une fois n'est pas coutume- en termes de stratégies judiciaires, le succès de la C.F.D.T. dans cette instance n'eut pas été très significatif.

Actions (*) émanant de P., défendu
par la C.F.D.T.

- Action (*) de P. devant le tri-
d'instance de Levallois : la
société a violé l'article 9 du
code civil sur le domicile.
P. demande aussi l'application
de la convention collective de
la Métallurgie.
- Affaire portée par P. devant le
le tribunal d'instance du XVème
Arrondissement (*).

Actions émanant de la direction
Citroën

- La société Citroën récuse la com-
pétence du tribunal d'instance de
Levallois et déclare que seul ici
est compétent le Conseil des
Prud'hommes. Il s'agit pour la
société d'une question touchant
à l'exécution du contrat de
travail.
- La société Citroën fait appel du
jugement du tribunal d'instance
du XVème Arrondissement du 4 jan-
vier 1979.
- Pourvoi en cassation de Citroën

Décisions rendues et nature de la
juridiction

- Décision du tribunal d'instance
de Levallois (Pas vue).
P. c/S.A. Citroën.
- Le tribunal d'instance du XVème
Arrondissement, le 4 janvier
1979 se déclare compétent. Il
condamne la Société Citroën à
payer 2.500 F. à P. (la moitié
de la somme réclamée) en répara-
tion du préjudice subi : Citroën
n'avait pas à communiquer son
adresse à un médecin-contrôleur
sous prétexte qu'un contrôle mé-
dical était nécessaire avant
d'accorder au salarié le bénéfi-
ce de l'article 30 de la Conven-
tion Collective de la Métallur-
gie parisienne.
- La Cour d'appel de Paris le 15
novembre 1979 (S.A. Citroën
c/P.) confirme le jugement du
tribunal d'instance du XVème Ar-
rondissement et statue unique-
ment sur l'atteinte à la vie
privée en réduisant à 1.000 F.
les dommages et intérêts accor-
dés à P.
- La chambre sociale de la Cour
de Cassation, le 2 juin 1981
(S.A. Citroën c/P.) casse la dé-
cision de la Cour d'appel de
Paris et renvoie devant la Cour
d'Appel de Versailles les par-
ties.
- La Cour d'Appel de Versailles le
9 février 1983 (S.A. Citroën
c/P.) déclare P. mal fondé en sa
demande de Dommages et Intérêts.
Il doit rembourser les 1.000 F.
reçus à Citroën : la divulga-
tion de l'adresse de P. à G.
n'avait rien de commun avec la
divulgaration faite à un tiers
quelconque. Le médecin-contrô-
leur, tenu au secret profession-
nel, agissait dans les limites
d'obligations définies par la
Société Citroën, en exécution de
stipulations contractuelles l'u-
nissant à P.

(*) - Sont astérisquées les actions ayant un caractère offensif.

TABEAU N° 9 : PROCEDURES CONCERNANT LE CONFLIT N° 47

B. - Les parties ne parviennent pas à négocier (conflit n° 104) -

Le conflit n° 104 oppose la C.F.D.T. à la direction de l'établissement Renault-Billancourt.

1. - Les faits qui expliquent le conflit -

Le 27 septembre 1977, la R.N.U.R. décide de licencier B.L., âgé de 27 ans, qui souffre de rhumatismes articulaires. Le médecin du travail, après avis du médecin-traitant, demande qu'on lui donne un poste hors de la chaîne pour deux mois, la direction du département 74 (celui où travaille B.L.) prétend la chose impossible et décide le licenciement de B.L.. La C.F.D.T. appelle à une grève de solidarité qui réunit 500 à 600 personnes le 30 septembre, suivie d'un rassemblement C.G.T./C.F.D.T. le 3 octobre. Après l'échec d'une médiation de l'inspection du travail, la C.F.D.T. et la C.G.T. assignent en référé la R.N.U.R. le 7 octobre.

L'ordonnance de référé réintègre B., mais il est difficile de prétendre que son application ait été effective. Très provisoirement réintégré, l'intéressé est finalement licencié un peu plus tard, la R.N.U.R. soutenant toujours n'avoir pas de poste correspondant à son état de santé et proposant de lui donner un emploi dans une autre entreprise (la C.A.T.).

Le licencié accepte cet emploi, sous réserve de la décision du juge de Nanterre (2ème ordonnance de référé) concernant ses droits à liquidation provisoire de l'astreinte, sous réserve aussi de la décision de la Cour d'Appel de Paris, en maintenant sa demande de réintégration à la Régie. B.L. reçoit son salaire du mois d'octobre 1977, il est donc censé avoir été réintégré pour ce mois-là.

2. - Les acteurs -

L'inspecteur du travail, saisi par la C.G.T. et la C.F.D.T. le 28 septembre, estime que la Régie a agi en méconnaissant la loi du 6 décembre 1976 -et notamment l'article L.240-10-1- prévoyant qu'en cas de désaccord entre le médecin du travail et l'employeur sur le poste que doit occuper un travailleur, l'inspecteur du travail doit trancher. La R.N.U.R. ne tient pas compte de l'avis de l'inspecteur du travail qui dresse un procès-verbal contre elle, pour non-respect de l'article litigieux.

La direction, du début à la fin du conflit, a une position intransigeante. L'enjeu réel ici est constitué par la mise en cause, le grignotage du pouvoir de direction de l'employeur au travers de l'article L.241-10-1 du code du travail. Il est bien évident que la direction entend garder la haute main sur l'emploi au sein de l'établissement.

La C.F.D.T. et la C.G.T. font campagne en faveur de la défense de l'emploi au travers du cas de B.L.. Des dissensions apparaîtront cependant entre les deux centrales à propos de la marche à suivre sur le terrain judiciaire.

La presse parle assez abondamment de l'affaire, de nombreux tracts, distribués dans l'entreprise, font état par la suite de la réintégration de B.L..

L'inspection du travail pendant le conflit, et donc parallèlement à la phase judiciaire, incite la direction à négocier avec les syndicats le reclassement de B.L., la C.F.D.T. notamment semble souhaiter cette négociation et écrit au médecin du travail après le rendu de la première ordonnance de référé pour proposer des solutions.

3. - Procédures -

L'initiative dans la "judiciarisation" du conflit appartient donc à B.L. et à la C.F.D.T.. Les procédures reposent sur deux litiges, l'un soumis à une juridiction civile, l'autre à une juridiction pénale (*).

L'objet du litige civil : B.L. se déclare licencié indûment et demande sa réintégration au juge des référés.

L'objet du litige pénal : faire déclarer certains dirigeants de l'entreprise coupables de contraventions aux dispositions de l'article L.241-10-1 du code du Travail et la R.N.U.R. responsable civilement de ses préposés.

La C.F.D.T. a l'initiative dans la procédure, elle cherche à accroître la protection de l'emploi des travailleurs malades. La section syndicale du département où la société a son siège, a engagé depuis deux ans une lutte contre les licenciements de ce type. La

./...

(*) - Voir les procédures engagées dans le tryptique ci-joint.

C.F.D.T. (*)

- B. réclame sa réintégration au juge des référés (*).

- B. demande à la même instance de constater sa non réintégration (*).

Ici se pose un problème de procédure : B.L. ne peut demander à propos de sa réintégration à la juridiction des référés de confirmer sa propre ordonnance. Celle-ci a fait l'objet d'un appel et il appartiendra à la Cour d'Appel de Paris saisie, soit de confirmer, soit d'infirmier la réintégration.

- La Régie fait appel de l'ordonnance du 21 octobre 1977.

- Pourvoi en Cassation de B.L. contre l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 31 janvier 1978

- Citation par B.L. et la C.F.D.T. d'un certain nombre de responsables de l'entreprise devant le tribunal de Boulogne-Billancourt sur la base d'une contravention aux dispositions de l'article L.240-10 du Code du Travail. La C.F.D.T. se constitue partie civile.

l'établissement RenaultJuridiction

- Ordonnance de référé du président du tribunal de Grande Instance de Nanterre du 21 Octobre 1977 (B.L. c/RNUR). Ordonne la réintégration sous astreinte de B.L. dans un poste compatible avec son état de santé pour permettre le réexamen de son dossier par le médecin-inspecteur du travail en attente de la décision de l'inspecteur du travail.

- Ordonnance de référé du tribunal de Grande Instance de Nanterre du 2 décembre 1977 (B.L. c/R.N.U.R.) : ayant méconnu l'ordonnance du 21 octobre 1977 qui ordonnait la réintégration de B.L., la Régie se trouve débitrice de l'astreinte à laquelle elle a été condamnée. Ici seule la juridiction d'appel pourra statuer pour confirmer ou pas l'ordonnance précédente. C'est elle qui se prononcera aussi sur la liquidation même provisoire de l'astreinte.

- Arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 31 janvier 1978 (R.N.U.R. c/B.L.) : l'inspecteur du Travail n'a pas le pouvoir d'imposer à l'employeur des créations de poste ou de s'opposer au licenciement d'un salarié inapte. De toutes les façons, B.L. ici, a repris un emploi à la R.N.U.R. et ne se plaint d'aucune perte de salaire. Le défaut d'urgence est manifeste.

- Arrêt de la Cour de Cassation du 18 décembre 1979 (B.L. c/R.N.U.R.) : rejette le pourvoi de B.L. Celui-ci a repris un emploi à la R.N.U.R. et ne se plaint d'aucune perte de salaire. Le trouble invoqué à la date à laquelle la Cour d'Appel a statué n'existait plus.

- Jugement du Tribunal de police de Boulogne-Billancourt, 20 mai 1980 (B.L. et C.F.D.T. c/M.G.J. R.N.U.R.) qui déboute les demandeurs.

(*) - sont astérisquées les actions ayant un caractère offensif.

TABLEAU N° 10 : PROCEDURES CONCERNANT LE CONFLIT N° 104

L'enjeu, ici, est le droit à l'emploi, notamment le droit à l'emploi des travailleurs handicapés, des travailleurs inaptes qu'entend règlementer l'article L.241-10-1 du Code du Travail.

Le juge répressif ordonne une enquête, puis le Procureur demande son avis au Directeur Départemental du Travail.

4. - Effets du litige -

La transformation du conflit en litige apparaît comme la solution de la dernière chance au syndicat face à un enlèvement de la situation dans l'entreprise. Le judiciaire est un enjeu second et secondaire.

Mais il faut distinguer les effets de la procédure sur le conflit et son incidence sur l'évolution du droit proprement dit. Les effets sur le conflit ne sont pas entièrement négatifs : le référé de B.L., s'il n'aboutit pas à sa réintégration, conduit cependant à son reclassement dans un autre établissement, et la Régie ne lui aurait probablement pas proposé de poste en l'absence d'engagement d'une procédure. La C.F.D.T. ne parvient pas pour autant à négocier dans les termes où elle le souhaitait, avec la direction.

En droit strict, la solution ne mord pas sur les pouvoirs de l'employeur dans l'entreprise : l'application de l'article L.241-10-1 du code du Travail fait l'objet d'une interprétation extrêmement favorable au patronat, et donc peu avantageuse pour les demandeurs.

C. - La "judiciarisation" conduit les parties à négocier (conflit n° 86) -

La C.G.T. s'efforce à travers les procédures judiciaires intentées au cours de la période 1978-82 de faire respecter des droits fondamentaux- qu'il s'agisse du droit syndical ou du droit des institutions représentatives du personnel en général sur le site de Poissy (entreprise Chrysler-France, puis Talbot, rachetée par Peugeot). Les syndicats C.G.T. et C.F.D.T. ont des difficultés infinies à s'imposer dans l'établissement. Est significatif l'important décalage entre les scores électoraux de ces syndicats aux élections prud'homales et aux élections de représentants du personnel. Les syndicats revendiquent des élections "libres".

Au commencement du conflit, des élections au comité d'établissement et des élections de délégués du personnel doivent avoir lieu (élections les 6 et 8 octobre 1978 des membres du comité d'établissement ; les 10 et 11 octobre des délégués du personnel). Trois mémorandums ont été rédigés antérieurement par la C.G.T. à propos de l'organisation des élections en 1975, 76 et 78. Les contrôles judiciaires suscités sont toujours intervenus a posteriori.

Cette fois, la C.G.T. va tenter d'obtenir un contrôle a priori de l'organisation des élections, ce sera l'enjeu d'une première bataille judiciaire dont la C.G.T. sortira victorieuse, modifiant positivement son score aux élections suivantes à l'intérieur de l'entreprise. Dans un second temps, la C.G.T. mènera une action pour combattre le remodelage du site de Poissy, objet d'une opération de restructuration, parallèlement à la fusion juridique des Automobiles Peugeot et des Automobiles Talbot. Une partie du personnel du site de Poissy est octroyé à une société baptisée "Automobile Peugeot" sans pour autant être déplacée. Une autre partie du personnel est affectée à une société intitulée : "Talbot et compagnie" et continue aussi à travailler dans les mêmes lieux. Ces faits se répercutent sur les actions intentées en matière électorale par la C.G.T. : la direction exige des élections séparées pour les deux établissements, la C.G.T. estime au contraire que les élections doivent être organisées pour l'ensemble du site qui constitue une unité économique et sociale.

1. - Les acteurs dans le conflit -

L'inspection du travail est constamment présente, l'un des mandataires de justice nommé pour l'organisation des élections en 1979 -après la mission T.- était du reste une inspectrice du travail qui a refusé d'occuper des fonctions de mandataire trouvant délicat d'être à la fois juge et partie dans un conflit.

L'inspection du travail est souvent prise comme intermédiaire au cours du conflit. On donnera l'exemple d'une lettre adressée par le bureau fédéral de la C.G.T. à la Direction Départementale du Travail, le 3 avril 1981 et dans laquelle la fédération se plaint des pratiques anti-syndicales de Talbot contre la C.G.T. et ses militants. Dans la même période, la C.F.D.T. écrira à l'inspection du travail en lui demandant de provoquer une négociation.

Des inspecteurs du travail participent à l'organisation des élections sous l'égide de l'expert nommé par le juge. L'Administration du travail est saisie du différend entre syndicats C.G.T. et C.F.D.T. d'une part, direction de l'autre, à propos de la désignation de représentants au comité d'entreprise.

Cependant, les enjeux les plus importants du conflit, se règlent loin de l'inspection du travail et elle est présente sans l'être totalement. Même si des relations triangulaires s'établissent (Justice-Administration du travail-protagonistes), les protagonistes en fait, s'adressent plutôt au juge qu'à l'inspecteur du travail. Celui-ci, d'ailleurs, au travers d'une interview fait état de l'incontestable distance qui le sépare des parties.

Un certain nombre de délégués syndicaux jouent un rôle indéniable, non seulement dans le conflit, mais aussi dans la formalisation des procédures recensées. La direction cherche à les atteindre dans l'exercice de leurs fonctions -et par exemple en isolant lors du montage de la restructuration des militants tels que N.T.. Toute une part du conflit dans la période 80 concerne -on le verra- la désignation des représentants du personnel, en particulier celle de N.T. et de quatre autres délégués syndicaux.

Par le canal des médias, l'opinion publique voit constamment son attention attirée sur le conflit. En 1978, la C.G.T. organise une conférence de presse signalant toutes les possibilités de fraude et de truquage dont dispose la direction. Plus tard la C.G.T. fera connaître de façon analogue les acquis judiciaires concernant l'organisation des élections, elle aura toujours le souci de donner une grande publicité au conflit, sachant la direction sensible à son image de marque.

La direction licencie au moindre mouvement revendicatif (grève des caristes en 1980), elle se montre réticente, peu coopérative à l'égard des experts nommés par le tribunal d'instance qui s'immiscent dans l'organisation des élections, exigent de se faire remettre les états des élections prud'homales, cherchent à vérifier les liens existant entre certains salariés du comité d'établissement et l'établissement lui-même.

Les dirigeants, plutôt que de lancer une contre-offensive judiciaire, essaient au cours de l'opération de restructuration d'isoler certains syndicalistes pour -quelle que soit l'issue des élections- rendre nulle l'influence de syndicats comme la C.G.T.

Les syndicats font constamment appel à des personnalités extérieures ou à des responsables d'Administrations pour qu'une pression s'exerce sur Chrysler puis sur Talbot, obligeant l'entreprise à respecter les conditions d'organisation des élections fixées par le code électoral. Ainsi, la C.G.T. écrit en 1979 au Ministère du Travail et proteste contre les méthodes de Simca-Talbot qui conduisent les salariés à se domicilier à l'usine afin de se faire remettre de la main à la main carte électorale et bulletin de

vote, ce qui facilite les truquages. Une lettre d'un membre du Gouvernement indique à la C.G.T. que le Ministre de la Justice est en relation avec le mandataire chargé de l'organisation des élections pour l'aider dans les divers aspects matériels de sa tâche (mise en place d'une commission de contrôle).

2. - Devant la multiplicité des actions engagées -

Dans le cadre du contentieux électoral, nous nous sommes livrés à un découpage de l'ensemble en plusieurs phases. Le découpage est couplé avec les faits donnant lieu à des contestations (voir les tableaux Nos 11, 12 et 13).

On distinguera deux moments-clés :

a) - Le premier (1979-1980) est celui où la C.G.T., on l'a vu, essaie d'obtenir un contrôle a priori de l'organisation des élections.

Deux litiges principaux : l'un est relatif à l'organisation des élections proprement dites, l'autre est relatif à la contestation de la qualité d'électeur de 57 membres du comité d'établissement.

* Lors du premier litige, trois périodes se succèdent :

- Le président du Tribunal d'instance de Poissy nomme un mandataire de justice, pour rédiger un rapport sur l'organisation des élections à l'intérieur de l'établissement.
- Après l'échec des négociations entre la direction et les syndicats, un nouveau mandataire est nommé.
- La C.G.T. conteste les états établis par la direction pour les élections.

* Le second litige est dit "affaire des 57". La C.G.T. veut obtenir la communication des pièces pour vérifier le lien de subordination existant entre le comité d'établissement et 57 personnes dont l'appartenance à l'entreprise est contestée. La C.G.T. soupçonne ces cinquante sept personnes de n'être pas liées à Chrysler, mais de l'être seulement au syndicat C.S.L.. Elle désire donc les faire radier des listes électorales et du même coup démontrer la collusion de la C.S.L. et de Chrysler.

- Première période : le mandataire de justice est chargé de vérifier si les 57 personnes sont ou non membres du personnel de Chrysler.

- Deuxième période : devant la mauvaise volonté de Chrysler, le juge réclame les pièces justificatives sous astreinte.
- Troisième période : la C.G.T. se désiste dans cette action pour des raisons tactiques.

b) - le deuxième moment-clé considéré couvre la période postérieure à 1980. Dans un premier temps, la C.G.T. et la C.F.D.T. ont réussi à attirer l'attention des magistrats sur l'absence de respect des libertés publiques chez Talbot lors des élections professionnelles. Dans la phase suivante il va s'agir de juguler un péril d'une autre sorte, constitué par la restructuration de l'entreprise. Les syndicats C.G.T. et C.F.D.T. s'attaquent maintenant aux tentatives de la direction d'isoler des militants par le biais de la restructuration.

* Un premier litige concerne le déroulement des élections. La C.G.T. demande la nomination d'un nouvel expert pour que les élections se déroulent librement.

La C.G.T. et la C.F.D.T. présentent ensuite au juge un certain nombre de doléances concernant les conditions de vote, l'établissement des listes, etc ...

* Une série de litiges (voir les tableaux Nos 11, 12 et 13), portent sur la notion d'unité économique et sociale (5), étroitement liée à la désignation de représentant du personnel :

- désignation de délégués du personnel ;
- désignation de délégués syndicaux (F.O. veut faire annuler la désignation de N.T.) ;
- désignation de représentants au comité d'établissement.

3. - Les visées de la "judiciarisation" -

a) - Du côté des syndicats -

La "judiciarisation" est pour les organisations professionnelles C.G.T. et C.F.D.T. l'arme ultime, étant donné leur impossibilité de s'imposer dans l'établissement de façon légale, c'est-à-dire par le biais électoral. Le contexte dans lequel se déroulent les élections y est pour beaucoup, il existe des rapports privilégiés entre la direction Chrysler et le syndicat C.S.L., celui-ci étant à certains égards un appendice de la direction.

Actions émanant de la C.G.T.,
base litigieuse
Litige I (1978-1980)

- La C.G.T. assigne le 25 septembre en référé la Société Chrysler-France et la C.S.L. pour l'obtention d'élections "libres" dans l'avenir (*).

- Après la remise du rapport T. et en l'absence de négociations avec la direction, la C.G.T. assigne de nouveau la Société Chrysler en demandant l'ajournement et le report des élections, la constitution d'une commission de contrôle qui organise les élections(*).

- La C.G.T. assigne Simca-Talbot à propos de l'établissement de listes nominatives de salariés destinées aux autorités municipales (les listes que les employeurs envoient aux Maires pour leur permettre d'établir et de publier les listes électorales). Il est reproché à Talbot de n'avoir pas mentionné sur les états les adresses personnelles des salariés et ces adresses sont exigées (*).

Actions émanant de la Société,
base litigieuse

- La Société Chrysler-France interjette appel de l'ordonnance, considérant que le juge des référés est incompétent en matière électorale.

- La Société Chrysler-France se pourvoit en cassation contre le référé du Président du tribunal d'instance

- La Société Chrysler-France demande à la Cour d'Appel de Versailles d'infirmer l'ordonnance du 9 janvier 1979 en déclarant qu'il n'y a pas urgence et en tout cas difficulté sérieuse, de dire le juge des référés incompétent.

- Pourvoi en Cassation de la Société - (2 pourvois successifs sur la même base juridique.

- Recours de Talbot contre l'ordonnance du 27 juillet 1979.

Décision rendu et nature de la
juridiction

- Ordonnance de référé du président du Tribunal d'instance de Poissy du 2 octobre 1978 (Union locale C.G.T. (P. 1/5 A. Chrysler France, C.S.L., etc ... favorable à la demande de la C.G.T.. Désigne un mandataire de justice qui devra réunir les parties, les entendre, mettre à jour les difficultés d'interprétation de la note d'organisation des élections et proposer des solutions, constituer une commission de contrôle électoral composée des personnalités, arrêter les modalités du contrôle.

- C. Appel de Versailles du 7 janvier 1979 (S.A. Chrysler-France contre Union locale CGT) le recours est irrecevable. La seule voie possible ici est le pourvoi en cassation.

- C. de Cassation du 2 mai 1979 (S.A. Chrysler-France contre Union locale C.G.T.) : cassation partielle : oui à la conciliation, bon usage du référé (en matière électorale), non à la prolongation des mandats électoraux.

- Tribunal d'instance de Poissy, ordonnance de référé du 9 janvier 1979, répond à la demande de la C.G.T. en nommant de nouveau un mandataire chargé d'organiser les élections.

- C. Appel de Versailles du 10 mai 1979 déclare l'appel de Chrysler irrecevable.

- C. de Cassation (Ch. Soc.) du 18 juillet 1979 qui reconnaît au tribunal d'instance de Poissy le droit d'organiser le contrôle des élections a priori et non pas seulement a posteriori.

- C. de Cassation du 13 mars 1980 même solution.

- Ordonnance de référé du Président du Tribunal d'instance de Poissy qui répond positivement à la demande de la C.G.T. du 27 juillet 1979.

- C. d'Appel de Versailles du 19 octobre 1979 (Simca-Talbot contre U.L. C.G.T.) : Appel irrecevable.

(*) - sont astérisquées, les actions ayant un caractère offensif

- Assignation par la C.G.T. de la Société Chrysler pour obtenir en Justice la communication de pièces permettant de vérifier le lieu de subordination existant entre le comité d'établissement et les 57 personnes dont l'appartenance à l'entreprise est contestée (*).

- Assignation de nouveau par la C.G.T. de la Société, le mandataire s'étant vu refuser la présentation des pièces comptables attestant le règlement des salaires des 57. La CGT demande que le tribunal prescrive sous astreinte la communication des livres de paie et des bordereaux URSSAF (*).

- Action de la C.G.T. pour qu'un nouvel expert soit désigné, toujours dans la même affaire (*).

- La C.G.T. se désiste de sa demande le 19 février 1980

Période 1980-1982

- La C.G.T. assigne la Société Talbot et Cie et demande la nomination d'un mandataire de justice qui contrôle l'organisation des élections (*).

- La C.G.T. (et la C.F.D.T. qui se joint à la C.G.T. à l'audience) assignent en référé le directeur de la Société Talbot, le président de P.S.A., le syndicat C.S.L. Le directeur devra pour les élections procéder à l'établissement et à la publication d'une liste électorale par bureau de vote, donner le temps et le droit de se déplacer aux votants, garantir la régularité des opérations (*).

- Nouvelle assignation de la C.G.T. contre la Société Talbot (*).

- Ordonnance de référé du Président du Tribunal d'instance de Poissy statuant en référé du 3 octobre 1978 : T. mandataire de Justice est chargé de vérifier les listes.

- La Société Chrysler se pourvoit contre l'ordonnance du 3 octobre 1978 : le juge des référés était radicalement incompétent pour conférer à un mandataire de Justice des pouvoirs exorbitants lui permettant d'empêcher le déroulement des élections.

- Cour de Cassation du 2 mai 1979 : le tribunal a ordonné une mesure qui était destinée à faciliter l'organisation des élections et à l'informer sur celles-ci pour le cas où, en l'absence de conciliations, il serait amené à se prononcer ultérieurement sur leur validité. Le moyen de Chrysler n'est pas fondé.

- Ordonnance de référé du Président du Tribunal d'instance de Poissy du 9 janvier 1979 qui répond positivement à la demande de la C.G.T.

- La Société Chrysler se pourvoit contre l'ordonnance du 9 janvier 1979. Son action est basée sur le renversement de la charge de la preuve : c'est à la C.G.T. de prouver que ces gens n'appartiennent pas à l'entreprise.

- Cour de Cassation du 18 juillet 1979 : déboute la direction Chrysler.

- Parallèlement à l'action de la C.G.T., quatre personnes appartenant au groupe des "57" forment tierce-opposition (*).

- Jugement du Tribunal d'instance de Poissy du 27 février 1979 qui note que concernant l'obligation faite à la société de renseigner la juridiction sur ses liens avec les 57 salariés, la société n'a que partiellement renseigné la juridiction. Un nouvel expert (M. T.) est nommé.

- Ordonnance du Président du Tribunal d'instance de Poissy du 6 mai 1981 qui reporte les élections et nomme Monsieur M. pour réunir les parties, constituer une commission de contrôle des élections, concilier si faire se peut les parties sur la prorogation des mandats en cours.

- Ordonnance du Président du Tribunal d'instance de Poissy du 30 décembre 1981 retenant largement les propositions des demandeurs.

- Ordonnance du 8 janvier 1982 favorable à la C.G.T.

- La Société Talbot se pourvoit en cassation contre l'ordonnance et se désiste.

(*) - Sont astérisquées les actions ayant un caractère offensif.

Actions émanant de la C.G.T. et/ou de la C.F.D.T. - Base litigieuse

Actions émanant de la Société ou de syndicats autres que la CDT et la CFDT - Base litigieuse

Décision rendue et nature de la Juridiction

Série de litiges concernant la notion d'unité économique et sociale, étroitement liés à la désignation de représentants du personnel

- Action de la C.G.T. et de la C.F.D.T. devant le Tribunal d'instance de Poissy pour que soit reconnue par le juge l'existence d'une unité économique et sociale couvrant l'ensemble des deux sociétés créées sur le site de Poissy lors de la restructuration, ce qui doit avoir des répercussions sur les élections de délégués du personnel. Les deux syndicats cherchent à faire reporter les élections pour que les listes électorales soient mises en harmonie avec l'Unité Economique et sociale ainsi reconnue (*).
- Pourvoi en cassation des Sociétés "Talbot et Cie" et "Automobile Peugeot" : incompétence du juge d'instance de Poissy en raison de la compétence des tribunaux d'instance des sièges sociaux des sociétés défenderesses ; pas d'unité économique et sociale : le personnel des deux sociétés relève d'autorités hiérarchiques différentes, les effectifs sont différents en importance et en nature.
- F.O. et d'autres syndicats veulent faire annuler par le Tribunal d'instance la désignation de L. T. comme déléguée syndicale pour l'Unité Economique et Sociale (le site de Poissy dans son ensemble et donc les deux sociétés) (*).
- La Société Automobile Peugeot se pourvoit en cassation contre le jugement du Tribunal de Poissy du 15 juillet 1981 (*).
- Action de nouveau de la C.G.T. et de la C.F.D.T. pour que soit retenue l'existence d'une Unité Economique et Sociale couvrant l'ensemble des deux sociétés créées sur le site de Poissy lors de la restructuration ; le comité d'établissement actuellement en place assure la représentation de l'Unité Economique et Sociale reconnue. Il n'y a donc pas lieu à élections (*).
- La Société se pourvoit en cassation contre le jugement du Tribunal d'instance du 21 juillet 1981.
- Le Tribunal d'instance de Poissy le 29 mai 1981 reconnaît l'existence d'une Unité économique et sociale sur le site de Poissy. Le découpage juridique effectué entre "Automobile Talbot S.A." et "Automobile Peugeot S.A." est artificiel.
- La Cour de Cassation (Ch.Soc du 4 février 1982) rejette les deux moyens et confirme les arguments du Tribunal d'instance à propos de l'unité économique et sociale : imbrication des capitaux des deux sociétés ; unité de direction ; subordination de la Société en nom collectif "Talbot et Cie" au groupe Peugeot ; complémentarité d'activités dénotant une communauté d'intérêts.
- Le Tribunal d'instance de Poissy par jugement du 15 juillet 1981 (F.O., C.A.T., C.S.L. c/C.G.T.) déclare la demande irrecevable.
- La Cour de Cassation (Ch.Soc. 11 février 1982, S.A. Automobile Peugeot c/C.G.T. Région Poissy et L.T.) rejette le pourvoi à cause de la forclusion du délai de contestation
- Le Tribunal d'instance de Poissy par jugement du 21 juillet 1981 (C.F.D.T., C.G.T. (U.L. de Poissy) L.T. c/le F.O.G. de Talbot et Cie) accueille favorablement la demande des deux syndicats. Il n'y aura pas d'élections.

(*) - Sont astérisquées les actions ayant un caractère offensif.

Ca n'est pas la première fois que les syndicats ont recours à la justice dans cette sorte de conflit. Force est de reconnaître le faible effet des actions engagées par le passé. La direction s'est retrouvée victorieuse sur le terrain pour une raison simple : le contrôle judiciaire intervenait a posteriori. Cette fois les syndicats se montrent doublement offensifs -et en portant le débat dans le prétoire, et en réclamant un contrôle des élections a priori. Les demandeurs exigent que la "judiciarisation" se traduise par l'intrusion du juge dans le conflit -par le biais d'un expert-avant les élections et au cours ensuite de leur organisation.

La C.G.T. assigne en référé la direction de l'établissement devant le président du Tribunal d'Instance en arguant de l'impossibilité présumée d'organiser des élections dans le respect de la loi, compte tenu de la note d'organisation des mêmes élections publiée par la direction.

Le syndicat paraît désireux de raccourcir la distance séparant espace judiciaire et espace de l'établissement, désireux de les faire coïncider. Il cherche aussi à obtenir du juge son intervention sans qu'il soit nécessaire d'attendre l'accomplissement des faits, des élections autrement dit. Le syndicat C.S.L. déclarant devant le juge ne pas être opposé à la désignation d'un mandataire de justice pour constater la façon irrégulière dont se sont déroulées les élections, l'avocat de la C.G.T. utilise cette opportunité et obtient la nomination d'un mandataire. L'attitude de l'un des défenseurs se prête donc durant le procès à la tactique du demandeur.

Mais il sera nécessaire à la C.G.T. de multiplier les procès pour que l'idée d'un contrôle électoral s'impose ; d'où aussi l'attention portée à la qualité d'électeurs de certains membres du comité d'établissement soupçonnés d'être seulement membres de la CSL -le comité d'établissement étant entre les mains de la C.S.L.- et en aucune manière salariés de Chrysler.

La logique de la C.G.T. semble être la suivante : obtenir d'abord que le juge contrôle a priori l'organisation des élections afin de permettre aux syndicats C.G.T., voire C.F.D.T., d'être officiellement reconnus présents dans l'entreprise ; une fois cette reconnaissance assurée, consolider ce premier résultat en revenant à la charge afin que le juge électoral oblige la direction de l'établissement à respecter des règles sans lesquelles le droit, celui de vote en particulier aux élections professionnelles, reste formel : publicité des listes électorales, prévision d'un temps réservé au vote au cours de la journée de travail, nomination de délégués de vote par bureau, etc ... Parallèlement, la C.G.T. attaque la restructuration, la prétend préjudiciable aux salariés et à leurs représentants, montre ses liens avec les élections professionnelles.

Si l'opération de restructuration n'avait pas eu lieu, la C.G.T. se serait contentée de chercher à imposer sa présence dans l'établissement de Poissy en faisant contrôler le déroulement des élections, elle n'aurait probablement pas eu besoin de faire juger l'existence d'une unité économique et sociale, le conflit électoral serait demeuré en sa forme initiale.

La C.G.T. se porte sur plusieurs fronts à la fois dans cette période et d'après notre analyse les actions engagées ont toutes pour but de renforcer la présence syndicale dans l'entreprise. Ainsi, une affaire non directement liée au contentieux électoral est jugée en juillet 1980 : une déléguée C.G.T. est mise à pied pour avoir participé à une collecte en faveur des travailleurs de la sidérurgie dans l'enceinte de l'entreprise, l'inspecteur du travail qui a dressé un procès-verbal transmet le dossier au parquet par l'intermédiaire de la direction du travail. Une action qui émane de l'Administration du travail est portée devant le juge pénal contre la direction Talbot, la C.G.T. se constitue partie civile. L'action échoue, la direction n'est pas condamnée pour discrimination syndicale. On retiendra ici que la C.G.T. se sert, comme la loi le lui permet, de l'intervention administrative pour essayer d'obtenir une condamnation de la direction à son profit, en essayant de montrer qu'il y a collusion entre la C.S.L. et la direction, cette dernière n'ayant pas sanctionné la C.S.L. pour des agissements similaires. La C.S.L. est aussi un des protagonistes principaux des conflits observés : tantôt au côté de la direction, tantôt en première ligne, la direction demeurant dans l'ombre, ce qui lui permet d'être offensive par syndicat interposé. Mais ici, l'on entre déjà dans le domaine complexe des tactiques des parties.

La position de la C.G.T. est malgré tout fragile, car son activité judiciaire, même si elle est réellement offensive, n'est, à y regarder de près, que le prolongement de l'activité de la direction. La C.G.T. calque sa tactique sur les agissements des dirigeants caractérisés par une stratégie très marquée de rejet des militants C.G.T. et C.F.D.T. et un refus véritable d'organiser des élections qualifiées de "libres", l'intention aussi de remodeler le site de Poissy et du même coup d'effectuer des licenciements collectifs.

Le contentieux pré-électoral a été l'amorce du contentieux pénal qui a suivi en matière de restructuration. La nomination par le juge d'un mandataire de justice, compétent pour organiser les élections, a consolidé la position de la C.G.T. et lui a permis d'adopter une attitude plus audacieuse. Il est probable que sans cette série de succès judiciaires, la C.G.T. ne serait pas allée jusqu'à porter l'action devant le juge pénal à propos de la restructuration, longue affaire encore en cours au printemps 1986.

b) - Du côté de la direction -

Durant toute cette période, la direction Simca-Chrysler, puis Talbot, a choisi d'emprunter une voie tout à fait différente de celle de la C.G.T., la voie pourrait-on dire de qui veut oeuvrer de l'intérieur de l'entreprise. Etant maîtres de la situation, les dirigeants n'éprouvent pas le besoin de recourir à l'arbitrage d'un juge. A l'occasion d'une opération financière, l'établissement étant absorbé par Peugeot, le site de Poissy est remodelé, partagé en deux établissements, ce qui permet d'isoler certains militants, notamment C.G.T.

La direction choisit ici d'utiliser toutes les ressources du droit sans qu'il soit nécessaire d'en référer aux tribunaux. Le volet essentiel des activités patronales est constitué par la restructuration. Il s'agit de la rendre juridiquement inattaquable (voir le conflit n° 87).

La direction se montre offensive sur le plan judiciaire à deux reprises :

- La première par personne interposée, à propos de l'affaire des "57", lorsque quatre personnes forment tierce-opposition à la décision rendue préalablement.
- La seconde, par personne interposée encore, lorsque F.O. et les autres syndicats veulent faire annuler par le tribunal d'Instance la désignation de N.T., déléguée syndicale C.G.T. pour l'unité économique et sociale.

Et si elle n'est pas toujours offensive, la direction ne manque pas de se montrer efficacement défensive, elle intente un grand nombre de pourvois contre les ordonnances et jugements rendus par le président du Tribunal d'Instance de Poissy, interjette appel, quitte à parfois se désister.

4. - Tactiques des parties durant le procès -

Derrière l'action intentée par la C.G.T. pour obtenir un contrôle des élections par la justice, une idée d'avocat : obtenir que le tribunal d'instance statuant en référé et donc dans l'urgence, se reconnaisse compétent alors que les faits ne se sont pas encore déroulés, ce qui est en principe antinomique. Le tribunal ne se déclarant pas incompétent, la nomination d'un expert-cheville ouvrière du contrôle des élections s'impose alors.

L'avocat s'en était souvenu, la précédente et dernière décision en date rendue par le magistrat était un jugement de découragement : le juge regrettait de n'être pas en possession de preuves après coup des marquements de l'employeur. L'avocat a donc pensé qu'il fallait conserver le langage de la liberté de l'élection, mais l'utiliser a priori et susciter un contentieux offensif de modification des modalités électorales. Et ainsi va peu à peu se mettre en place un contrôle du déroulement des élections par le juge à travers la nomination d'une série d'experts.

Autre tactique de la C.G.T. : harceler la direction, d'où la naissance du contentieux dit "des 57" concernant la contestation des liens véritables entre le comité d'établissement et un certain nombre d'individus, l'action consistant à exiger de la direction qu'elle indique sur les états, à l'occasion des élections aux Conseils de Prud'hommes, les adresses personnelles des salariés au lieu de les domicilier dans l'entreprise. Des actions de ce genre se répètent à propos de l'organisation proprement dite des élections dans l'entreprise, et l'on assiste en quelques années à la nomination de quatre experts.

Affaire de tactique toujours : les actions sont abandonnées s'il apparaît plus opportun de privilégier le terrain ; ainsi l'affaire "des 57" ne sera-t-elle pas menée à son terme, la C.G.T. préférant y renoncer pour que les élections puissent se dérouler. La logique du contentieux est soumise à la logique syndicale.

Juste avant de prétendre à l'existence d'une unité économique et sociale, la C.G.T. désigne des délégués syndicaux pour l'ensemble de l'unité économique, par exemple, N.T. ; la direction commet l'erreur de ne pas réagir à la désignation, la C.G.T. se servira habilement de ce silence-là dans ses conclusions.

Du côté des dirigeants, on utilise certains syndicats comme paravents. Ainsi, lorsque F.O. veut faire annuler la désignation de N.T. comme déléguée syndicale pour l'unité économique et sociale (*) ; ou encore, dans l'affaire "des 57" certains des individus dont les liens contractuels avec la société sont contestés, forment tierce-opposition.

./...

(*) - Le premier expert nommé par le juge d'instance, constatait dans son rapport que les conclusions d'organisations syndicales comme F.O. et la C.S.L. étaient généralement conformes à celles de la direction.

La société se pourvoit en cassation à plusieurs reprises et se désiste par la suite. Or, il faut savoir qu'il existe un jeu subtil dont les règles opèrent essentiellement par exigences procédurales interposées. Celles-ci peuvent en certains cas entraîner des retards dans l'exécution des décisions en cas d'appel ou de pourvoi, en certains autres précipiter les événements en cas de renonciation à poursuivre. On en a vu un exemple précédemment dans l'affaire des "57" où la C.G.T. renonce à un moment donné à la procédure entamée pour faire place nette aux élections dans l'entreprise. Il peut être tentant de se pourvoir en cassation pour ralentir le dénouement d'une affaire, tout en sachant que l'on a peu de chance de gagner. Le pourvoi sera retiré au dernier moment.

On soulignera un autre type de pratique, relevé du côté de l'avocat de la direction, consistant à signifier à l'avocat adverse que dans une instance similaire, le juge a déclaré le tribunal d'instance incompétent. De telles déclarations sont susceptibles de décourager l'autre partie.

5. - Les objets juridiques constitués à partir du conflit -

Le conflit porte sur l'organisation des élections, la contestation par la C.G.T. de la façon dont la direction entend organiser les conditions du vote.

Les objets juridiques constitués demeurent assez proches du conflit. On ne trouve pas une grande diversité de litiges, comme par exemple dans le cadre de la grève des presses de Flins en 1978.

L'originalité des demandes consiste plutôt dans la façon dont la C.G.T. épuise tous les cas de figures possibles en demeurant dans le cadre du droit électoral, et ainsi :

- Contestation de l'organisation des élections proprement dites.

- Contestation des listes électorales :

. Au sein même de l'établissement.

. A l'extérieur de l'établissement lors des élections aux Conseils de Prud'hommes.

- Mise en relation de la notion d'unité économique et sociale avec les élections des représentants du personnel dans l'entreprise.

La physionomie des litiges va totalement se modifier à partir de 1981, la C.G.T. s'adressera au juge répressif et intentera une action basée, entre autre, sur la non-information du comité d'établissement lors de la scission de l'établissement de Poissy et de son absorption par Peugeot. La formalisation d'un objet juridique radicalement différent s'accompagne donc d'un recours à un autre ordre de juridiction. Du tribunal civil on passe au tribunal répressif, à l'application de règles de procédures différentes. Le choix de la juridiction pénale est censée jeter le discrédit sur la personne de l'employeur -cela a été vu dans d'autres conflits- et la C.G.T. cherche à flétrir la direction, à obtenir le respect pour le futur de textes qui régissent l'information des organismes représentatifs du personnel. La décision rendue dépassera donc largement le simple cadre de l'entreprise Talbot.

6. - La façon dont les parties s'adressent au juge -

La C.G.T. demande au juge de rendre effectif l'exercice d'une liberté publique, à savoir le droit de vote dans l'entreprise aux élections professionnelles. La liberté d'électeur et la liberté dans l'organisation des élections sont mises en cause.

Dès le premier référé (2 octobre 1978), le demandeur souligne un certain nombre d'anomalies relatives aux horaires de vote, aux bureaux, aux isolements et au secret du vote, aux conditions du dépouillement des bulletins. Le syndicat invoque les dispositions du code électoral (*), "banalisant" ainsi les élections dans l'entreprise, les ramenant à n'importe quel processus électoral. La C.G.T. exige que le juge impose le respect des dispositions du code électoral à l'employeur et ne lui laisse plus l'occasion de les bafouer. Il convient pour ce faire d'effectuer un contrôle a priori des opérations de vote.

Dans une autre instance qui se dénouera le jour suivant, la C.G.T. estime que l'employeur ne peut réclamer la production d'un extrait de casier judiciaire et d'une carte d'électeur au moment du vote. Le syndicat cherche à mettre entre parenthèses le droit de propriété de l'employeur sur les lieux de travail ainsi que ses prérogatives propres le temps d'une élection.

Au moment de l'affaire "des 57", la C.G.T. exige que le personnel inscrit sur les listes cesse de l'être sous son seul numéro

./...

(*) - Instance pratiquement similaire, sur la même base litigieuse, le 6 mai 1981 - très proche aussi l'instance du 30 décembre

matricule afin que tous les électeurs puissent avoir connaissance du nom des votants et pas seulement la direction et les intéressés.

On constate que bien souvent, la direction Chrysler-France, puis Talbot, se contente de plaider des éléments formels et d'opposer une question d'incompétence juridictionnelle aux arguments de la C.G.T.. Ce genre d'argumentation est couplé avec un essai de démonstration portant sur le caractère irréprochable des mesures prises par la direction pour organiser les élections au regard du droit électoral.

Que penser de l'argumentation des parties ?

Le droit de vote aux élections professionnelles a pour origine la notion de sujet de droit, comme le droit d'être partie à un contrat, sous-tendu, lui, par le principe d'autonomie de la volonté. Le droit de vote à l'intérieur de l'entreprise entre en conflit avec une autre catégorie fondamentale, celle du droit de la propriété privée (6). La forme "sujet de droit", dit Edelman, constitue l'individu en deux pôles : "d'une part le pôle sujet (le consentement de la volonté ...) d'autre part le pôle objet de droit (soi-même en tant que marchandise)" (7). L'antinomie entre droit de propriété de l'employeur et droit de vote aux institutions représentatives du personnel, reflète bien cette dualité qui constitue l'individu salarié en sujet et en objet de droit.

L'aptitude à désigner des représentants du personnel fait partie de ces droits de la seconde génération qui sont limitatifs des privilèges attachés au droit de propriété du chef d'entreprise (8).

Le droit de vote est organisé et réglementé, voire contrôlé sur le territoire de l'entreprise qui est objet d'appropriation privée. L'embarras des magistrats cherchant à assurer le respect du droit électoral, vient de la difficulté "de concilier l'expression même déformée, de rapports foncièrement antagoniques entre deux classes avec la protection de la propriété et de l'appropriation réelle privative des moyens de production" (9).

Ici la citoyenneté fait irruption dans l'entreprise. Au travers de notions telles que le vote professionnel, le salarié devient un citoyen et l'entreprise sa cité. L'employeur est alors assimilable à l'Etat et il ne fait pas beau voir un Etat refuser d'organiser de façon démocratique le vote de ses citoyens. Un syndicat comme la C.G.T. -même s'il est bien le dernier à croire à cette citoyenneté là- en souffle l'idée au magistrat car il s'agit

peut-être là d'un discours auquel, lui fonctionnaire, est sensible. Si l'on considère en effet l'échelle des droits et libertés, le juge ne peut que considérer les droits assimilables à des libertés civiques (droit de vote par exemple) comme supérieurs à un droit aussi individualiste que le droit de propriété. La liberté de vote au sein de l'entreprise est importante sur un plan symbolique. L'imagerie relative aux élections politiques surgit ici de façon sous-jacente dans les représentations des parties, et même du juge. Si l'entreprise est assimilée dans l'imaginaire à la société politique, le salarié doit pouvoir acquérir sa liberté d'échapper à l'autorité de l'employeur. C'est là un enjeu de taille.

On ne doit pas oublier que l'exercice du droit de vote politique est donné à voir dans les démocraties depuis le siècle dernier comme ce qui fonde la qualification du citoyen (10) -l'homo oeconomicus-propriétaire- est aussi l'homo suffragans ; il s'agit d'une seule et même personne. Or, dans l'entreprise, la qualité de propriétaire n'appartient en principe qu'aux dirigeants -du moins symboliquement en tant que "fonctionnaires" du capital au sein de grosses entreprises comme celles dont il s'agit ici. Déposséder l'employeur du droit de contrôler les élections, n'est-ce pas le déposséder d'un attribut symboliquement non négligeable ? La C.G.T. en ramenant les conditions des élections dans l'entreprise à toute activité électorale en général prévue par le code électoral, va dans le sens de ces représentations là. Ce discours a des chances d'être entendu par un juge qui, apparemment, est disposé à aller voir de près ce qui se passe réellement dans l'entreprise, une entreprise où le premier expert nommé dévoile les affinités très visibles entre la direction et un syndicat-maison, la C.S.L. ; des affinités rendant bien fragiles la capacité à être sujet de droit (11) pour les électeurs et les élus de syndicats auxquels la direction se montre hostile.

La notion de sujet de droit est mise en cause encore lors du contentieux relatif à l'existence d'une unité économique et sociale formée par les deux établissements lors de l'élection de représentants du personnel. Ici aussi il est question de la catégorie "travailleurs-sujets" : des salariés sujets de droit aptes à être représentés par leurs pairs sur les lieux de travail, comme le sont les citoyens dans la vie de la cité aux échelons les plus divers. Peu importe que le salarié, syndicaliste ou non, ait l'obligation d'oublier ses préoccupations, voire ses activités politiques à la porte de l'établissement. Il n'en demeure pas moins que les représentations du magistrat qui se penche sur des questions de droit électoral, sont imprégnées de deux siècles d'exercice de la votation à un niveau politique où le sujet libre se donne en toute indépendance des représentants chargés de conduire la cité. Et le

magistrat -comme tout un chacun- participe de cette activité là : lui aussi est électeur dans la cité.

A propos de la façon dont les demandeurs essaient de relier la situation de fait dans laquelle ils sont acteurs aux acquis de la jurisprudence, le point crucial semble être celui du contrôle a priori exercé sur des élections à venir. Dès le premier référé donnant lieu au rendu d'une ordonnance le 2 octobre 1978 à Poissy, le magistrat entend les demandeurs en estimant que le juge des référés a pour vocation d'ordonner des mesures provisoires susceptibles de remédier à un état de crise conflictuelle, sans pour autant toucher au fond du litige.

La C.G.T. s'appuie sur un certain nombre de précédents. Son argumentation est la suivante : la Cour de Cassation a peu à peu dégagé des principes. Selon ces principes, les modalités d'organisation des élections doivent être négociées entre les parties. Un arrêt de la Chambre Sociale du 14 mars 1978 consacre le pouvoir du juge d'instance en matière de référé d'ordonner la négociation d'un protocole électoral.

Le 22 juillet 1975, la Cour de Cassation a rejeté un pourvoi dirigé contre une décision du juge d'instance ayant fixé les modalités de scrutin. La Chambre Criminelle, le 24 février 1977 a estimé que constituait un abus de pouvoir une décision imposée par la direction sans rechercher un accord préalable.

La Cour de Cassation énonce que l'article R 420-4 relatif au contentieux pré-électoral en matière de délégués du personnel, n'interdit pas de formuler un recours dès que l'irrégularité est apparue, même antérieurement à l'élection (Soc. 10 mars 1976). L'arrêt du 14 mars 1978 déjà vu, retient la possibilité pour le juge d'instance de statuer en référé en matière pré-électorale dès lors qu'il y a urgence.

On remarquera également dans un deuxième temps, l'argumentation serrée de la C.G.T., ayant partie liée avec l'évolution du conflit, à propos de la reconnaissance de l'unité économique et sociale et les antécédents jurisprudentiels nombreux invoqués. Ainsi :

- Les décisions relatives à l'existence d'une direction de l'ensemble du personnel exercées par les mêmes hommes ou les mêmes organes (Cass.Soc. 19 décembre 1976).
- Les décisions concernant un objet économique identique traduisant des activités sinon identiques, du moins voisines ou complémentaires.

- L'évolution la plus récente de la jurisprudence de ce point de vue, pour laquelle l'absence d'identité d'objets économiques ne suffit pas à écarter l'unité du groupe dès lors que la constatation de l'existence d'une communauté sociale permet de pallier l'insuffisance de cohésion économique. Il ne s'agit pas ici de "pointer" l'état d'une jurisprudence à un moment donné, mais de constater que l'une des parties -en l'occurrence un syndicat de travailleurs- n'hésite pas à fonder son argumentation sur un inventaire du droit et ne se contente pas de mettre en avant une situation de fait. Dans le premier exemple donné -celui du contrôle a priori des élections- il s'agit de tirer partie d'une jurisprudence de très fraîche date, intervenue peu avant le premier référé.

Il n'est pas anodin que de nombreuses fois la direction Chrysler-France -plus tard devenue Talbot- ait invoqué l'irrecevabilité des demandes de la C.G.T. en se fondant sur des points de procédure et, ait aussi nié à plusieurs reprises la compétence du tribunal d'instance (*), ou encore, ait dénié à la C.G.T. un intérêt à agir (**). Il s'agit là de positions défensives et les précédents judiciaires invoqués le sont en ce sens là, notamment sur le plan procédural.

7. - L'intervention éventuelle du juge et son poids dans le conflit -

Le caractère interventionniste du juge d'instance se traduit par la nomination d'experts chargés d'enquêter sur les élections, voire de contrôler celles-ci.

La première personnalité désignée, l'est tout au début du conflit, au moment où le juge admet le contrôle a priori des élections. L'expert devra entendre les parties et les réunir, mettre à jour la note d'organisation des élections, rechercher et proposer des solutions, constituer une commission de contrôle électoral, arrêter les modalités de ce contrôle. Il émet des propositions que seule la C.G.T. accepte d'amender. Estimant que sa mission a échoué,

./...

(*) - Par exemple à propos du contentieux relatif à l'Unité Économique et Sociale.

(**) - A propos de l'établissement d'états par la société, envoyés au Maire pour la confection des listes électorales.

l'expert signale au magistrat tous les points sur lesquels la direction est de mauvaise foi. Il semble que le juge ait voulu investir Monsieur T. d'une mission de médiation. Le Groupe des Industries Métallurgiques de la région parisienne a émis des réserves sur cette nomination, parlant d'une atteinte choquante au droit de propriété et d'une mesure susceptible d'engendrer des troubles sérieux. L'image de marque de Monsieur T. est pourtant celle d'un "homme des libertés", il s'agit donc d'une image plus forte que celle d'un simple représentant de l'Administration rendant un arbitrage au sens juridique, tel qu'il est prévu par le code du travail. Nommer un tiers étranger à la collectivité du travail, voilà une façon de la part du juge de signifier à l'employeur qu'il n'est pas maître totalement de son lieu de travail et doit se préparer à entendre une interprétation des règles qui n'est pas la sienne.

Le juge paraît acquérir la conviction -et peut-être est-ce là l'une des particularités de ce conflit- qu'en l'absence de textes spécifiques au droit du travail, il s'agit pour lui de trancher, de dessiner des normes en filigrane pour enserrer le dispositif des élections. Il existe des principes généraux du droit et des libertés publiques (voir supra), il s'agit de leur permettre de s'incarner dans le conflit auquel le juge se doit de mettre fin.

Un second expert cherche à réunir une commission ; rencontrant des difficultés et échouant avec des huissiers, il finit par obtenir le concours bénévole de magistrats et d'inspecteurs du travail, ce, grâce à la publicité donnée à l'opération par la presse. Les élections organisées sous le contrôle de la commission formée donnent lieu à des scores fort différents des scores antérieurs, beaucoup plus favorables, par exemple, à la C.G.T. Cependant, dans son rapport l'expert note que les adhérents de la C.S.L. n'ont pas toujours accepté la présence des commissaires et la direction a fait venir de son côté trois huissiers, ce qui a entraîné une certaine confusion avec les membres de la commission. Celle-ci constate des faits qui seraient susceptibles de justifier des actions en annulation. Le rapport propose des améliorations pour les élections à venir.

Il est bon de noter que plusieurs experts seront nommés par la suite :

- Deux d'entre eux seront désignés dans l'affaire dite "des 57", afin de déterminer les liens existant entre la société et certains salariés.

- Un nouvel expert organise des élections en 1981. Il rédigera deux rapports : l'un concernant la conclusion d'un protocole d'accord pré-électoral, l'autre constatant le déroulement relativement satisfaisant des opérations de vote.

Le juge utilise largement les rapports d'expertise et s'en inspire pour rendre ses décisions. Ainsi, l'ordonnance de référé du 9 janvier 1979 du tribunal d'instance de Poissy emprunte à l'expertise de Monsieur T. lorsque le magistrat demande à la société Chrysler de mettre la note d'organisation des élections en harmonie avec les mesures proposées par l'expert ; de même l'ordonnance du tribunal d'instance de Poissy du 6 mai 1981 estime qu'une vigilance particulière est requise dans l'élaboration des conditions matérielles du vote.

8. - L'impact des litiges sur le conflit, notamment en matière de négociation -

La transformation du conflit en litige semble avoir été relativement favorable à la négociation. Lors du conflit sur l'unité économique, l'avocat de la C.G.T. demande au tribunal de Poissy de contraindre les dirigeants à engager des négociations pour que soit assurée dans les meilleurs délais l'organisation des élections.

Les résultats sont assez maigres en apparence :

- Avant 1980, les protagonistes se réunissent pour harmoniser la note d'organisation des élections à la suite du rapport T.. La discussion fait ressortir peu de points d'entente.
- Un accord collectif est signé en 1981 sous l'égide de Monsieur M., il ne fait pas l'unanimité.

L'important est de voir que la C.G.T., grâce au contrôle exercé de l'extérieur sur les élections, impose ses militants dans l'entreprise. Et il en ira de même chez Citroën, aux termes d'actions semblables.

Si l'on prête attention à l'hypothèse de Lyon-Caen (12) comparant processus de négociation et "judiciarisation" -en prenant bien garde à ce qu'il s'agit ici d'un contentieux civil et non pas pénal, et souvent d'un contentieux du référé- on observera l'importance du rôle joué par le juge. Les experts nommés par lui à diverses reprises sont censés activer l'application de la loi, même

en l'absence de négociations. C'est donc un constat d'échec -du moins temporaire- qui conduit le juge à désigner des experts et ceux-ci ont pour mission de mettre en place les opérations électorales pour lesquelles les parties n'ont pas réussi à signer d'accord. Le juge nomme aussi un expert en espérant que dans l'avenir, et grâce à son intervention, les parties réussiront à s'entendre et signeront un accord électoral.

La comparaison du rapport entre négociation et "judiciarisation" dans le conflit des presses de FLins de 1978 et dans le cas qui nous occupe, confirme diverses figurations possibles de ce rapport :

- Soit, comme dans le conflit électoral Talbot et dans la première phase de la "judiciarisation" du conflit de Flins, la négociation sera activée par le juge -et à ce moment là "judiciarisation" et recherche d'une issue négociée du conflit ne seront pas incompatibles- la condition première étant d'avoir affaire à un juge interventionniste.
 - Soit, recours au judiciaire et négociation apparaîtront antinomiques dès lors que la "judiciarisation" occupera tout l'espace du conflit, ne laissant plus de place à la négociation, le juge n'étant pas, ou ne pouvant pas être celui qui initie la négociation. S'il est en effet aisé à un magistrat, juge de l'urgence, statuant en référé, d'intervenir dans un conflit alors que rien n'est encore vraiment joué, cela l'est beaucoup moins à un juge répressif, intervenant un an après la commission des faits. C'est dire ici encore l'importance de la notion de temps dans les conflits et le fréquent hiatus entre temps judiciaire et temps de l'entreprise.
- Certes, Lyon-Caen a raison de dire que le procès pénal réunit les partenaires de la négociation, mais leur présence est une condition nécessaire et non suffisante, encore faut-il que les parties manifestent la volonté d'agir ensemble.

Le recours au judiciaire a eu, on l'a vu, un effet certain sur le conflit, et de façon plus large sur l'implantation de la C.G.T. dans l'établissement de Poissy. A partir du moment où les conditions du jeu électoral ont été modifiées, la C.G.T. a très nettement amélioré son score électoral. Il s'agit malgré tout de relativiser les effets des décisions de justice intervenues au cours du conflit. Car la dynamique propre à l'entreprise conduit au "grignotage" des résultats acquis par une décision, ainsi constate-t-on que la direction a repris dès 1980 en grande partie les

mesures qu'elle prévoyait d'appliquer dans la note litigieuse du 7 septembre 1978.

L'intervention judiciaire n'est donc qu'un facteur parmi d'autres dans le conflit.

Le recours à la justice fait cependant sentir ses effets bien au-delà du conflit, ouvrant des perspectives juridiques nouvelles dès l'instant où le juge admet la naissance d'un contentieux électoral a priori, avant même le déroulement des élections.

De même, la notion juridique d'unité économique et sociale est réaffirmée ici et un critère nouveau apparaît, celui du passé, des luttes communes antérieures des travailleurs. Il n'est pas si fréquent pourtant que le juge prenne en compte le vécu, l'expérience de la communauté ouvrière.

IV. - LA "JUDICIARISATION" N'AMELIORE PAS LA SITUATION DE LA PARTIE QUI INITIE LE LITIGE (conflit n° 111) -

Le conflit n° 111 se déroule à Billancourt en 1984 et concerne le personnel d'une entreprise de sous-traitance en grève soutenue par la C.F.D.T.

La Société A. est chargée de nettoyer les locaux de la Régie depuis avril 1984. Elle met au point une nouvelle technique et décide de compresser ses effectifs, de congédier une partie de son personnel. La C.F.D.T. s'oppose aux licenciements qui sont d'ailleurs refusés par l'inspection du travail. Des mouvements de grève ont lieu à diverses reprises -notamment fin septembre-. Vingt sept préposés affectés à l'entretien de nuit des locaux de Boulogne-Billancourt les occupent, à la suite d'une procédure disciplinaire contre un salarié, jointe au refus de la direction de négocier sur les conditions de compression des effectifs.

La C.F.D.T. a une volonté marquée de s'opposer à la sous-traitance. Pour la centrale, la division due à des règles juridiques entre des salariés qui se retrouvent en réalité sur les mêmes lieux de travail, doit être combattue par tous les moyens. Qui plus est, la C.F.D.T. est sur le point de négocier un protocole d'accord avec la société sous-traitante en vue d'organiser les premières élections de délégués du personnel.

La direction de la société A. est peu favorable à la C.F.D.T., si l'on en croit les difficultés survenues dans la négociation du protocole en vue des élections. Elle considère les

grévististes comme en mise à pied conservatoire, non comme de véritables grévistes.

Les travailleurs de l'entreprise sont des immigrés.

L'inspecteur du travail intervient à plusieurs reprises dans le conflit, de même des huissiers dont la direction utilise les services pour constater des faits survenus pendant la grève. Les constats sont gardés en réserve pour tenter d'éventuelles actions en justice par la suite.

Des négociations ont lieu entre les parties à plusieurs reprises, elle finiront par aboutir. On assiste à une série de séquences qui peuvent être représentées comme suit : Grève/négociation/grève/"judiciarisation"/négociation/.

1. - Les procédures -

Elles émanent uniquement de la direction.

- Un premier litige a un caractère civil. Il s'agit d'une assignation en référé, fin septembre 1984, des grévistes qui occupent les locaux pour obtenir l'expulsion. Une ordonnance de référé du Président du tribunal de Grande Instance de Nanterre du 3 octobre 1984, ordonne l'évacuation des locaux.
- Un deuxième litige est soumis au juge pénal. La société A. intente une action pour atteinte à la liberté du travail contre deux délégués syndicaux C.F.D.T., parallèlement à la plainte, déposée par un agent de maîtrise qui a été hospitalisé après une chute et qui prétend que les grévistes l'ont poussé.
L'affaire n'avait pas encore été jugée fin 1985, mais la C.F.D.T. n'avait pas réagi.

Il semble que la direction cherche au travers des procédures intentées à éviter que les grèves ne se renouvellent et à affaiblir les revendications, notamment à propos du maintien de l'emploi. La présence régulière d'huissiers payés par l'employeur dans l'entreprise va dans le sens de cette interprétation, de même l'action engagée devant le tribunal répressif, car l'on remarque une constante dans ce type de procédure, quelle que soit la partie en ayant l'initiative : le désir de ternir l'image de l'autre partie, sans compter les retombées concrètes d'une condamnation, et par exemple le licenciement d'un salarié.

La direction puise dans une circonstance factuelle unique -un arrêt de travail- de quoi formuler plusieurs litiges correspondant à des tactiques judiciaires différentes. Ici l'huissier a joué le rôle de "mémoire" enregistrant les événements au travers de ses constats, des événements susceptibles de fonder la formulation de litiges.

Parmi les éléments mis en avant dans la défense judiciaire des parties, on retiendra la défense d'une liberté publique -le droit de grève- par les grévistes. Le chef du personnel de l'entreprise a considéré les salariés, non comme grévistes, mais comme en mise à pied conservatoire, ceci étant aux yeux des défenseurs une façon d'attenter au droit de grève.

2. - L'effet de la "judiciarisation" sur le conflit -

L'effet de la "judiciarisation" sur le conflit est incertain, probablement peu favorable à celui qui a l'initiative judiciaire -à savoir l'employeur.

Les travailleurs qui voulaient absolument négocier avec la direction à propos des licenciements y parviennent : un accord est signé le 1er février 1985 entre les parties sur le sort global des salariés. Aucune mesure de licenciement ne sera envisagée, sous réserve d'une exécution normale du travail.

La direction de A. a donc échoué dans ses tentatives, peut-on penser, puisqu'elle désirait licencier et muter des salariés, et les actions en justice ne lui ont donné aucun argument supplémentaire dans la discussion. Il est probable que d'autres éléments ont contrebalancé la tactique judiciaire de la direction -et notamment la présence de délégués syndicaux aux côtés des grévistes-, phénomène assez nouveau, semble-t-il dans l'entreprise pour décontenancer la direction.

V. - RETOURNEMENT DE SITUATION : INCIDENCE DU CONFLIT SUR LA "JUDICIARISATION" (conflit n° 21) -

Plusieurs débrayages ont lieu à Flins chez Renault en janvier et février 1983, les revendications des grévistes portent sur la modification de leur statut.

1. - Les acteurs dans le conflit -

- La direction est présente par huissiers interposés. Ceux-ci constatent des entraves à la liberté du travail, des menaces verbales et des incitations à la violence émanant de délégués

C.F.D.T. et C.G.T.. La direction désire licencier certains militants syndicaux C.F.D.T., l'inspection du travail s'y oppose et ne donne pas l'autorisation requise par la Régie, de même le comité d'établissement à dominante C.G.T.. Visiblement, la direction cherche à opposer la C.G.T. et la C.F.D.T. l'une à l'autre, la C.F.D.T. étant seule visée par le licenciement alors que la C.G.T. fut toute aussi active durant la grève.

- L'opinion publique est sollicitée par la C.F.D.T. qui cherche à donner une certaine publicité au conflit et une affiche est émise à propos de la procédure de licenciement engagée contre trois salariés protégés.
- Les syndicats C.F.D.T. et C.G.T. agissent de concert, on voit cela notamment à travers des tracts cosignés par les deux organisations, appelant au soutien des responsables C.F.D.T. assignés devant le juge des référés, il demeure cependant un certain nombre de dissensions entre les deux syndicats.

2. - Procédures et litiges -

- La Régie assigne en référé des militants syndicaux devant le Président du tribunal de Grande Instance de Versailles le 4 février 1983 pour entrave à la liberté du travail. Le Président du tribunal de Grande Instance décide qu'il n'y a pas lieu à expulsion des grévistes parce que les locaux sont déjà libérés au moment où il lui est demandé de statuer.
- Un huissier porte son action devant le tribunal correctionnel de Versailles contre B., délégué C.F.D.T. pour entrave à la liberté du travail, insulte à huissier. Le tribunal condamne le prévenu le 8 novembre 1983 à une amende. Mais cette action ne nous intéresse pas directement.
- Enfin la direction utilise la procédure administrative de licenciement contre des délégués C.F.D.T., puis l'abandonne en cours de route.

3. - Les tactiques des protagonistes -

La C.F.D.T. répond à l'assignation de la Régie en faisant constater à son tour par un huissier que le délit d'entrave n'existe pas et que l'on peut librement accéder à l'entreprise, ainsi l'action

de la R.N.U.R. devient-elle sans objet.

La C.G.T. dit s'être arrangée pour qu'aucun des assignés de l'organisation ne puisse être touché par huissier afin d'empêcher le juge de statuer. En fait, il semble qu'au dernier moment la direction n'ait plus voulu assigner les délégués C.G.T.. La direction, de toutes les façons, semble désireuse de diviser les syndicats C.G.T. et C.F.D.T., en tout cas ne pas faire subir le même traitement à leurs militants puisqu'elle demandera le seul licenciement de militants C.F.D.T.

4. - L'impact des litiges sur le conflit -

L'impact des litiges sur le conflit est très faible, si faible qu'il faudrait parler plutôt à l'inverse de l'incidence du conflit sur la "judiciarisation". Certes, le référé ne porte pas ses fruits, mais la direction eût pu, par exemple, utiliser les constats d'huissiers pour poursuivre pénalement les délégués syndicaux C.F.D.T. et, forte d'une condamnation, réitérer sa demande de licenciement concernant des délégués C.F.D.T.. Si elle ne l'a pas fait, c'est sans doute à cause de la modification de la situation sur le terrain où la négociation des salaires a fini par aboutir, rendant sans objet les poursuites judiciaires.

Cette affaire met en évidence l'existence de deux pôles : prétoire et entreprise. Ici, et contrairement à d'autres conflits, l'évolution de la situation enlève toute vigueur au processus de "judiciarisation" qui perd sa finalité, à savoir le licenciement à venir de délégués syndicaux, puisque c'est en vue de rompre le contrat de salariés protégés que la direction s'est montrée procédurière, faisant le détour du recours au prétoire pour assurer sa situation sur le terrain. En vain, dira-t-on. La situation sur le terrain est devenue trop favorable aux syndicats pour que ce détour suffise à donner la victoire à la direction : elle négocie les salaires et abandonne son idée de licenciement. Là encore, la "judiciarisation" apparaît être un enjeu secondaire parmi d'autres, sans caractère dominant et, chose intéressante, dépendant pourrait-on dire de la zone d'influence de l'entreprise. Le pôle judiciaire dans ce cas ne paraît pas à même de s'émanciper totalement du pôle "entreprise", de prendre son envol. Cela est explicable, s'agissant d'une procédure de référé qui se déroule en lisière de l'établissement puisque le magistrat se prononce dans les heures qui suivent l'assignation au vue des faits survenus dans l'entreprise.

NOTES

- 1 - Cass. Soc. 10 octobre 1979 S.A. John Deree c/Saint-Martin et al.. La loi du 19 janvier 1978 après intervention du Conseil constitutionnel a d'ailleurs donné force légale à ce contrôle "médical" patronal. Les modalités devaient en être précisées par un décret qui n'est toujours pas intervenu, faute de voir aboutir des discussions entre Gouvernement, patronat et syndicats. Il semble qu'il puisse être soutenu, faute de décret, que la disposition prévoyant le contrôle n'est pas applicable. C'est la seule justification de l'acharnement de la C.F.D.T. à essayer d'obtenir une autre jurisprudence. Amener la Cour de Cassation à une autre position eut sans doute été un excellent moyen d'influer sur les discussions tripartites à venir, Gouvernement/patronat/syndicat.
- 2 - Javillier, 1976.
- 3 - Labbé, 1979 ; Action juridique C.F.D.T., 1978.
- 4 - Labbé, 1979.
- 5 - A propos de la notion d'unité économique et sociale entre sociétés et de l'élection des membres du comité d'entreprise, voir la loi du 28 octobre 1982 (article 431-1, alinéa 6 du Code du Travail).
- 6 - La façon dont l'employeur s'adresse au juge à propos de l'organisation des élections est forcément imprégnée de ce sentiment très fort qu'a le chef d'entreprise d'être propriétaire -et donc seul maître de l'entreprise- au-delà de l'objet du litige lui-même.
- 7 - Dujardin, 1979, 28.
- 8 - A cause des prérogatives accordées par la loi aux représentants du personnel. Et par exemple, le droit d'information au sein des comités d'entreprise.
- 9 - Collin et al., 1980, 192.
- 10 - Dujardin, 1979, 203.

11 - Michel, 1983, 44 et s.

12 - Lyon-Caen (A.), 1984.

CHAPITRE IV

LE RECOURS A LA JURIDICTION PENALE

I. - LA JURIDICTION PENALE VUE TOUR A TOUR DU COTE D'UNE DIRECTION
PATRONALE ET D'UNE ORGANISATION SYNDICALE -

A. - Lorsqu'une direction d'entreprise cherche à affaiblir un
syndicat (conflit n° 28) -

Le contexte est celui d'une entreprise qui réduit considérablement ses effectifs sur fond de mécontentement ouvrier, les principaux intéressés ne parvenant pas à négocier avec la direction le nombre des licenciements.

Les travailleurs décident d'un arrêt de travail en mai 1984 . D'autres arrêts surviendront par la suite, après l'annonce par la direction Citroën du chiffre définitif des licenciements notamment, signalons par exemple une grève du 19 septembre 1984.

On passera assez vite sur ce conflit et l'on examinera simplement le déploiement des procédures avec l'oeil de qui regarde l'un des adversaires placer ses troupes au cours d'une bataille, des troupes qui ont pour nom ici : "action devant le tribunal civil" et "actions devant le tribunal répressif".

1. - Une série d'acteurs -

Une série d'acteurs occupent le devant de la scène puisque les pouvoirs publics eux-mêmes sont partie prenante dans l'affaire et devront se prononcer sur le licenciement collectif.

La direction n'accepte pas de négocier avec les syndicats pendant la grève de mai 1984. Elle le fera plus tard, contrainte et forcée par le Gouvernement, et non à la demande des syndicats. Le lien ne semble donc pas direct entre arrêt de travail des salariés et négociation. A la fin du mois de mai, la direction consultera chaque syndicat pour expliquer la politique de la firme et recueillir les observations des organisations professionnelles, le Ministre des Affaires Sociales exigeant cela en préalable, avant d'autoriser des licenciements au sein du groupe.

En attendant, et pour affaiblir plus encore son adversaire, la direction d'Aulnay multiplie les procédures, pénales notamment, signifiant ainsi si besoin était le caractère aggravant du pénal comparé aux autres types de procédures. La C.G.T. se trouve ainsi totalement isolée, loin de sa base ouvrière, prise dans les sables de la tempête judiciaire, avec l'épée de Damoclès de condamnations à venir suspendue au-dessus de sa tête, une circonstance qui pèsera sans doute sur les négociations ultérieures.

L'inspection du travail est présente dans le conflit, également des huissiers qui établissent des constats heure par heure.

Des témoins seront entendus par la suite à la demande de la direction, une centaine de personnes, des militants C.S.L. et des sympathisants C.S.L. pour la plupart. Les media, radio, télévision, presse, donnent un large écho au conflit.

2. - Les procédures -

Elles émanent toutes de la direction. Divers litiges émergent du conflit :

- Violation de domicile.
- Délits d'entrave à la liberté du travail.
- Mise en cause de la responsabilité civile pour abus du droit de grève.

(Voir le tableau n° 14).

La direction adopte une tactique de harcèlement judiciaire de la C.G.T.. De nombreuses actions sont intentées en effet dans cette période par Citroën contre la C.G.T., et pas seulement à Aulnay. La "judiciarisation" est systématique en cas de grève, du coup elle en devient banale. Le recours au pénal est très fréquent, la mise en cause de salariés et de responsables C.G.T. a été utilisée par exemple en 1983 dans des procès qui, au début de l'année 1986 n'étaient toujours pas réglés. L'émergence des litiges au cours du conflit examiné ici doit être resituée dans l'ensemble des rapports tendus de la C.G.T. et de la direction.

La C.G.T. met en place un collectif d'avocats et de juristes pour trouver la meilleure riposte à l'attaque de Citroën, elle tente de donner le plus d'échos possibles à la lutte judiciaire, de sensibiliser l'opinion, voire les pouvoirs publics.

3. - On assiste à la création de plusieurs objets juridiques -

Le point de départ ce sont l'occupation de l'établissement, les agissements des grévistes et des responsables syndicaux. Ces objets juridiques sont respectivement susceptibles d'être soumis à une juridiction civile (responsabilité civile au sens de l'article 1382 du code civil) et à une juridiction pénale (violation de domicile, entrave à la liberté du travail). Les faits se coulent parfaitement

dans des catégories de droit préexistantes. On est loin de l'exercice du droit de grève prévu par la constitution de 1946 et des revendications des grévistes, à savoir l'opposition aux licenciements collectifs envisagés par la direction qui, situant sur un autre plan sa riposte -le plan judiciaire- ensevelit sous les strates de plusieurs procédures successives la demande salariale. On assiste à l'emprisonnement des revendications dans le linceul procédurier, l'entreprise n'est donc pas le lieu où pourra s'exprimer la volonté salariale et la lutte se poursuivra ailleurs, sous les auspices du Gouvernement, troisième joueur dans cette partie que d'aucuns ont pu qualifier de "poker menteur" (1). Lorsque cette partie là s'achèvera, les magistrats seront loin encore d'avoir refermé les dossiers ayant vu le jour à l'occasion de la grève et d'avoir rendu leur verdict. A la mi-86, les procédures suivaient toujours leur cours.

4. - La façon dont les parties s'adressent au juge -

Une liberté publique est en cause, le droit de grève et ses modalités d'exercice. L'envers de cette liberté ce sont le droit de propriété et la violation de domicile (l'entreprise, domicile de l'employeur).

5. - L'impact du litige -

La direction cherche à oeuvrer dans le long-terme au travers des litiges et à affaiblir la C.G.T., à l'enterrer même peut-être. Les procédures judiciaires se régleront forcément bien après la question des licenciements collectifs, et il faudra alors mesurer l'effet de la solution rendue par le juge au regard du contexte du moment.

Les calculs de la direction n'ont peut-être pas été vains puisque la C.G.T. a obtenu 42 % aux dernières élections du personnel, score inférieur à celui des élections de 1982, époque d'une percée électorale de la C.G.T.. Il est cependant difficile de démêler la part de l'offensive judiciaire et des licenciements collectifs dans cette perte d'influence de la C.G.T.. Car les départs massifs ont affaibli la base syndicale. Reste un effet probable d'intimidation des procédures engagées, faire condamner la C.G.T. ayant toutes les chances de décourager les adhérents potentiels, de dissuader les sympathisants de répondre favorablement à une incitation de la C.G.T. à participer à une grève. Mais là encore, la "judiciarisation" n'est qu'un facteur parmi d'autres dans le conflit.

Actions intentées

- La Société Citroën attaque la C.G.T pour violation de domicile.
- La C.G.T. fait appel.
- Des dirigeants Citroën attaquent des dirigeants C.G.T. pris personnellement, en tant qu'instigateurs d'un mouvement de grève (délit d'entrave à la liberté du travail).
- Action de la Société Citroën contre la C.G.T., en responsabilité, à la suite de l'occupation de l'établissement.

Sens des décisions rendues

- Tribunal Correctionnel de Nanterre du 18 mars 1985 (Société Citroën c/ B., B. et autres) : l'exactitude des faits est démontrée par les constats d'huissier et les témoignages.
- Arrêt confirmatif de la Cour d'Appel de Versailles.
- Le jugement n'avait pas été encore rendu au moment où nous avons eu connaissance du dossier.
- Tribunal de Grande Instance de Bobigny Citroën c/Syndicat S.T.M. d'Aulnay, Union Locale C.G.T., etc ...
Date du jugement inconnue.
Dommages causés par la C.G.T. à l'entreprise.

TABLEAU N° 14 : PROCEDURES CONCERNANT LE CONFLIT N° 28

B. - Les syndicats et la lutte contre les accidents du travail
(conflit n° 11) -

Le conflit n° 11 concerne un accident du travail survenu chez Renault à Flins, en 1976 (2). Les dossiers consultés sont pourtant rarement liés à une question d'accident du travail et il ressort de l'interview d'un délégué syndical C.F.D.T. à Flins que la C.F.D.T., par exemple, intente peu de poursuites dans ce type d'affaires -à Flins en tout cas- (3).

L'accident, suivi d'une grève de solidarité de 87 grévistes (sur les 322 appartenant au même atelier) a causé la mort du travailleur, broyé par un convoyeur. La C.G.T. et la C.F.D.T. portent respectivement plainte contre X et se constituent partie civile pour le cas où l'affaire aurait des suites pénales. Les deux syndicats entendent démontrer à l'aide de l'ouverture d'une enquête les responsabilités patronales dans la survenance d'accidents de cette sorte et, par ricochet, affermir la position des organisations professionnelles dans la négociation des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

A l'intention du juge, la C.F.D.T. rédige une série de notes au sujet du décès. L'inspecteur du travail agit dans cette affaire de concert avec les syndicats. Le juge d'instruction ordonne une enquête et un officier de police judiciaire entend une série d'individus -ainsi le président du comité d'hygiène et de sécurité- afin d'établir s'il y a ou pas eu accident du travail. Aux termes des conclusions de la police judiciaire, le salarié a connu la mort volontairement et s'est suicidé. Le juge nomme également un expert d'après lequel il est difficile de se prononcer sans mélange en faveur de la thèse de l'accident comme en faveur de celle du suicide.

Le juge d'instruction décide d'un non-lieu et clôt le dossier.

On notera que dans ce type de procédure (dépôt d'une plainte) et donc dans cette sorte de litige, le magistrat-instructeur a de larges pouvoirs d'intervention, tandis que les demandeurs -tels les syndicats- ont peu de moyens d'actions à leur disposition.

Une procédure engagée devant le juge civil accorde plus d'autonomie aux parties, le magistrat se contentant d'arbitrer des prétentions. C'est toute la question des pouvoirs différents du juge pénal et du juge civil qui fait que bien souvent les parties auront intérêt à porter leur différend plutôt devant le juge civil que devant le juge pénal. Reste probablement l'effet d'intimidation de l'intervention répressive, l'effet de menace, si l'on en croit la multiplication des plaintes -demeurées le plus souvent sans suite- déposées par exemple

chez Citroën par la C.G.T. dans une période où la centrale n'avait aucun moyen de se faire entendre dans l'entreprise et trouvait sans doute commode d'utiliser ce détour pour que s'exercent éventuellement des pressions sur l'employeur. La plainte, en pareil cas, avait fini par s'inscrire dans le rituel présidant aux relations des protagonistes.

C'est une question importante, nous semble-t-il, que celle de ces plaintes "incantatoires" dans les entreprises où des syndicats tels que la C.G.T. ou la C.F.D.T. sont mis à l'index. Peut-être conviendrait-il d'aller y regarder de plus près, de comptabiliser ces plaintes à partir d'une typologie établie pour une période donnée dans des entreprises présentant des caractéristiques différentes. Pas seulement dans l'automobile, bien entendu. Puisque l'on étudie le rituel judiciaire (4), pourquoi ne pas étudier également celui ayant cours dans l'entreprise ! Car la plainte appartient beaucoup plus finalement, à l'espace de l'usine qu'à celui du prétoire. C'est en effet dans la proximité de l'usine que l'officier de police judiciaire auditionne, convoquant des salariés et des responsables de l'établissement ; de même pour l'expert, chargé d'enquêter après dépôt d'une plainte, plongé dans des détails techniques, reconstituant les faits, démontant les mécanismes de la production lorsque, comme ici, l'accident est intimement lié aux conditions de cette production. Et ça n'est qu'aux termes de l'enquête, lorsque la plainte aura éventuellement été reconnue fondée, que l'on passera à des débats qui se dérouleront enfin dans le prétoire.

Il est une autre circonstance particulière du dépôt de plainte : nous avons constaté à plusieurs reprises que l'inspecteur du travail, après avoir constaté la survenance d'une infraction dans l'entreprise et dressé un procès-verbal, exhortait les syndicats à porter plainte -ce qu'ils ne faisaient pas obligatoirement d'ailleurs-. Ceci pose une question intéressante -peu étudiée à ce jour- celle des relations entre syndicats et inspection du travail (5). Comment les syndicats relaient-ils ou renforcent-ils l'action d'un inspecteur du travail dépendant de sa propre hiérarchie ? (6).

II. - RECOURS A LA JURIDICTION PENALE ET PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI -

A. - Flexibilité de l'emploi et embauche d'intérimaires (conflit n° 114) -

Le conflit n° 114 se déroule à Billancourt en 1984, il s'agit d'une affaire entrant dans le cadre de la lutte des syndicats contre la flexibilité de l'emploi (7), intéressant le recours des

directions d'entreprise à du personnel intérimaire (8). Le conflit commence en 1980 et la loi Auroux intervenue en matière de travail temporaire en 1982 ne modifie pas réellement la situation (9), même si l'on eût pu croire a priori que le nouveau texte dissuaderait l'employeur de faire appel au travail temporaire.

Il y a beaucoup de travailleurs intérimaires à Billancourt, en guise d'exemple notons que de septembre 1982 à octobre 1983, la moitié des emplois de mécaniciens automobiles Pl et de l'atelier 7.478 ont été occupés par des intérimaires. Ce sont des contraintes de production qui poussent à leur utilisation, cela permet en effet le rajeunissement du personnel, et puis le coût est moindre par rapport à l'embauche, cela favorise aussi l'osmose entre conditions d'emploi et mutations technologiques.

Il est fait appel à l'intérim avant tout :

- En cas de surcroît exceptionnel de travail.

- En cas d'absence temporaire de salariés permanents.

L'affaire B. se situe donc dans ce contexte là. B., un travailleur immigré, cariste, a été mis à la disposition de la Régie en 1981, il subit un grave accident en 1983. L'inspection du travail constate que par deux fois la Régie a refusé de l'intégrer (en 1982, puis en 1983, après l'accident) alors qu'elle y aurait été normalement obligée. Cette affaire conduit la C.F.D.T. à agir sur le plan judiciaire.

Les acteurs principaux sont la C.F.D.T., l'inspection du travail, la direction de Billancourt.

La C.F.D.T. est très active sur cette question du travail intérimaire, il s'agit pour elle, là encore, de défendre l'emploi et les conditions de travail. L'action menée sur l'établissement de Billancourt est à replacer dans le contexte d'une campagne conduite à l'échelle nationale. On pourrait probablement déceler une stratégie de la C.F.D.T. en matière de lutte contre la flexibilité de l'emploi au niveau de la confédération puisque des négociations ont été menées en ce domaine entre les syndicats et le patronat. Mais pour en juger, il serait nécessaire de déplacer le centre de gravité de la recherche, de prendre en compte des activités syndicales à caractère national. Comme notre ambition se limite à observer pour l'heure les actions en justice conduites sur Billancourt, nous noterons seulement l'importance accordée à la défense de l'emploi dans cette entreprise.

La direction de Billancourt a une attitude défensive, visiblement l'employeur tient avant tout à continuer à embaucher des

travailleurs intérimaires en fonction de ses besoins et ça n'est pas un inspecteur du travail, ni non plus des poursuites judiciaires, qui l'en empêcheront.

L'inspecteur du travail dresse une série de procès-verbaux pour infraction à la législation sur le travail temporaire et des divergences apparaissent entre l'inspection du travail et la direction de Billancourt sur l'interprétation du contenu de l'article L.124-2 du code du travail. L'inspecteur du travail écrit à la C.F.D.T. pour lui signaler les infractions constatées.

Article L 124-2

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L 124-2 que pour des tâches non durables dénommées "missions" au sens du présent chapitre, et dans les seuls cas suivants :

- 1) Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié pendant la durée de cette absence ou de cette suspension sauf si la durée de celles-ci initialement portée à la connaissance de l'employeur est supérieure à six mois ;
- 2) Survenance de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.

Le parquet ayant poursuivi à la suite de P.V. répétés de l'inspection du travail, la C.F.D.T. se constitue partie civile. Le parquet utilise la citation directe. La base du litige est donc l'article L.124-2 du code du Travail.

Le tribunal correctionnel de Nanterre rend un jugement le 14 octobre 1985 (C.F.D.T. c/V. et R.N.U.R.). Dans 76 cas au moins, dit le tribunal, l'inspecteur du travail a relevé que les motifs indiqués sur les contrats de mise à disposition ne correspondaient pas à la réalité. Vu leur répétition, ces distorsions ne sauraient être

attribuées à de simples erreurs. L'article L. 124-2 du Code du Travail n'autorise pas le recours à de la main d'oeuvre intérimaire pour pallier des pointes d'activités prévisibles, liées au fonctionnement normal d'une entreprise.

Le prévenu, directeur du Centre Industriel de Billancourt, est condamné à 10.000 F. d'amende pour violation de la loi sur le travail temporaire. La Régie ne fait pas appel.

La C.F.D.T. avait d'abord songé à introduire une action devant le conseil des Prud'hommes, elle y a renoncé de peur de perdre, à cause de la parité patrons/salariés.

L'effet de la décision est tout à fait limité : elle ne profite pas de façon directe aux demandeurs et à ceux dont ils protègent les intérêts car lorsqu'elle intervient, les intérimaires ont déjà été licenciés. Le temps du prétoire joue contre le temps de l'entreprise. Reste l'effet symbolique de la décision et c'est sur cet effet là que tablent les dirigeants syndicaux et leurs avocats lorsqu'ils se prononcent en faveur de l'emploi de telles procédures : on cherche à stigmatiser la direction d'une entreprise, à faire auditionner des dirigeants par un officier de police judiciaire, à les prendre en flagrant délit d'infraction à la loi. Mais la machine industrielle, elle, semble bien s'en accommoder. Or c'est elle que visaient les syndicats beaucoup plus que les personnes elles-mêmes, aussi importante que soit leur fonction (*).

On assiste par la suite à un changement dans les pratiques de recrutement d'intérimaires de la Régie, mais il est difficile d'en conclure que l'arrêt constaté dans l'embauche de ce type de personnel soit dû à l'action conjuguée des syndicats, de l'inspection du travail, et à la décision du tribunal correctionnel de Nanterre. On est plutôt tenté d'imputer le phénomène à la compression, à la réduction des effectifs pour des raisons conjoncturelles, particulièrement depuis la fin de l'année 1985, les intérimaires ayant été les premiers touchés.

L'enjeu judiciaire est donc probablement assez secondaire dans le conflit, le devant de la scène étant occupé par l'évolution de la situation sur le terrain.

Quoiqu'il en soit, les syndicats croient encore aux vertus dissuasives de la condamnation pénale (10) et n'hésitent pas à y recourir (11).

./...

(*) - Voir cependant le conflit n° 99 pour nuancer le propos.

Il est vrai que l'activité de l'inspecteur du travail était demeurée sans effet jusque là dans l'entreprise.

Reprenant les hypothèses émises par Lyon-Caen (12) à propos des rapports entretenus par négociation et procès pénal, on peut cependant prévoir qu'en cas de négociations ultérieures sur l'emploi des intérimaires -en cas de modification de la conjoncture par exemple- le procès aura tenu lieu de banc d'essai aux parties qui se seront trouvées face à face lors du litige et aura servi à l'élaboration de règles de comportement à l'usage des protagonistes.

B. - Restructuration d'une entreprise et respect des
prérogatives des représentants du personnel (conflit n°
87) -

Le conflit n° 87 est à rapprocher du conflit n° 86, puisque tous deux se situent dans la même période, chez Chrysler-France, société reprise par Peugeot. Nous renvoyons donc à ce qui a déjà été écrit sur cette entreprise.

Rappelons que la société Chrysler-France fut rachetée par le groupe P.S.A. en 1978. Durant l'été 1980, les dirigeants de P.S.A. et de la S.A. "Automobile Talbot" réorganisaient tout leur réseau. Une information très succincte concernant cette réorganisation était présentée au comité central d'entreprise d'"Automobile Talbot" et au comité d'établissement de Poissy le 29 septembre 1980. Le comité central d'entreprise d'"Automobile Talbot" recevait des informations complémentaires le 28 novembre 1980 sans que toutefois des réponses fussent apportées à nombre de questions, puis le 17 décembre 1980.

La chronologie des opérations est la suivante :

- Le 1er octobre 1980 a lieu le regroupement des réseaux commerciaux, sorte de fusion des concessionnaires locaux.
 - Début novembre 1980, les statuts d'une S.N.C. "Talbot et Cie" sont déposés. On parle d'un centre d'affermage.
 - Entre le 20 décembre 1980 et le 1er janvier 1981, tout le personnel est transféré à la Société Peugeot et perd par là même le statut Talbot. Dans un second temps, ce personnel sera réparti entre les sociétés "Automobiles Peugeot" et "S.N.C. Talbot et Cie".
- Le site de Poissy ne demeure qu'un centre de production et les autres services sont transférés à P.S.A., l'écrasante majorité du personnel de Poissy est employée par la nouvelle société Talbot avec un statut Peugeot. La coexistence des deux sociétés sur le même

site donne lieu à la naissance de deux comités d'établissement et entraîne la dissolution du comité central d'entreprise -dissolution datée du 28 février 1981. Telle est la raison pour laquelle les actions en matière d'élections, déjà examinées, et les actions concernant la restructuration sont étroitement imbriquées.

On peut avoir quelque'idée du climat de l'entreprise en consultant le compte rendu de la réunion extraordinaire du comité central d'entreprise "Automobile Talbot" du 28 novembre 1980. Le représentant de la direction s'y montre extrêmement évasif et invoque des études en cours parmi les services spécialisés de l'entreprise, laissant en suspens de nombreux points soulevés par les représentants du personnel.

Une motion est présentée ultérieurement par une intersyndicale à la direction et les syndicats remarquent n'avoir pas été prévenus dans des délais suffisants. Leur convocation fait suite à une lettre recommandée démontrant à la direction qu'en cas de non-convocation elle commettrait un délit d'entrave. Ils auraient souhaité être informés du degré d'autonomie de la nouvelle société Talbot, des conséquences de la fusion sur les contrats de travail individuels. Par suite, étant donné l'absence d'informations transmises au comité central d'entreprise, l'intersyndicale émet un avis défavorable à la fusion.

La restructuration est, certes, essentiellement causée par un déficit de Talbot, et il s'agit d'abord d'une opération de stratégie industrielle. Mais, si l'on en croit la C.G.T., il faut y voir cependant aussi l'expression de la volonté de la firme P.S.A. d'isoler certains militants, d'annihiler les acquis des salariés en mettant fin à un contrat avec Talbot auquel se substituera un contrat avec Peugeot. La direction de Peugeot, estime encore le même syndicat, s'empare des secteurs qui lui paraissent véritablement rentables et laisse les autres de côté. Forte de cette analyse, la centrale syndicale saisit le tribunal répressif. Le procès sera interminable et se déroulera sur fond de licenciements collectifs (13) ponctués en 1983 par une grève très dure, notamment à l'automne 1983. Il est capital de ne pas l'ignorer, car le désinvestissement progressif de la C.G.T. à l'égard du procès est lié aux événements survenus dans l'établissement au cours de ces années.

Les multiples incidences des restructurations de l'appareil productif (fermetures d'entreprises, réductions d'effectifs) amènent les syndicats à porter un intérêt de plus en plus grand à la gestion économique et technique des entreprises (14). Comme le fait observer Lyon-Caen à propos des salariés appartenant à des firmes soumises à des bouleversements, "les institutions qui les représentent à l'intérieur de l'entreprise sont disloquées, ou -situation non moins

fréquente- ne sont plus articulées sur les nouveaux centres du pouvoir économique. Les actions collectives, efficaces en face d'un employeur isolé que la grève paralyse, ont moins d'effet dissuasif en face des groupes dont différentes unités sont polyvalentes" (15).

1. - Les acteurs dans le conflit sont :

d'abord les syndicats. La palette des relations syndicales avec la direction est très vaste : cela va de la collaboration (C.S.L.) à la guerre, tantôt ouverte, tantôt larvée (C.F.D.T., C.G.T.), avec entre les deux une certaine proximité (F.O.). Les syndicats se sont donc prononcés contre la façon dont s'est effectuée la restructuration -on se souviendra des termes de la motion mentionnée- adressée par une intersyndicale à la direction. Mais la C.G.T. ne recevra pas pour autant l'appui des autres syndicats, excepté celui de la C.F.D.T., dans le procès qu'elle intentera à la direction. La C.S.L., par exemple, se rangera du côté de P.S.A. et de Talbot.

Si le litige dont il est question ici a pour origine la C.G.T., la C.F.D.T. actionne aussi la direction dans la même période en matière électorale, et mène également des actions sur le terrain. Ainsi, en 1980, l'Union Départementale C.F.D.T. et les syndicats C.F.D.T. de la métallurgie s'adressent aux élus à propos de l'emploi dans l'industrie automobile et les élus s'entremettent à leur tour ; ainsi, un député du Parti Socialiste intervient-il auprès du Ministre de l'Industrie, faisant état des difficultés de la firme Talbot.

Si l'on examine la situation du côté de la direction, il convient de se souvenir que le procès mettant en cause la restructuration débute dans une période où la C.G.T. multiplie les actions en justice contre la direction en matière électorale et commence à être rompue à ce type de pratique. Pour la société P.S.A., la restructuration mise en cause est capitale, dans la mesure où les véhicules Talbot sont de conception déjà ancienne et d'un rapport nettement inférieur aux véhicules Peugeot. Il s'agit de reprendre en main le site de Poissy et de le remanier en sorte de le rendre plus productif, il n'est pas question surtout d'écarter ou de remettre à plus tard l'opération en cours. La direction paraît fermement décidée à mener jusqu'au bout la restructuration dans les termes où elle l'entend.

- Des experts sont intervenus à plusieurs reprises, ils ont été nommés par une juridiction civile, pour organiser les élections ou amener les protagonistes à négocier à leur endroit. Leur passage à

Poissy est à prendre en compte, car même si le procès qui porte sur la restructuration n'est pas directement lié au processus électoral, les rapports rendus par lesdits experts sont tout de même à la disposition du tribunal répressif, souvent mentionnés dans les conclusions de la C.G.T., invoqués en faveur de ses thèses, et donnent une exacte photographie des rapports sociaux à Poissy.

- La direction départementale du travail a été sollicitée par la C.G.T. au cours du conflit. En 1983 par exemple, la C.G.T. s'élève contre la restructuration faisant de Talbot une simple exécutante de Peugeot et proteste également contre une opération où les représentants du personnel n'ont pas réellement été consultés. La C.G.T. désirerait voir la Direction de la Main d'Oeuvre intervenir auprès de Talbot pour que l'entreprise respecte les termes de la loi.

2. - Les procédures -

Cinq ans pratiquement séparent le premier jugement de la décision clôturant l'affaire. Il aura donc fallu de longues années aux parties pour gravir les degrés de l'escalier conduisant aux magistrats de la Cour de Cassation et s'en retourner ensuite devant une juridiction de renvoi, à savoir la Cour d'Appel de Paris.

Nous n'avons malheureusement pas réussi à prendre connaissance dans les délais impartis par la recherche des procédures, à l'exception de celle portée devant le tribunal correctionnel. Le dossier comprend également une décision de renvoi devant une seconde Cour d'Appel.

La C.G.T. actionne les dirigeants de Talbot devant le tribunal correctionnel de Versailles. Le litige est formulé en termes d'entraves au comité central d'entreprise et d'établissement de Poissy, en termes de discrimination syndicale, entrave à l'exercice du droit syndical et à la libre-désignation des délégués du personnel.

Sans parler d'escalade dans les procédures, il faut tout de même bien voir qu'il a probablement fallu les succès rencontrés par la C.G.T. devant le juge civil dans le contentieux électoral qui l'opposait à la direction pour que la centrale "s'autorisât" à saisir le tribunal répressif. L'ouverture du juge civil aux revendications syndicales a pu donner l'espoir à la C.G.T. de révéler au grand jour au sein du prétoire les irrégularités qu'elle estimait avoir été commises par la direction Talbot. Les actions en justice engagées de

façon systématique dans cette période contre une série de licenciements individuels, constituant des sortes de licenciements économiques déguisées ont joué le même rôle.

Transformation du conflit en litige : Pour la C.G.T., il s'agit d'obtenir la reconnaissance de libertés publiques (droit syndical et droit des institutions représentatives du personnel), de même que dans la série d'actions menées à propos des élections, et de s'opposer à ce que la direction favorise les activités de la C.S.L.. A la demande de la direction en effet, prétend la C.G.T., tous les accords entre direction et syndicats sont signés au sein du comité d'établissement ou du comité central d'entreprise où la C.S.L. occupe une position dominante. Ainsi, les syndicats représentatifs (la C.S.L. n'en étant pas un) sont-ils exclus de la négociation d'avantages sociaux et le personnel n'a-t-il pas accès à l'information sur la marche de l'entreprise. Il s'agit également pour la C.G.T. de se battre contre les modalités de restructuration adoptées par P.S.A., le syndicat les considérant comme la négation même des intérêts des travailleurs au travers de la restriction du rôle des organes de représentation du personnel, y compris syndicaux. La C.G.T. considère que Talbot n'a pas respecté ses obligations vis-à-vis des représentants du personnel : derrière le formalisme de façade, tout était frauduleux et les dirigeants se sont employés à élaborer un plan de contournement de la loi, prenant la décision de restructurer l'entreprise avant même d'en informer le comité d'établissement.

3. - Eléments de tactique des protagonistes -

On remarquera tout d'abord, que la C.G.T. eût pu assigner en référé la direction pour insuffisance d'information à propos des licenciements en demandant la nomination d'un expert et qu'elle ne l'a pas fait. La C.G.T. eût pu aussi réclamer l'intervention de l'inspecteur du travail mais ne s'est pas engagée dans cette voie, préférant peut-être, vue l'ampleur du litige, privilégier la citation directe, voie réputée rapide.

Il s'agit d'une action défensive puisque le juge répressif interviendra a posteriori.

La direction semble avoir pris au sérieux la citation de la C.G.T., le procès risquant de révéler au grand jour que la direction -comme le dit Foucault à propos de la bourgeoisie- se réserve "l'illégalisme des droits : la possibilité de tourner ses propres

règlements et ses propres lois ; (de) faire assurer tout un immense secteur de la circulation économique par un jeu qui se déploie dans les marges de la législation, marges prévues par ses silences, ou libérées par une tolérance de fait (16). Cette action risquait d'autant plus d'éclabousser P.S.A. que le procès pénal est en général réservé aux "autres", mais pas à la bourgeoisie d'affaires qui, elle, bénéficie pour ses activités d'une gestion différenciée, assurée par des "juridictions spéciales avec transaction, accommodements, amendes atténuées .." (17).

Le procès montre qu'antérieurement à la procédure, la direction a su pleinement utiliser toutes les ressources du droit à l'ombre des lois concernant l'organisation des sociétés commerciales. Le champ des professionnels du droit n'est pas constitué seulement, cela va sans dire, par le sous-groupe de ceux oeuvrant au sein de l'institution judiciaire, il l'est aussi par un sous-groupe dont l'activité est plus occulte sans doute aux yeux du public que celle des juges et des avocats : le sous-groupe des professions qui président à la naissance des sociétés, groupe des financiers assurant (18) leur fonctionnement, leur mutation, voire mettant la main à leur disparition. Ce conflit est le seul parmi ceux que nous avons observés où l'on devine derrière les dossiers traités l'agitation d'une foule invisible d'experts (commissaires aux comptes, experts-comptables, juristes d'entreprise), clé de voûte de la société Talbot en pleine mutation. Ceci nous renvoie aux analyses de Weber mettant en évidence la combinaison de facteurs internes -la multiplication de techniciens du droit- et de facteurs externes- l'instrumentalisation du droit au service de finalités de types économiques ou politiques (19).

Le recours à la loi dans le quotidien -s'agissant de la direction d'un établissement- est ici manifeste et révèle que le juge se situe à l'extrémité d'un circuit où il ne recueille que des poussières d'instantanés juridiques, comme des sortes de flashes, des moments de la vie de l'entreprise où la loi, disent les syndicats, a été bafouée. Pousière d'instantanés s'écrit ici : entrave au comité central d'entreprise ou entrave à l'exercice du droit syndical. Le droit n'est plus pour nous une abstraction et se fonde au décor de la vie quotidienne. On imagine bien telle séance du comité d'établissement où les représentants eussent dû être informés et ne l'ont pas été. Le droit demeure un élément qui structure la vie économique et sociale (20).

La tactique de la C.G.T., lors de l'audience, est de faire témoigner des experts tels, un professeur de sciences économiques et un autre de sociologie, et de leur poser des questions sur la restructuration.

Pour ces experts, les intentions de P.S.A. par rapport à Talbot sont à envisager au regard de la transformation des stratégies de concentrations enregistrées dans les groupes industriels de l'automobile ces dernières années. Autrefois, la concentration s'effectuait en laissant aux marques distinctes leur autonomie. Aujourd'hui, un certain nombre de fonctions importantes sont retirées aux anciennes marques, gérées à l'échelle du groupe. C'est le cas des achats, du financement, du crédit, de la mise au point de nouveaux modèles. Il y a parallèlement une "segmentation" des unités de production, ainsi l'usine de Poissy a été ramenée à une activité d'assemblage, elle se contente de produire ce que lui demande le groupe. On assiste également à une spécialisation à l'échelle européenne des unités de production qui deviennent des alliés d'un ensemble européen.

Les groupes fractionnent les établissements pour éviter les problèmes sociaux que posent les unités de grande dimension où les directions connaissent des affrontements avec de grosses communautés de travailleurs. L'avocat de la C.G.T. mise grandement sur les révélations des experts pour démasquer lors du procès les activités d'une direction de groupe aux intentions peu avouables, mue par la volonté de destabiliser les revendications de la collectivité ouvrière, revendications énoncées par les représentants du personnel. Aussi une question est-elle posée à l'expert à propos de la correspondance entre la stratégie industrielle de Talbot-Peugeot et la forme juridique adoptée. Pour l'expert, on ne peut expliquer le choix des structures juridiques par la seule logique industrielle. Le choix juridique est aussi commandé par les bénéfices qu'escomptent tirer les dirigeants de la dispersion du personnel, dispersion se répercutant obligatoirement sur l'information des représentants du personnel qui peut s'en trouver considérablement amoindrie. En effet, le découpage en société détermine le champ de compétence des instances de représentation dans la mesure où, quelle que soit la structure industrielle du groupe, la représentation des travailleurs s'exerce dans le cadre des sociétés et de leur établissement. Les droits de consultation et d'information des comités d'établissement ne couvrent que l'étendue des activités de la société ou de l'établissement et le fractionnement en plusieurs établissements conduit par conséquent à un fractionnement de l'information. Les représentants des travailleurs ne peuvent avoir une vue d'ensemble des structures industrielles du groupe dans la mesure où ces structures sont fragmentées au sein d'un réseau de sociétés qui ont des frontières différentes et conduisent à des informations elles aussi partielles et fragmentées.

La réponse de l'expert n'est qu'en partie favorable à l'argumentation de la C.G.T.. Certes, elle expose au grand jour la volonté du groupe P.S.A. d'atomiser les informations données au personnel, d'accentuer la distance entre direction et salariés, mais elle ne donne pas à penser pour autant que la société ait seulement en tête lors de la restructuration de déposséder les représentants du personnel des droits que leur reconnaît la loi. De plus, l'expert a au préalable "banalisé" les intentions de P.S.A. en faisant état du suivi de politiques du personnel semblables à l'échelle européenne.

4. - La façon dont les parties s'adressent au juge -

Devant le tribunal correctionnel de Versailles, la C.G.T. en appelle au contexte de l'entreprise et met l'accent sur la façon dont ont été bafouées certaines libertés jusqu'à il y a peu. En préalable, les conclusions de la C.G.T. en réfèrent aux élections et rappellent que grâce à la commission de contrôle, constituée au moment de ces élections, à l'instigation du magistrat civil, la C.G.T. a vu son audience doubler, espérant donner ainsi à penser au juge répressif combien le contexte de l'entreprise était auparavant peu favorable à la libre-expression des suffrages dès lors qu'il s'agissait de désigner des candidats C.G.T., voire C.F.D.T.

La centrale peut penser à juste titre que l'on se situe dans un nouveau contexte de rendu de la justice après les élections de mai 1981. Et d'ailleurs, le nouveau Gouvernement se montre désireux d'apporter des modifications profondes au droit du travail. Les lois Auroux se préparent et parmi les textes promulgués en 1982, certains améliorent le droit à l'information des représentants du personnel (21). Il faut donc prendre connaissance de l'argumentation de l'avocat de la C.G.T. dans ce contexte de fièvre législative.

Les initiatives prises par la direction, dit la C.G.T., contreviennent au droit à l'information des représentants du personnel (22) et cela de plusieurs façons. Tout d'abord la direction de l'entreprise a, antérieurement à la restructuration pris des mesures modifiant le volume de l'emploi. Ce faisant, elle a négligé les prescriptions de l'article L. 432-4 du code du travail qui astreint l'employeur à informer de manière explicite et préalable et à consulter avant toute exécution lorsque la mesure est susceptible d'affecter plusieurs établissements, les représentants du personnel. Elle a violé aussi les articles L. 321-4 et L. 321-5 relatifs à l'information de ces mêmes représentants en cas de projet de licenciement économique.

La restructuration elle-même n'a pas donné lieu à l'information et à la consultation requises des instances représentatives, la démonstration de la C.G.T. tend à le prouver. Et ceci tout d'abord à propos de la réorganisation des moyens de production : les conséquences directes de la réorganisation des moyens de production et du remodelage juridique ont été soustraites à la connaissance et à l'examen du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Poissy, au mépris de l'article 432-4 du code du travail.

Concernant ensuite la restructuration proprement dite, plaide toujours la C.G.T., le comité central d'entreprise et le comité d'établissement ont appris le 29 septembre 1980 qu'une filiale automobile Talbot qui "disposerait de l'usine de Poissy" et serait sans doute créée postérieurement à l'absorption de la présente société des Automobiles Talbot verrait le jour. Le statut du personnel deviendrait aux dires de la direction et conformément à la loi, celui du personnel des Automobiles Peugeot. Or, toujours d'après la C.G.T. une telle présentation se révélera plus tard trompeuse et tronquée : il faudra attendre le 17 décembre 1980 pour que le comité central d'entreprise reçoive une brève note datée du 11 décembre 1980 supposée expliquer les mécanismes juridiques de la restructuration. Un élu C.S.L., peu suspect d'agressivité déclare alors : "nous n'avons évidemment aucune possibilité de négociation dans les deux jours ouvrables qui nous restent avant la disparition de la société". Pourtant les statuts de la Société Talbot et Cie ont été déposés plus tôt, dès le 5 novembre 1980 ; de même le contrat d'affermage conclu entre la Société Talbot et Cie et la Société Automobile Peugeot. La clandestinité de l'opération est manifeste pour la C.G.T., et d'autant plus préjudiciable au bon fonctionnement des instances de représentation du personnel que les dirigeants du groupe ont profité de cette situation pour exécuter à l'avance des opérations touchant le personnel et rendant irréversible la restructuration avant toute information des organes de représentation (licenciement de 3.500 personnes).

La C.G.T. dénonce ensuite la politique de relations professionnelles de la société : celle-ci a mis au point un plan tendant à éliminer les militants C.G.T.. Cette politique avérée de l'entreprise a trouvé dans l'utilisation frauduleuse de formes juridiques un terrain propice à son épanouissement. Les dirigeants ont modelé les structures juridiques dans le but de porter atteinte aux institutions représentatives du personnel. En ce sens, ils ont fait passer à la trape la Société Automobile Talbot et cette

disparition a été suivie de la création immédiate de la S.N.C. Talbot et Cie, ce qui a eu pour effet de conduire à la dissolution au moins provisoire du comité central d'entreprise (délit d'entrave au fonctionnement régulier de cette institution). La C.G.T. s'insurge contre la constitution par les dirigeants de P.S.A. de deux établissements distincts en un même lieu, la création simultanée -découlant de l'opération précédente- de deux comités d'établissement, la limitation du cadre d'exercice des mandats des élus, la répartition du personnel entre les deux pseudo-établissements en vue d'une utilisation frauduleuse des seuils relatifs au droit syndical et d'une mise à l'écart des militants et délégués syndicaux.

La position de la direction : Le comité d'établissement de Poissy et le comité d'entreprise de la S.A. Automobiles Talbot auraient été informés des licenciements individuels intervenus entre décembre 1978 et août 1980. Il s'agit en fait pour la société d'une politique d'incitation à des départs amiables, les instances représentatives ont été régulièrement tenues au courant de l'évolution de la question. Les comités ont été régulièrement consultés le 19 décembre 1980 à propos du licenciement collectif de 3.500 salariés. Ils l'avaient déjà été également sur un projet de licenciement de 1.550 personnes, le 29 septembre.

La restructuration a été imposée par une évolution catastrophique de la situation financière de la Société Automobile Talbot en 1979 et 1980. Il y a eu une importante baisse des ventes sur le marché des automobiles, provoquée par le second choc pétrolier et les concurrences allemande et japonaise. La fusion-absorption des Automobiles Talbot par les Automobiles Peugeot s'est imposée comme étant la solution permettant d'une part d'éponger les pertes, d'autre part d'escompter une réduction des frais généraux par élimination des doubles emplois et corrélativement la réduction d'un déficit d'exploitation. Le directeur de la société a tenu une conférence de presse le 24 septembre 1980, la mise en place de la fusion des réseaux de distribution a été décidée avec effet au 1er octobre 1980, les comités ont été informés et consultés le 29 septembre 1980. L'information a été complétée le 28 novembre 1980, spécialement sur la répercussion de la fusion sur les contrats de travail, le statut collectif et individuel, les modalités du fonctionnement et du financement du comité central et de chaque comité d'établissement. L'information a été préalable à l'intervention du traité de fusion et à sa ratification ultérieure par les assemblées d'actionnaires et d'obligataires.

Contrairement à ce que soutient la C.G.T., dit la direction, à savoir la soustraction à la connaissance du comité d'établissement de Poissy

des conséquences directes de la réorganisation des moyens de production et du remodelage juridique au cours de la période du 28 novembre 1980 au 27 février 1981, une réunion du 28 novembre 1980 a permis d'informer le comité sur les contrats de travail du personnel Talbot, le statut collectif et individuel, les modalités de fonctionnement, de financement des comités d'entreprise et d'établissement ; de même, la réunion du 17 décembre 1980 a permis d'informer sur les modalités de la fusion.

* *

*

Le procès de la restructuration Talbot met à notre sens en lumière les problèmes de hiérarchisation des règles au sein du droit, ainsi voit-on les règles relatives aux sociétés donner la haute main aux tenants du capital pour faire et défaire la structure juridique sans tenir compte du personnel, et par là-même des règles du droit du travail -en particulier des prérogatives des représentants du personnel.

"Toute entreprise, dit le tribunal correctionnel, est un organisme vivant, engendré par son ou ses fondateurs, destiné par essence à subsister, se développer, voire parfois disparaître, et doit comme tel s'adapter au milieu ambiant dont elle ne s'assure pas, hors des situations du monopole généralement prohibées par la loi, le contrôle, et lutter contre la concurrence".

Et encore :

"Le rôle du pouvoir de direction est de prendre des décisions en fonction de l'analyse des facteurs divers dont la sauvegarde de l'emploi, s'il est d'importance considérable, n'est que l'un des nombreux d'entre eux ; il est aussi de prévoir et donc de prendre en considération préalablement à la décision, l'évolution possible dans l'avenir".

On voit combien dans l'esprit des magistrats sont secondaires les prérogatives des salariés.

Et le tribunal d'ajouter :

"Le rôle dévolu dans l'ordre économique au comité d'entreprise est -suivant l'article 432-4 alinéa 1 du code du travail- d'exercer "à titre consultatif" diverses attributions ; notamment suivant le paragraphe a : "il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il a retenues".

Comme le note Rettenbach (23), dans le système juridique actuel, une législation du travail ne pourra qu'aménager de façon limitée les conditions de la protection de l'emploi dans les groupes, parce qu'elle est sans effet sur la cause la plus profonde des problèmes de l'emploi dans les groupes, à savoir l'existence d'un pouvoir qui peut toujours, en fonction de la politique économique et sociale qu'il projette, se restructurer, se déplacer librement, de façon anonyme, et donner aux structures juridiques du groupe la portée qu'il désire.

Des contradictions dans l'orientation des règles sont engendrées par le système lui-même (24) où les groupes se survivent et se développent grâce à la libre-organisation de leurs structures économiques, financières, politiques, liberté toujours menaçante pour la législation du travail (25). Bon nombre d'exemples pris dans l'histoire de cette législation pourraient montrer comment l'organisation des structures économiques prend régulièrement de vitesse l'application des acquis favorables au salariat. La racine de l'inadaptation de la législation protectrice de l'emploi est la catégorie juridique dans le cadre de laquelle continuent d'être organisées les relations de travail, à savoir la catégorie du contrat synallagmatique, essentiellement individualiste.

La coexistence au sein du droit de règles antinomiques tend à se résoudre par le biais du procès (26). Les catégories juridiques ne prennent sens que dans le rapport d'opposition et de confrontation qui peut en être fait à tous les niveaux et dans toutes les espèces de juridiction (27), ici l'espace répressif, espace étroitement dépendant du cadre juridictionnel civil puisque c'est dans ce cadre là qu'a été posé parallèlement la question de l'unité économique et sociale "Talbot", indissociable du problème de la restructuration.

On a -entre parenthèses- vu se formuler deux litiges distincts à partir d'un même fait (la réorganisation de l'entreprise, les conditions dans lesquelles s'est déroulée cette réorganisation), un litige portant sur la définition de la notion d'unité économique et sociale en vue de la désignation des représentants du personnel (28) ; un second litige constitué par une entrave au comité central d'entreprise et d'établissement de Poissy.

5. - Il est instructif d'observer les traitements différents des deux litiges formulés, successivement par le juge civil et le juge répressif -

Notons tous d'abord la solution retenue par le juge répressif. La C.G.T. a conclu à la commission de dix infractions par

les dirigeants de P.S.A.-Talbot. Si le juge pénal considère l'un de ces délits comme constitué, il rejette à propos des autres l'argumentation de la centrale syndicale et estime alors la Société Automobile Talbot justifiée par la situation à laquelle est s'est trouvée confrontée, à savoir : la crise mondiale de l'industrie automobile, la régression des ventes du groupe P.S.A., la régression des immatriculations de Talbot de 40 % en France, de 30 % dans les neuf pays européens.

Ainsi, par exemple, il n'y a pas eu d'entrave au comité d'établissement lors de la décision économique de fusion ; ni non plus de discrimination syndicale commise. En revanche, un délit d'entrave au comité d'établissement de Poissy du fait de la soustraction à sa connaissance et à son examen des conséquences directes de la réorganisation des moyens de production et du remodelage juridique au cours de la période du 28 novembre 1980 au 27 février 1981 a bien été commis.

En définitive, un seul chef d'inculpation sur les dix invoqués par la C.G.T. est reconnu fondé par le tribunal.

Le juge pénal prend en compte faiblement, comparé au juge civil, le contexte de l'entreprise (29), sous l'angle "relations direction-syndicat". Seul retient son attention le contexte économique auquel se trouve confronté la société : choc pétrolier, concurrence internationale, pertes financières ; de même la logique économique à laquelle doit se soumettre l'entreprise : "il n'est pas établi qu'il y ait fraude et le processus (de réorganisation) s'inscrit également dans la logique économique d'une gestion saine dont les dirigeants de l'entreprise sont responsables".

Le jugement du tribunal correctionnel porte fort peu la trace de l'analyse fournie par les experts que l'accusation a fait témoigner, analyse consacrée notamment aux relations syndicales dans l'entreprise et à l'opération de restructuration.

Le magistrat n'utilise pas à l'avantage de la C.G.T. la solution rendue par le juge d'instance de Poissy le 29 mai 1981, dans un jugement reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale sur le site de Poissy, déclarant artificiel le découpage juridique effectué entre "Automobile Talbot S.A. " et "Automobile Peugeot S.A.". Lorsque la C.G.T. argumente devant lui et invoque une série d'entraves aux fonctions de représentants du personnel, du fait de la juxtaposition de deux comités, l'un Peugeot, l'autre Talbot, et de la répartition arbitraire du personnel, le juge répressif écarte l'argumentation de la centrale.

Le juge civil a, au contraire du juge répressif, multiplié les interventions, se montrant très actif dans le conflit. Il suffit pour

le vérifier d'observer les multiples nominations d'expert durant le déroulement des procédures dans le conflit électoral qui oppose C.G.T. et C.F.D.T. d'une part et direction Talbot d'autre part. Or, le magistrat est, le plus souvent saisi par le biais d'une assignation en référé, sommé de statuer sur l'urgence, ce qui rend plus proche encore juge civil et juge pénal dès lors que le juge des référés a possibilité de requérir la force publique (et donc de mêler l'Etat au litige) au nom de l'urgence (30).

Comme on l'a déjà vu (31), le juge civil paraît acquérir la conviction dans le conflit électoral qu'en l'absence de textes spécifiques au droit du travail, il s'agit pour lui d'adapter les principes généraux du droit et des libertés publiques, une législation à caractère plus général déjà existante en matière électorale, au contexte particulier d'une entreprise, de ne pas laisser étouffer le tronc de l'arbre législatif par le lierre des luttes sourdes syndicats-directions qui jusque là ont rendu pratiquement impossible l'implantation des syndicats représentatifs au plan national dans l'établissement.

Il est donc bien évident que le juge civil ici a la partie belle, comparé au juge pénal, se trouvant pratiquement devant un vide législatif, ou sommé en tout cas d'adapter des dispositions plus générales au cas particulier des élections dans l'entreprise. Le juge pénal, lui, est étroitement soumis au principe de légalité des incriminations et des peines (32).

Autre chose encore, le juge civil oeuvre au moment du déroulement des faits, dans une période où la partie demanderesse (les syndicats) est en droit de tout attendre des élections prochaines. Le juge pénal est au contraire saisi en fin de processus. La restructuration est achevée, tout au plus peut-il constater la commission des infractions, mais non point protéger des intérêts à venir. Son intervention n'est pourtant pas négligeable. Et parce que toute condamnation de sa part est susceptible de donner une image négative de la bourgeoisie d'affaire, et aussi parce qu'elle peut donner plus de poids aux représentants du personnel dans des opérations du même type. Comme le note Lascombes (33) "la sanction pénale est dirigée vers un passé et siège toute entière dans sa fonction symbolique de renforcement de la conscience commune. La sanction civile par contre est de type restitutive et vise à assurer le rétablissement d'un rapport social troublé ou conflictuel : sa finalité est dirigée vers la restauration d'une régularité".

La façon différente dont s'entremettent juge civil et pénal dans les relations des parties accentue encore, si besoin était, les écarts de normes dont nous parlions plus haut. Car, de fait,

l'observateur que nous sommes, est tenté de prétendre que le juge civil fait plutôt pencher la balance du côté des syndicats et le juge pénal du côté de la direction de l'entreprise. Le même observateur est un peu désappointé, s'attendant à une plus grande prise en compte par le juge répressif des prérogatives des représentants du personnel puisqu'il s'agit d'appliquer des dispositions issues du code du travail. Or, en réalité, rien de tel ne se passe, alors que pourtant le juge civil quant à lui a visiblement eu à cœur d'intégrer le droit électoral aux relations professionnelles.

Ce que dit un auteur comme Supiot (34) des contextes proprement juridiques dans lesquels interviennent juge civil et juge pénal, peut permettre de mieux entrer dans la compréhension des jugements rendus successivement par le juge civil et le juge pénal. Pour Supiot, l'obligation à laquelle doit se plier le juge de légitimer sur le plan proprement juridique par un raisonnement se référant à des règles de droit sa décision, explique certaines différences entre décisions rendues par le juge civil et le juge pénal. Le juge répressif se trouve contraint par les textes, soucieux de trancher au plus près de ceux-ci et a très peu de latitude comparé au juge civil qui peut souvent combiner plusieurs règles dans le rendu de sa solution, solution "moyenne" conciliant autorité du chef d'entreprise et protection du salarié.

6. - Les leçons à tirer de la transformation du conflit en litige -

Les remarques qu'il convient de formuler à propos de "l'affaire de la restructuration Talbot", au-delà de la simple évaluation de l'effet de la procédure engagée, tournent autour une fois encore de la dualité "espace-temps" de l'entreprise et "espace-temps" de l'institution judiciaire.

La procédure engagée n'a pu que durcir les rapports de la direction avec la C.G.T. puisqu'il s'agissait de prendre les dirigeants de la société en flagrant délit de violation de leurs obligations. A l'époque -le jugement du tribunal correctionnel date de 1981- la direction et la C.G.T. (à laquelle on associera la C.F.D.T.) ont continué à avoir des positions antinomiques, notamment sur les licenciements collectifs envisagés par la direction. En 1983/84 s'inscrit dans le déroulement des événements constitutifs de la trame de l'histoire de l'entreprise une grève très violente qui donne lieu à l'intervention des forces de l'ordre à la suite d'un référé de la direction. La responsabilité, notamment pécuniaire, des militants C.F.D.T. de l'entreprise est mise en cause devant les

tribunaux à cause des pertes financières essuyées par l'entreprise. De telles actions accusent le délabrement, la détérioration des relations des protagonistes.

La durée très longue du procès fait que le temps judiciaire entre en opposition fin 1985/début 1986 avec le temps de l'entreprise, le hiatus entre les deux finit par laisser la centrale syndicale à l'origine du litige, elle calcule qu'elle n'a rien à gagner à prolonger le procès de la restructuration malgré les investissements de tous ordres qu'a représenté son entrée dans le prétoire.

Au contraire : la procédure proprement dite coûte cher, même si l'on met à part les honoraires d'avocat ; la continuation de la procédure signifierait dépenser une certaine énergie syndicale, compte tenu de la nécessité de maintenir des militants en contact avec les avocats, de suivre la procédure, énergie pouvant être employée plus utilement ailleurs, et notamment dans l'entreprise proprement dite, lieu de la véritable lutte, dit un militant C.G.T.. Certes, la C.G.T. pensait tout autrement cinq ans plus tôt, mais à l'époque rien encore n'était joué, il convenait de se battre de diverses façons, y compris juridiquement, pour empêcher la liquidation de l'affaire Talbot et obtenir du juge un renforcement des pouvoirs de contrôle des représentants des travailleurs à l'occasion de la restructuration, quitte, peut-être, à empêcher celle-ci. Cinq ans plus tard, la C.G.T. considère que la direction a démantelé Talbot : un certain nombre de chaînes de montage n'existent plus, on ne produit plus qu'un unique modèle de véhicule au lieu de cinq, Talbot n'est donc plus ce qu'elle était ...

Le hiatus entre temps judiciaire et temps du conflit est total et c'est bien ce que signifie la C.G.T. en laissant son avocat clore seul l'affaire devant la Cour d'Appel de Paris, désertant la salle d'audience. Or ceci en d'autres temps eut paru incongru, compte tenu de l'enjeu du procès, à son commencement en particulier ; d'autant que la cause était encore susceptible en 1986 d'être gagnée, mais il eut fallu pour cela créer un climat propice, faire de la publicité, convoquer la presse, toutes choses du ressort de la centrale syndicale.

La C.G.T. manifeste sa défiance à l'égard des procédures judiciaires : même si intervenait tardivement une solution favorable aux représentants des salariés, comment être sûr que cette décision là ne serait pas peu après remise en cause par une nouvelle jurisprudence, ou même, par le rapport de force dans l'entreprise ...

Dans ce cas de figure, la dimension symbolique de la condamnation pénale hypothétique des dirigeants est quasiment gommée.

L'emploi du judiciaire apparaît donc cette fois encore extrêmement pragmatique, décidément indissociable de tout un faisceau d'autres facteurs trempant leurs racines dans la diversification des activités des protagonistes en vue de faire avancer ou bien au contraire de freiner l'aboutissement du conflit. Vouloir examiner l'aspect juridictionnel du conflit en l'isolant du contexte de la restructuration Talbot au sein du groupe P.S.A., des allers et venues des divers protagonistes sur le terrain de l'entreprise, de l'intervention ponctuelle d'autres acteurs tels la presse, les élus, voilà qui conduirait à donner une vue inexacte de l'immersion de l'activité judiciaire dans le déroulement d'un conflit. Et si la justice est présente dans l'ombre, la coulisse, elle l'est au même titre que d'autres facteurs. Ni plus ni moins. Il semble pourtant que jamais encore autant qu'à son endroit, n'a convenu le mot artifice, à cause de cette lenteur du temps, cette densité particulière de l'écoulement de la temporalité qui est l'une des caractéristiques de cet espace autre, clos, replié sur lui-même, qui imprime également sa marque spécifique et le coupe de l'espace où évoluent les protagonistes.

Le judiciaire n'étant qu'une voie secondaire, passé le temps du procès les parties rangent l'attirail des procédures et des plaidoiries. Les protagonistes ressemblent à ces enfants qui se mettent successivement divers masques sur le visage pour jouer à se faire peur. Le masque "procès" ayant fait son temps, l'on va l'abandonner et s'il le faut en prendre un autre. Les conseils des parties ne peuvent voir tout cela d'un bon oeil. Pour eux, le procès est chose sérieuse, joute oratoire où l'on s'engage totalement -surtout dans une affaire d'importance comme celle-là- et qui se mène à son terme.

Le hiatus entre temps de l'entreprise et du prétoire, espace de l'entreprise et du prétoire, est porté à son comble. Moins que jamais les conseils des parties -appartenant malgré tout aux rouages judiciaires- et les parties elles-mêmes, ne peuvent se comprendre, car le caractère professionnel de l'activité de l'avocat, la compétence requise par l'institution qui sait bien ce qu'elle fait en l'exigeant, le coupent de son client.

Un tribunal est pour chaque plaignant un lieu public, une sorte de théâtre. On y entre, on en sort dans une série de situations à sa guise, à sa convenance. Pas question de s'y laisser retenir.

Cinq ans de surcroît ! Le halo de mystère, le sentiment de non-initiation étreignant tout visiteur à son entrée dans un palais de justice, lui donne la certitude que, non jamais, le lieu des plaidoiries ne lui deviendra familier. Car tout rite est, bien sûr pratique d'exclusion pour ceux qui n'y participent pas (35). Les parties dans un procès sont des exclus devant lesquels s'entr'ouvre une porte en présence de leur avocat, juste pour quelques minutes, quelques heures, le temps d'une audience, d'une audience seulement.

Le procès correspond à un moment de la vie de l'entreprise, photographie, instantané pris dans un ailleurs qui n'est pas le prétoire. Celui-ci sert de chambre noire, on y développe un négatif -ici des atteintes aux droits des représentants du personnel-. Mais comme toute photographie, celle-ci représente des personnages figés dont la ressemblance avec les véritables acteurs, ceux de chair et de sang, est finalement assez lointaine ; si vague que l'un d'eux un jour proteste et refuse de se reconnaître sur ce vieux cliché servant de pièce à conviction dans l'enceinte du tribunal. Il préfère vivre, ce qui signifie négocier dans l'entreprise avec son adversaire déclaré, celui que l'on identifie plus ou moins sur la photographie ; et que l'on déchire celle-là au plus vite ! Elle ne lui sert plus à rien.

III. - FIGURES DE LA NEGOCIATION (SUITE) : UNE "JUDICIARISATION" PAYANTE (Conflit n° 99) -

Le conflit n° 99 se déroule chez Renault au sein de l'établissement de Billancourt. En 1973, à l'issue d'une grève touchant plusieurs établissements de Renault, la direction refuse de payer une prime aux grévistes. Les syndicats C.G.T. et C.F.D.T. entrent en opposition avec la Régie à la suite de cette décision. Après l'échec de tractations le conseil syndical de la C.F.D.T. décide de porter l'affaire devant les tribunaux compétents. La C.G.T. agit de son côté dans d'autres établissements de la Régie (Flins, Dreux, Nîmes). Les deux centrales débattent ensemble d'un procès conduit en commun, mais ne réussissent pas à s'accorder.

Les procédures : La C.F.D.T. (Syndicat C.F.D.T. de l'Automobile) dépose une plainte devant le tribunal correctionnel de la Seine contre deux responsables de la Régie pris normément : D. et T.. Le litige a pour base juridique la minoration de la prime anti-grève qui, d'après la C.F.D.T., est une entrave à la liberté syndicale et une atteinte au droit constitutionnel de grève.

- La C.G.T., parallèlement et pour trois autres établissements, intente une action devant les prud'hommes contre la Régie, action, sur laquelle nous manquons malheureusement d'informations.

La tactique de la C.F.D.T. est de s'adresser au juge répressif plutôt qu'au Conseil des Prud'hommes car la C.F.D.T. estime cette juridiction défavorable aux salariés dans ce type d'affaire. La C.F.D.T. mise également sur le caractère stigmatisant de l'action pénale et espère ainsi voir céder la direction.

L'impact du litige est favorable aux syndicats. La Régie fait connaître à la C.G.T., au cours de la procédure de conciliation devant les prud'hommes, son intention de supprimer les minorationes pour les faits de grève ayant un caractère légal et la C.G.T. abandonne son action.

La C.F.D.T. agit de même et renonce à sa plainte.

Les parties transigent, leur transaction règle l'avenir (les grèves futures) mais concerne aussi le passé (le paiement de la prime de décembre 1973).

Le conflit renseigne utilement sur l'effet symbolique d'une procédure pénale, notamment dirigée comme en l'espèce contre une direction d'entreprise. La Régie réagit fortement à l'inculpation de deux de ses dirigeants, elle exige un désistement écrit de la C.F.D.T. pour transiger et en dicte les termes. Ceci expliquant cela, on comprend mieux la mise en scène organisée par l'avocat de la C.F.D.T. quatre ans plus tard lors d'un conflit à Renault-Flins (*). L'avocat qui poursuit la Régie au nom d'un délégué syndical, se désiste à l'audience de l'un des deux chefs d'accusation retenus contre la direction. Il s'agit d'utiliser le lieu -un palais de justice- pour décupler l'effet de dramatisation potentiellement attaché à toute procédure pénale.

La "judiciarisation" est un succès, particulièrement le recours à la juridiction pénale. Il est nécessaire cependant d'accorder une portée limitée à cette affaire, car la réaction de la Régie est indissociable du contexte des années 70. Il n'est pas acquis le moins du monde que la Régie eut adopté une position identique en 1986 dans une situation similaire, la conjoncture économique de 1986 étant sans rapport avec celle des années 70. Le conflit n° 104 le donne à croire. La Régie -sur des questions de flexibilité de l'emploi- préfère payer des amendes que modifier ses pratiques.

./...

(*) - Se reporter au conflit n° 22 infra

La comparaison entre deux conflits survenus à des époques différentes dans une même entreprise, séparés par l'écoulement d'une décennie, montre à quel point il convient de demeurer prudent dans nos observations, la conjoncture étant une variable plus importante que la "judiciarisation" elle-même, pouvant conduire la Régie à renoncer à se doter d'une bonne image de marque.

33 - Lascombes, 1986.

34 - Supiot, 1979, 610 et s.

35 - Bankowski, Mungham, 1976.

CHAPITRE V

LE RECOURS A LA JURIDICTION PRUD'HOMALE

Voici deux exemples de sollicitation de la juridiction prud'homale. Dans les deux cas, si le décalage entre enceinte de l'entreprise et prétoire est manifeste cela ne tient pas seulement à la spécificité du juge sollicité mais aussi aux rapports entretenus par entreprise et prétoire.

I. - LE PROCES N'EST BIEN QU'UN ENJEU SECONDAIRE DANS LE CONFLIT (Conflit N° 107) -

Dans ce conflit qui se déroule à l'usine Renault de Boulogne-Billancourt, les syndicats s'opposent aux clauses de mutations insérées dans les contrats des salariés par la Régie. On est en 1977/78, la crise due aux coûts plus élevés du pétrole fait sentir ses effets. Le chômage s'accroît, les directions d'entreprises tendent non seulement à diminuer les effectifs mais à favoriser la flexibilité de l'emploi. Rien d'étonnant donc si la direction de Renault décide de modifier les contrats de certains personnels et de lier une clause impliquant l'obligation de se déplacer en cas de nécessité à l'obtention d'une promotion.

A travers une réclamation banale, l'affaire pose une question essentielle pour l'ensemble des salariés, la clause est dangereuse, n'étant limitée ni dans le temps ni dans l'espace. Elle est introduite dans les contrats à un moment où l'industrie automobile cherche à se restructurer face à la crise (1) et à adapter l'appareil productif au marché actuel. Pour ce faire, la mobilité des effectifs est un enjeu important (2).

La clause litigieuse concerne surtout Rueil et Billancourt, parce qu'il s'agit de deux établissements où l'on compte beaucoup d'ETAM (techniciens et agents de maîtrise).

Les syndicats ont, dans un premier temps, essayé de se battre loin du prétoire, et cette affaire donne un excellent exemple de la façon dont, à un moment donné dans un conflit, devant une série d'échecs successifs, concernant notamment la mobilisation des personnels concernés et la négociation avec la direction, un syndicat décide de recourir au procès, autrement dit de transformer le conflit en litige, le procès n'étant alors qu'un enjeu secondaire, une carte parmi d'autres dans le jeu de l'un des protagonistes.

1. - Les faits et les acteurs -

La direction insère la clause litigieuse dans les contrats de certains ETAM, l'intéressé reconnaît avoir été informé de ce que

tout membre du personnel de la Régie peut être appelé à effectuer des déplacements en France et à l'étranger pour le compte de la RNUR, la notion de déplacement s'appréciant par rapport au lieu de travail habituel.

Les syndicats déploient une grande activité au cours du conflit.

Des tracts nous apprennent que des actions unitaires sont menées par C.G.T., C.F.D.T., F.O. et C.G.C.

Les syndicats envoient une délégation commune à la direction générale pour demander la suppression de l'avenant.

Une pétition recueille 5.000 signatures, à la suite d'une réunion unitaire organisée le 16 novembre 1977.

La direction refuse de négocier : les lettres que lui adressent les syndicats demeurent sans réponse et ceux-ci dénoncent dans un second tract (qui n'est pas signé de la C.G.C. cette fois), la politique autoritaire de la direction. La Régie, sommée de négocier par trois fois, n'accorde pas d'entrevue aux syndicats. Un entretien aura lieu plus tard, en 1980, entre syndicats et direction. Il n'aboutira pas.

La direction estime qu'il faut produire plus, avec moins de personnel. Un responsable de l'entreprise déclare à une réunion du Comité Central d'Entreprise de décembre 1978 que l'équilibre financier de l'établissement est précaire, le problème se posant en termes de flexibilité de l'emploi. La modification des clauses est inévitable pour des questions de conjoncture et la direction s'insurge contre les positions qui tendent à réduire les possibilités de mouvement à l'intérieur de l'entreprise.

Un communiqué de presse de la C.F.D.T. donne une plus grande surface à l'affaire : les restructurations passent par la maîtrise des effectifs, déclare la C.F.D.T., patronat et Gouvernement jouent à fond la carte de la mobilité pour se permettre le maximum de souplesse dans les choix industriels.

Les salariés sont les acteurs les plus importants du conflit. Ils peuvent en effet refuser de signer la clause litigieuse et il est certain que si les personnels concernés avaient fait front contre la clause, l'incidence d'une telle attitude sur la Régie eût été forte. Celle-ci n'aurait pas pu, pour des raisons psychologiques, diminuer subitement les salaires de nombreux collaborateurs. Et parce que l'inverse s'est produit - peu de salariés, excepté quelques militants syndicaux, ayant dénoncé la clause - la Régie a pu l'imposer.

La mobilisation sur l'affaire est insuffisante, la négociation échoue, les pétitions sont sans résultats, on passe alors à une phase de "judiciarisation" du conflit. On peut considérer que le simple fait de s'engager sur ce terrain -dans ce conflit là en tout cas- est un aveu d'échec syndical;

Les jours s'écoulaient et les pages du dossier se refermaient peu à peu. Seuls quelques militants sont encore mobilisés, pour l'immense majorité du personnel, l'affaire des clauses de déplacement est réglée.

2. - La procédure -

L. et P., deux militants de la C.F.D.T., intentent une action devant les prud'hommes. La base du litige est constituée par la contestation de l'avenant inséré dans le contrat, déclaré contraire aux conventions collectives et aux principes généraux du droit par les demandeurs. L. et P. réclament le versement d'un rappel de salaires qui leur est dû de leur point de vue.

- Le Conseil des Prud'hommes de Puteaux, dans un jugement du 20 novembre 1978 (L. et P. c/RNUR), estime que l'insertion de la clause relative aux déplacements constitue une manoeuvre préjudiciable aux salariés. La promotion n'est pas la contrepartie des déplacements prévus par les avenants proposés aux salariés à l'occasion de la promotion. La clause relative aux déplacements constitue une modification importante des obligations du salarié et doit faire l'objet d'un accord écrit et distinct.
Le tribunal condamne la RNUR à verser à L. et à P. le rappel des salaires et indemnités qui leur est dû.
- Devant la Cour d'Appel de Paris, le 21 mars 1980 (RNUR c/L. et P.), la C.F.D.T. est reçue en son intervention volontaire. L'arrêt confirme le jugement du Conseil des Prud'hommes de Puteaux.
- La Régie se pourvoit en cassation le 13 octobre 1980, puis se désiste.

Sur le plan tactique, l'avocat de la C.F.D.T. eût souhaité faire interdire la clause en son principe, alors que la C.F.D.T. a préféré n'introduire qu'un litige sur le rapport clause et promotion. Le désistement de la Régie, après pourvoi en cassation, indique bien que la Régie n'ignore pas faire fausse route en demandant la réformation de l'arrêt d'appel. Mais elle sait aussi, probablement

comme ce sera le cas plus tard dans l'affaire des intérimaires (conflit n° 104), que l'échec essuyé dans le prétoire est peu de chose à côté de la réussite de sa politique dans le domaine de l'emploi. Elle poursuivra sa route et les avenants seront signés.

3.- L'impact du litige sur le conflit -

Même si la décision d'un strict point de vue juridique a été exécutée, elle n'a eu aucun impact. En effet, bien que les plaignants L. et P. aient obtenu gain de cause, la décision n'a d'aucune façon mordu sur le conflit, entamé la position de la Régie et les clauses de déplacement se sont généralisées par la suite.

On peut considérer qu'il y a eu échec du recours au judiciaire -du point de vue en tout cas de ceux qui ont pris l'initiative d'intenter l'action- les salariés, par syndicat interposé. Le succès remporté par la procédure n'améliore pas la position de la C.F.D.T. et surtout des salariés en tant que partie à un contrat où la Régie est l'autre co-contractant.

C'est bien l'échec de la négociation et la faiblesse du mouvement à la base qui explique la "judiciarisation" du conflit : le manque de virulence trouve d'ailleurs son prolongement dans le procès : la C.F.D.T. n'est pas parvenue comme elle l'entendait, à mobiliser l'ensemble des militants et adhérents sur l'importance de la transformation du conflit en litige -porte de sortie obligée dans cette affaire- à obtenir que l'ensemble des adhérents apporte un soutien "moral" aux non-signataires engagés dans le procès.

Conflit et litige ont fonctionné indépendamment l'un de l'autre et le recours à la justice est apparu comme un enjeu secondaire.

Temps et espace de l'institution judiciaire n'interfèrent pas avec temps et espace de l'entreprise. A cause de cette dualité, les salariés plaideurs -et donc L. et P.- ayant choisi de transformer le conflit en litige sont soumis à un temps différent de celui subi par le restant des salariés de l'entreprise.

* *

*

Dans cette affaire, plus que dans toute autre, l'activité déployée devant la juridiction est une sorte de réplification de l'activité menée dans l'entreprise. L'enjeu est certes le même dans

les deux espaces, mais les faits appréciés dans le cadre du prétoire sont en quelque sorte "vitrifiés", perdent ce mouvement qui fait la vie, la qualité du vivant. La vie continue ailleurs, l'affaire se règle ailleurs, dans l'entreprise. Les faits mis, dirait-on, en éprouvette, lyophilisés par l'opération processuelle, ne sont plus en contact avec le réel, ce réel que l'on retrouvera lorsque, plus tard, en octobre 1980, la Régie se désistera et renoncera à se pourvoir en cassation. Le conflit aura alors été réglé dans l'entreprise, faute de combativité des salariés. Le verdict judiciaire et le vécu des travailleurs apparaîtront en complète opposition. Temps de l'entreprise et temps du prétoire auront fonctionné en complet décalage : la lenteur du second fera éclater au grand jour le caractère artificiel de ce temps judiciaire comparé au temps vécu à l'extérieur du prétoire, pareil à la lumière artificielle, impossible à confondre avec la lumière du jour, même si elle donne parfois l'illusion de lui ressembler. Car les faits évoqués au sein du prétoire sont une sorte de "simulation" du réel, un réel qui appartient déjà au passé, disséqué par les hommes de l'art-avocats et magistrats-. Cette simulation sous-entend un temps, un espace, qui ne sont pas, ne seront jamais, ceux de la réalité. Ceci n'est pas propre au prétoire et pourrait s'entendre aussi bien de tout lieu institutionnel où se déroule une expertise. Ce qui est propre à l'institution judiciaire, c'est cette prétention à vouloir mordre sur le réel, revendiqué par une figure abstraite et symbolique que l'on nomme la justice. Question essentielle ici : en quoi un temps artificiel, un lieu symbolique -en l'occurrence un tribunal, qui n'a bien entendu rien à voir avec l'espace occupé matériellement par ceux qui rendent la justice- peuvent-ils influencer sur le cours de faits immergés dans d'autres espaces dont on a coutume de dire qu'ils appartiennent au réel, ou -pour éviter toute question du type : "qu'est-ce que le réel ?"- au quotidien des acteurs sociaux (qui sont des patrons et des salariés). Comment encore, l'activité d'une institution telle que la justice, peut-elle simultanément entendre se nourrir d'un temps fictif et, ayant accompli sa tâche, abreuvée à ce temps fictif, agir sur le temps de l'entreprise ? Dans le cas présent, faire en sorte qu'une clause déjà entrée dans les pratiques de l'entreprise, dont l'usage s'est banalisé, soit rangée aux oubliettes ... L'on voit poindre l'oreille de la question si souvent débattue de l'effectivité du droit (3) au-delà même de ce qui concerne l'élaboration et l'application des décisions de justice, question qui n'est pas à proprement parler notre objet. Encore que le problème de l'effectivité du droit a probablement à voir avec le temps. Lorsque le temps juridique ne coïncide pas avec le temps des usagers du droit, il est vraisemblable que la règle de droit rencontrera des difficultés d'application (4).

Et ici, justement, le temps vécu par les protagonistes dans l'entreprise et le temps de la juridiction n'ont pas coïncidé. Il est certain que la décision de justice avait d'autant moins de chance d'être efficiente qu'elle intervenait bien après le moment de la mobilisation du personnel sur la question des clauses. Grave obstacle que cette lenteur du processus judiciaire à intégrer des décisions par les usagers du droit dans leur vie quotidienne, en particulier dans les conflits survenant au sein d'une entreprise.

II. - LA NEGOCIATION ET LES PROCES SE DEROULENT INDEPENDAMMENT LES UNS DES AUTRES (Conflit n° 102) -

Au cours d'une "grève-bouchon" à Billancourt à l'Ile Seguin, en février 1975, les travailleurs réclament une augmentation de coefficients, remettent en cause la grille des salaires et demandent une formation professionnelle. C., A. (délégués C.G.T.) et P. (délégué C.F.D.T.) (*) se sont opposés à la remise en marche des chaînes de la R4 et de la R6, la Régie veut les licencier ainsi que de simples salariés (dix sept personnes en tout).

Les syndicats entendent faire respecter la protection spéciale dont bénéficient les représentants du personnel, protection de fraîche date, prévue par la loi du 13 juillet 1973. La Régie donne un avant-goût de la façon dont elle réagira à la grève des presses de Flins trois ans plus tard, elle veut faire un exemple et sanctionner l'occupation ainsi que l'atteinte portée à la production.

Les protagonistes déploient une importante activité pendant le conflit et cette activité se prolonge même quelquefois après le conflit. Ainsi, des pétitions sont envoyées à la commission d'enquête des prud'hommes à propos des licenciements. Un article paru dans le journal "Le Monde" est repris dans un tract commun à la C.G.T. et à la C.F.D.T., à propos des dix sept salariés licenciés, ce qui met en évidence si besoin était, l'importance accordée à la presse par les syndicats. C.G.T. et C.F.D.T. mènent une action commune.

La volonté de négocier des syndicats est manifeste, ceci ressort d'une déclaration faite à la presse le 17 mars. Dès le 18 février, une lettre a été envoyée à la Régie aux fins de négocier.

./...

(*) - Les dossiers ont été examinés du côté C.G.T. et du côté C.F.D.T.

Au cours d'une réunion extraordinaire du comité d'établissement du 10 mars 1975, les syndicats veulent discuter de "l'ouverture immédiate de négociations, (de) la levée de toute sanction et licenciement portant atteinte au droit de grève". Les négociations aboutiront.

Pendant le conflit des huissiers sont constamment présents, dressent des constats, reçoivent des témoignages -notamment de membres du personnel de maîtrise- qui seront utilisés par la suite pour étayer les demandes de licenciement.

L'inspection du travail intervient pour refuser le licenciement des salariés protégés.

1. - Les procédures -

Elles émanent à la fois des syndicats et de la Régie (voir le Tableau n° 19).

L'action syndicale consiste à attaquer des licenciements de salariés non protégés ; également à agir au pénal en déposant une plainte qui restera sans lendemain, liée à la menace de licenciement pesant sur P.

La Régie attaque le refus de licenciement administratif de C., d'A. et de P.

Trois litiges sont donc formulés :

- Une action en réintégration des salariés licenciés.
- Une plainte pour entrave aux fonctions de délégué syndical.
- Une action en annulation d'un refus d'autorisation de licenciement.

On ne peut parler d'escalade dans le conflit, on peut simplement voir que les syndicats se battent sur le plan judiciaire pour obtenir la levée des sanctions prises contre les salariés licenciés devant le Conseil des Prud'hommes. Quant à l'action portée devant le juge pénal, à propos d'un représentant syndical, elle est mue par la volonté d'imposer l'exercice du mandat syndical dans l'entreprise. Cette action là est seulement ébauchée puisque la C.F.D.T. n'ira pas au-delà du dépôt de plainte. La C.F.D.T. se réserve d'aller plus loin éventuellement par la suite, selon le jeu de la Régie.

Actions émanant de la Régie (*)

Action émanant de la C.F.D.T. et/ou de la C.G.T.

Sens de la décision rendue

- La C.F.D.T. porte plainte contre la Régie à propos de P. pour entrave aux fonctions de délégué syndical. Plainte dont la date est inconnue et qui demeure sans lendemain (*).
- Action de la C.F.D.T. contre le licenciement d'un certain nombre de salariés non protégés.
- A la suite du refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement de C., A. et P., refus corroboré par le Ministre du travail, la RNUR demande l'annulation de ces décisions au Tribunal Administratif de Paris.
- Recours de la RNUR déposé devant le Conseil d'Etat.
- Les partis transigeront dans les années 1980 à propos du licenciement des délégués syndicaux.
- Le Conseil des prud'hommes de Paris, le 9 novembre 1976 (Syndicat Général des Travailleurs de l'Automobile et les grévistes licenciés c/RNUR) par douze jugements a estimé qu'en raison des fautes graves relevées à l'encontre des salariés non protégés, les indemnités de préavis et de licenciements n'étaient pas dues.
- Le Tribunal Administratif de Paris, le 10 janvier 1979 (RNUR c/C., A. et P.) déboute la RNUR.
- Conseil d'Etat ?

(*) - Sont astérisquées les actions ayant un caractère offensif.

Or le jeu de la Régie, c'est de licencier les représentants du personnel actifs durant la grève, empêchant la remise en marche des chaînes. Il s'agit probablement d'un calcul, d'un pari sur l'avenir : frapper les esprits par des mesures sévères doit dissuader les mouvements revendicatifs à venir et en particulier les grèves-bouchons. Cela n'empêchera pourtant pas d'autres arrêts de travail d'être déclenchés ultérieurement.

Les agissements des grévistes au cours de la grève vont donner lieu à l'invocation par la Régie de diverses notions juridiques : ils seront qualifiés de faute lourde justifiant le licenciement de salariés ordinaires, et cette faute lourde sera contestée devant les Prud'hommes lorsque les salariés attaqueront la mesure prise par la direction. Les mêmes comportements seront également qualifiés de faute grave détachable du mandat syndical (atteinte à la liberté du travail) par la Régie devant le Tribunal Administratif pour obtenir le licenciement des représentants du personnel.

2. - La défense en justice -

La défense en justice des salariés licenciés est axée sur la mise en avant du droit de grève et de son exercice. L'avocat des salariés justifie l'occupation de l'entreprise par la volonté des travailleurs d'être efficaces : pour avoir un comportement véritablement collectif et concerté, les grévistes doivent trouver un lieu de réunion et l'usine se prête tout particulièrement à la conjonction des travailleurs. Les salariés accusent aussi la direction d'avoir fait des salariés licenciés des otages (*), portant ainsi atteinte au droit de grève. De cette argumentation là (**) découle encore la dénonciation des constats d'huissiers qui fondent les licenciements : la situation de l'huissier, sa dépendance à l'égard de son client -la Régie- n'a pu lui permettre de constater avec précision des événements qui auraient eu un autre sens si on les

./...

(*) - Et pourtant le constat de fin de conflit indiquait : "il n'y aura pas de sanction pour faits de grève".

(**) - Même argumentation devant le conflit des presses de Flins. Nous le soulignons, car il s'agit d'une démonstration visant le même employeur dans les deux cas, à savoir la Régie Renault (voir infra, le conflit n° 23), mais émanant respectivement de la C.G.T. à Billancourt et de la C.F.D.T. à Flins.

avait analysés en même temps que d'autres faits. L'huissier n'a pu vérifier, pas plus que certifier, l'authenticité des identités transmises par des tiers et les salariés licenciés font justement partie de ceux dont on a relevé les identités.

3.- Que penser ici de l'incidence du recours au judiciaire ? -

Il est difficile de centrer l'observation sur les relations du conflit avec les litiges formulés, en prenant comme indicateur de cette relation l'évolution de la négociation, car les parties se mettent d'accord avant que les actions en justice n'aient été engagées.

On peut dire que négociation et "judiciarisation" se déroulent indépendamment l'une de l'autre ; pas totalement malgré tout. Au moment de la négociation, l'intention de la Régie d'opérer des licenciements est connue de ses interlocuteurs et les faits contestés qui serviront de base aux litiges formulés à titre offensif ou défensif sont probablement invoqués par la Régie contre ses adversaires autour de la table de négociation.

Certes, la "judiciarisation" est au départ liée au conflit puisque les faits qui se transforment en litiges ont pris naissance dans le conflit, mais au fur et à mesure que les mois s'écoulent on oublie les faits, les litiges se détachent totalement de la grève pour acquérir une vie propre.

A la différence pourtant de ce qui se passe dans le conflit précédent (Affaire L. et P. n° 107) où l'activité judiciaire s'est révélée sans effet véritable sur le terrain, ici le litige et son traitement juridictionnel impriment leur marque au rapport des protagonistes dans l'entreprise. Bien des années après la clôture d'un conflit les acteurs transigent et renouent avec celui-ci. Tout se passe comme si le conflit avait connu artificiellement une prolongation le temps du règlement du litige dans le prétoire, en état d'hibernation durant la période où la procédure a suivi son cours, tirée de son sommeil en fin de procès lorsque les parties transigent à propos du licenciement des représentants du personnel.

La différenciation temps/espace au sein du judiciaire et au sein de l'entreprise est encore manifeste, mais la situation est pourtant très différente de ce qu'elle était dans le conflit examiné précédemment (n° 107) ; en particulier au niveau du temps. Alors que dans l'affaire des avenants au contrat, le temps judiciaire s'avère sans aucune épaisseur, sa densité est au contraire manifeste dans cet

exemple-ci où les protagonistes doivent compter avec lui quatre ans plus tard sur le terrain -après le recours de la Régie devant le Conseil d'Etat-. La vie de l'entreprise a continué comme si de rien n'était, mais la brèche ouverte par le conflit dans les rapports des protagonistes n'a pas réellement été colmatée. Ou, pour risquer une comparaison ayant à voir avec la science-fiction, le conflit, au travers du litige, a gardé l'apparence de ces astronautes envoyés dans l'espace à bord d'un vaisseau spatial, qui ne vieillissent quasiment pas dans un laps de temps précis, comparés à ceux restés sur la terre; préservés des effets du temps par la vitesse de leur véhicule. De même ici, quatre ans après, le conflit resurgit, intact, au travers du règlement du litige, comme si le temps n'avait pas passé, immobilisé par l'activité juridictionnelle durant ces années.

En cas de formulation d'un litige par l'un des protagonistes au cours d'une grève, l'espace du prétoire prend un relief particulier, acquiert une existence matérialisée par des décisions rendues bien après la disparition du différend qui a causé l'arrêt de travail. Les revendications des grévistes ont depuis longtemps été enterrés et il ne resterait rien probablement de leur action si ne venait se greffer sur celle-ci une série de litiges.

Parallèlement à l'histoire des conflits dans l'entreprise, s'écrit une histoire des litiges. Un récit des rapports des protagonistes à l'institution judiciaire se raconte dans l'ombre, récit obscur dont la trame est à demi effacée. En témoigne la difficulté d'en retrouver la trace.

* *

*

Il faut mentionner à la suite de ces deux sortes de cas, la situation typique, ne méritant pas de gros développement, mais néanmoins suffisamment courante pour ne pas être passée sous silence, où le recours à la juridiction prud'homale est d'emblée donné comme un enjeu secondaire dans le conflit. Il s'agit de cas où le salarié, licencié par la direction de l'entreprise, porte l'affaire devant les prud'hommes uniquement pour régler des questions pécuniaires ; ainsi cherche-t-il à obtenir une indemnité de congés payés ou des dommages et intérêts. Il ne s'agit pas là d'une situation où le recours à la justice risque de remettre en cause les modalités de la résolution du conflit, celles-ci sont déjà connues, le licenciement est acquis, la décision judiciaire est simplement à considérer comme un appendice, ou, de façon plus juste, un prolongement du conflit (conflit n° 69 à 85 inclus).

NOTES

- 1 - De Bonnafos et al., 1983, 75 et s.
- 2 - Dadoy et al., 1978.
- 3 - Perrin, 1979, 92.
- 4 - C'est toute la question de l'inadéquation d'un ensemble de normes aux us et coutumes de ceux qui les reçoivent. Sur la réception du droit, consulter Papachristos, 1979, 83 et s.

CHAPITRE VI

LE RECOURS SIMULTANE AUX VOIES CIVILES, PENALES
ET ADMINISTRATIVES

Le conflit n° 23 se déroule en 1978 aux presses de Flins chez Renault et sera examiné exclusivement sous l'angle des relations de la C.F.D.T. et de la direction. Il s'agit d'un conflit où le judiciaire est exceptionnellement prégnant, on a pu en particulier parler de "pénalisation" du conflit à son endroit.

I. - LES FAITS QUI EXPLIQUENT LE CONFLIT -

L'affaire commence par la mise à pied le 20 mai 1978 pour deux jours d'un travailleur immigré des presses qui, à plusieurs reprises, dans une même journée, rejoint son poste avec quelques minutes de retard. Flins est alors partiellement occupée en juin 1978, trois cents ouvriers travaillant sur les presses réussissent à bloquer l'activité de vingt mille personnes. Les grévistes réclament une amélioration de leur statut, 300 F. d'augmentation pour tous, trente cinq heures pour les équipes, une cinquième semaine de congés payés, une promotion à l'ancienneté et des conditions de travail plus favorables.

Le contexte du conflit est à relier à un mouvement de profond mécontentement des O.S. de l'atelier des presses, en majorité des immigrés d'Afrique du Nord. Ces travailleurs ont un grand désir de qualification professionnelle, d'O.S. ils veulent passer au statut d'O.P.. Or, seuls 147 ouvriers des presses ont obtenu depuis 1973 le Pl.

La grève de 1978 n'est qu'un prolongement d'un conflit du même type survenu en 1973 et les grévistes considèrent que la RNUR n'a pas tenu les engagements pris à la suite de ce conflit à propos des questions de qualification. Les ouvriers refusent d'être des ouvriers "presse-bouton" sans perspective d'évolution professionnelle. Le problème de la qualification est tellement sous-jacent au conflit que l'avocat de la C.F.D.T. dans des conclusions présentées devant la Cour d'Appel de Versailles y fera une large part.

Si une équipe autonome "pilote" a bien été mise en place depuis septembre 1977, aucune indication n'a été fournie par l'encadrement sur cette "expérience" et sur la qualification à venir de ceux qui avaient participé à ce chantier d'élargissement des tâches. Cette

./...

équipe est composée de dix neuf français et de vingt sept étrangers, ce qui ne correspond pas au pourcentage des étrangers présents dans cette partie de l'usine.

Les travailleurs de Flins sont habités par des traditions de lutte, se considérant comme détenteurs de leur poste de travail, en place souvent depuis quatorze ans. Le groupe des presses est homogène et la tentation est grande d'opposer tout ce qui le constitue à ce qui caractérise le groupe des agents de la maîtrise. Les flambées de violence durant la grève exprimeront cette dualité là et traduiront des affrontement raciaux.

Les caractéristiques de la population immigrée de Flins conduisent à une "sorte de cristallisation de l'identité de la communauté concrète, celle qui en réalité additionne et résume toutes les dimensions de ce qui donne sa spécificité à la communauté et à son action (1)". Segrestin parle de la "communauté-groupe", alternative à la communauté professionnelle. On est en face ici d'applications limites de la notion de communauté telle qu'il l'entend : le groupe (des O.S.) s'oppose en réalité à la communauté (ouvrière) en ce sens que la communauté est censée renvoyer à un référentiel macro-social. Le groupe, par définition centré sur lui-même, possède une dynamique sociale indépendante de tout référentiel extérieur, même si sa tendance naturelle est de véhiculer une idéologie afin de traduire ses particularismes en "universaux" (tels par exemple que l'exploitation de la classe ouvrière). Il n'y a pas de logique du groupe au sens où il y a une logique de la communauté professionnelle, relativement autonome par rapport à son environnement. Pour rendre compte du champ de forces qui traversent la population des O.S. de Flins, il faudrait plutôt faire appel à des concepts relevant de la psycho-sociologie des relations du travail et de l'analyse organisationnelle que de la sociologie du syndicalisme et des relations professionnelles (2). La psycho-sociologie des relations du travail et la sociologie des organisations fournissent en effet des éléments sur les conditions dans lesquelles la communauté-groupe se mobilise lors des conflits du travail.

Nous indiquerons quelques jalons dans le conflit qui se déroule durant le mois de juin :

- La police, le 6 juin, évacue l'atelier des presses à la demande de la RNUR et la direction décide d'affecter des non-grévistes à cet atelier pour faciliter la réouverture de l'établissement.
- Les quelques soixante dix à quatre vingt grévistes qui ont reçu une lettre de la direction les invitant à s'expliquer sur l'atteinte à

la liberté de mouvement des personnes et des machines refusent tout entretien individuel.

- Une mise en chômage technique du personnel est annoncée par la direction pour le 20 juin, la police intervient le 21 juin et demeure sur les lieux.
- Le 23 juin, les forces de police sont toujours dans l'usine.
- Des ouvriers sont légèrement blessés après de vifs incidents entre grévistes et non-grévistes le 27 juin.
- Le 29 juin, les grévistes des presses sont expulsés et le travail redevient à peu près normal.
- Un accord seulement partiel est signé le 13 juillet entre la Régie et les syndicats.

II. - LES ACTEURS -

Les acteurs (3) sont constamment présents dans l'usine et constatent des atteintes à la liberté du travail, ils oeuvreront jusqu'à la fin du conflit. Des lettres recommandées avec accusé de réception seront ensuite envoyées aux salariés par la direction, faisant état de ces constats pour les licencier. Les huissiers sont un élément capital dans la mise en place du dispositif judiciaire potentiel, en particulier pénal, fondé sur des constats -par exemple pour ce qui concerne l'existence d'entraves à la liberté du travail, ils président à l'élaboration de l'objet juridique soumis au droit pénal. Les constats seront en particulier utilisés contre deux représentants du personnel C.F.D.T. (D.N. et D.H.). Il est en effet plus aisé de repérer les faits et gestes de deux individus et d'obtenir des témoignages à leur encontre que de surveiller les agissements d'un ensemble de grévistes. La Régie a notamment constitué contre D.N. un dossier judiciaire très charpenté pour porter plainte contre lui.

La direction détient un grand nombre de constats et ne remettra entre les mains du juge que ceux susceptibles de servir sa tactique judiciaire (4), il s'agira de mettre en pleine lumière "un moment précis" du conflit et tout au long du procès, la C.F.D.T. et les travailleurs contesteront l'objectivité des constats détachés du contexte de la grève.

L'huissier reçoit aussi des témoignages, notamment à propos de voies de fait, d'insultes et de violences.

L'inspecteur du travail intervient à plusieurs reprises, et notamment à propos du licenciement du dénommé D.N., et pour négocier sa réintégration ; à propos également d'un autre délégué C.F.D.T., D.H.

Les responsables syndicaux sont constamment présents dans l'établissement durant la grève, mais semblent débordés par le mouvement. Il n'est pas certain que les syndicats aient tout à fait bien évalué l'exaspération des travailleurs immigrés, l'aspect "affectif" de certaines revendications des africains voulant être traités comme les français. L'expert nommé par le tribunal, remarque lui-même qu'il n'est pas évident qu'en cas de négociation les syndicats réussissent à faire passer leur message à la "base". Les deux militants C.F.D.T. auxquels il a déjà été fait allusion, D.N. et D.H. sont particulièrement actifs. D.N. est le leader du mouvement, dès le départ il a été le seul à accepter la citation en référé et il paraît particulièrement visé par la Régie. Ainsi, les témoignages sur la journée du 8 juin recueillis auprès de vingt deux contremaîtres se terminent par la formule : "je sais que mon attestation sera utilisée par la RNUR dans l'affaire qui l'oppose à D.N. et à la C.F.D.T.". La RNUR ayant fait constater les agissements de D.N. par huissier, porte plainte contre lui et lui réclame une somme importante à titre provisionnel, sous réserve du préjudice subi.

La direction est essentiellement présente, on l'a vu, par huissiers interposés ; les constats en sont en effet le prolongement (voir supra). La direction, disent les syndicats, est consciente du conflit de cultures sous-jacent derrière la grève entre les immigrés de l'atelier des presses et les travailleurs d'origine française et intègre cette dimension dans les positions qu'elle décide d'adopter.

Des personnalités extérieures au conflit sont sollicitées, notamment par la C.F.D.T.. Il s'agit d'obtenir qu'une série d'élus et de notables interviennent auprès du Ministre du Travail pour éviter le licenciement de D.H.

Les communiqués de presse fleurissent pendant la grève, de même les articles de juristes et de délégués syndicaux sur l'enjeu du conflit ; de larges échos sont donnés à la citation directe du P.D.G. de la RNUR, ceci permettant de faire savoir qu'un directeur d'entreprise n'est pas plus à l'abri de la répression pénale que n'importe lequel de ses ouvriers. La C.F.D.T. diffuse une affiche et l'intitule : "la grève en procès", faisant état des actions engagées par la RNUR contre les grévistes et la C.F.D.T. à Flins.

Le président du Tribunal de Grande Instance de Versailles nomme un expert, celui-ci pose des questions relatives au conflit à la RNUR, elle y répond le 14 juin, puis le 20 juin l'expert demande à la RNUR d'autres engagements.

Deux pétitions circuleront dans l'usine bien après l'achèvement de la grève, en 1981, au moment où D.N. demandera sa réintégration en application de la loi d'amnistie. L'une de ces pétitions soutiendra la direction, refusant cette réintégration, signée par six cent trente et un agents de maîtrise et cadres. L'autre, à l'instigation de la C.F.D.T., circulera en faveur de D.N.

Les syndicats cherchent à négocier avec la direction, telle est même leur préoccupation essentielle, ceci apparaît clairement lors de la "judiciarisation" du conflit dans l'argumentaire de l'avocat de la C.F.D.T., notamment devant la cinquième chambre de la Cour d'Appel de Versailles dans l'affaire RNUR c/D.N. : l'avocat parle de droit à la négociation. Les juges seront sensibles à cette argumentation là et la mission de l'expert censée concilier les points de vue différents des parties sera prolongée. Dans ses attendus, lors du rendu des ordonnances initiales, le juge évoque d'ailleurs plusieurs fois la négociation. Les négociations entre fin mai et fin juin ne cessent d'être interrompues, la tension régnant au sein de l'entreprise du fait de l'occupation par les grévistes est pour beaucoup dans cette sorte de valse-hésitation couplée avec la série de procédures engagées par la direction.

III. - LES LITIGES -

L'initiative dans la "judiciarisation" appartient à la direction, comme on le verra dans les tableaux n° 16 et n° 17, rendant compte de la succession des procédures engagées au cours du conflit.

On constate que ceux qui sont à l'origine de la cessation de la production -les ouvriers- ne sont pas ceux qui initient la "judiciarisation" du conflit. Pas plus eux que leurs représentants, les syndicats.

1. - Les tactiques -

Pour mieux comprendre le but de la "judiciarisation" du conflit dans l'esprit de la RNUR, il s'agit de mettre en relation trois éléments :

- Le refus de la direction de négocier avec les grévistes.
- La nécessité impérative d'assurer le niveau de productivité habituel à cause des commandes en cours très nombreuses concernant la R 18.
- Le recours au juge pour empêcher la paralysie de l'entreprise, les ouvriers des presses ayant le pouvoir de "geler" la production de l'ensemble de l'établissement.

Les visées de la direction sur le terrain aboutissent à des actions en justice précises, et dans la mesure où l'argumentation de ses avocats ne rencontre pas forcément la pleine compréhension du juge saisi, l'action judiciaire initiale sera relayée par d'autres procédures prises en charge par juristes et avocats de l'entreprise, le prétoire étant une sorte d'annexe de l'entreprise, doublant au plein sens du terme les négociations manquées des protagonistes. La situation sur le terrain est nouée, l'occupation continue, les parties ne parviennent pas à négocier, et le déploiement d'un faisceau d'actions en justice traduit bien ce blocage. D'un simple dépôt de requête qui donne lieu à l'établissement d'une ordonnance faisant défense aux grévistes d'empêcher la libre-circulation et le libre-accès dans l'usine on passe à toute une série de procédures diversifiées (citations directes au pénal, action au civil pour licenciement de salariés non protégés, recours administratif pour licencier un représentant du personnel). Un échec se dévide, des fils s'entrecroisent, des fils qui n'en finissent pas de se dérouler bien après l'achèvement du conflit. Quatre ans après celui-ci, certaines procédures suivent encore leur cours, montrant bien le décalage avéré entre temps de l'entreprise ou temps du conflit et temps judiciaire.

La dialectique est réelle entre situation de la production et procédures judiciaires engagées. La chronologie judiciaire permet de constater que c'est la "logique productive" qui fut à la source de l'ensemble des interventions judiciaires de la direction, car l'objectif de la direction était surtout d'éviter les pertes dues à l'absence de production. Il s'agissait d'évacuer les locaux (d'où les référés intentés) pour produire. Ce qui revient à démontrer que volonté d'obtenir l'expulsion en justice et stratégie industrielle furent indissociables.

La clé de voûte de l'arsenal patronal, ce sont les constats d'huissiers mettant en relief l'occupation de l'établissement, les atteintes à la liberté du travail et la survenance de violences au cours du conflit. A partir de là, requête et référés relatifs à

l'occupation peuvent être présentés au juge. La démonstration de l'occupation permet ensuite l'action contre D. N. pour délit d'entrave et la mise en place du dispositif anti-syndical.

La direction utilise, visiblement, le prétoire comme moyen d'éviter le face à face avec l'interlocuteur, celui qui revendique, le gréviste. Elle a pour tactique de harceler les syndicats -en particulier la C.F.D.T.- sur le plan judiciaire ; d'occulter le terrain de l'établissement et la phase de négociation réclamée par les travailleurs.

La tactique syndicale est sans cesse de ramener la direction à la table de négociation et, en désespoir de cause, lorsqu'il apparaît impossible de négocier, de faire inculper le PDG de l'entreprise pour entrave à l'exercice du droit syndical afin de ternir l'image de marque de la direction. Le désistement à l'audience de l'un des deux chefs d'accusation relève de la pure tactique judiciaire et d'un désir de mise en scène au sein de l'institution en utilisant celle-ci comme un décor où l'effet de dramatisation est maximisé au travers de la solennité de l'audience. La C.F.D.T. a voulu bénéficier de cette dramatisation en s'auto-proclamant détentrice d'un droit de poursuivre dont elle avait choisi de se démettre devant témoins. Réflexe tactique aussi que ce refus de la C.F.D.T. de se mettre aux côtés de D.N. pour éviter d'être directement dans la ligne de mire du tir de la Régie au début d'une période de mise en cause des responsabilités syndicales par les détenteurs de l'entreprise.

Mais d'une façon générale, durant le conflit, la C.F.D.T. n'est pas offensive sur le plan judiciaire si l'on excepte l'action pénale engagée contre le PDG de la RNUR (voir les tryptiques des procédures recensées), l'organisation syndicale a la plupart du temps une démarche uniquement défensive. Les syndicats tiennent avant tout à négocier et le prétoire est un lieu où ils ont peu d'initiative -du moins en ce cas précis-.

La direction réserve un traitement différent aux grévistes, selon leur place dans le champ des forces qui s'affrontent.

Elle poursuit pénalement pour délit d'entrave à la liberté du travail D.N., leader du mouvement. L'inculpation d'un délégué syndical est censée rejaillir sur l'ensemble des grévistes, disqualifier le mouvement, décourager même peut-être des arrêts de travail postérieurs du même ordre. En même temps, ceci est un moyen de personnaliser le conflit pour montrer aux grévistes que chacun d'eux peut être traité comme l'un des leaders. La "pénalisation" du conflit est probablement aussi pour la Régie une occasion d'insécuriser les grévistes et D.N., leader de la grève, se voit imputer les conséquences financières du conflit.

Actions émanant de la RNUR, base litigieuse (*)

- Juin 1978. Dépôt d'une requête auprès du Président du tribunal de grande instance de Versailles pour que les grévistes cessent de faire obstacle à la libre-circulation dans l'usine (*).

- Dépôt d'un référé devant la même juridiction, assorti d'une demande d'expulsion pour dénoncer l'entrave globale à la liberté du travail (*).

- Action de la RNUR pour obtenir infirmation en partie de l'ordonnance du 5 juin qui ne prononçait pas l'expulsion et interjeter appel de l'ordonnance du 12 juin devant la Cour d'Appel de Versailles (*).

- Citation directe à l'encontre de D.N., délégué C.F.D.T. (délit d'entrave à la liberté du travail, article L.414 du code pénal le 22 juin (*).

- Appel de la RNUR contre le jugement du tribunal correctionnel de Versailles du 7 mars 1979 pour obtenir plus de dommages et intérêts (10.000 F. au lieu des 1.000 F. obtenus) (*).

Actions émanant de la C.F.D.T.

- Dépôt le 7 juin d'une requête en rétractation de l'ordonnance du 5 juin.

- Appel de D.N. défendu par un avocat de la C.F.D.T., contre le jugement du tribunal correctionnel de Versailles du 7 mars 1979.

- Pourvoi en Cassation de D.N. : la RNUR n'a pas subi de préjudice direct.

Décision rendue et nature de la juridiction

- Ordonnance sur requête du président du Tribunal de Grande Instance de Versailles rendue le 5 juin 1978 (RNUR c/ D.N. et SGTA), favorable à la RNUR.

- Ordonnance en référé du 5 juin 1978, même juridiction, mêmes parties. Favorable à la RNUR. La police intervient pour expulser les grévistes, mais l'usine sera très vite occupée de nouveau.

- Ordonnance du 12 juin 1978. Même juridiction (C.F.D.T. et D.N. c/ RNUR). Réitère la défense faite aux grévistes de s'opposer à la libre-circulation dans l'usine. Nomme un expert.

- Ordonnance complémentaire du 16 juin 1978. Même juridiction. Invite la direction à engager des négociations sur quatre points principaux.

- Cour d'appel de Versailles, 20 juin 1978 (RNUR c/D.N. et SGTA) Ordonne l'expulsion de D.N. et de tous les grévistes occupant l'usine, au besoin avec le recours de la force publique. Confirme la mission de l'expert. Réitère la défense faite aux grévistes d'entraver la liberté du travail.

- Tribunal Correctionnel de Versailles, 7 mars 1979 (Ministère public et V.P., PDG de la RNUR c/D.N.). D.N. est déclaré coupable du délit d'entrave à la liberté du travail, condamné à 1.000 F. de D.I. au profit de la RNUR.

- Chambre des Appels Correctionnels de Versailles, 10 octobre 1979, jugement déféré confirmé; D.N. condamné à 5.000 F. de D.I. au profit de la RNUR.

- Cour de Cassation Ch. Criminelle, 2 octobre 1980 (D.N. c/V.P. PDG de la RNUR). Casse et renvoie devant la Cour d'Appel de Paris. Absence de préjudice personnel subi par la RNUR du fait de l'entrave commise par D.N.

(*) - Sont astérisquées les actions ayant un caractère offensif.

Action émanant de la RNUR, base litigieuse (*)

- La RNUR se pourvoit contre la décision de renvoi de la Cour d'Appel de Paris ; elle a subi un préjudice direct résultant de l'entrave à la liberté du travail exercée par D.N.. Elle est donc fondée à invoquer l'article 415 du code pénal.
- Le 26 juin, citation directe à l'encontre de D.N. pour CBV. Emane de deux agents de maîtrise et d'un ouvrier, mais est à mettre à l'actif de la RNUR, car sert sa tactique. Invocation des articles 309 et 311 du code pénal (*).
- Action de salariés contre D.H., autre délégué C.F.D.T., pour CBV et voies de fait ; même remarque que précédemment (*).

Actions émanant de la C.F.D.T., base litigieuse

- Citation directe de la C.F.D.T. contre le PDG de la Régie pour délit d'entrave à l'exercice du droit syndical et mandat syndical (*).
- La C.F.D.T. fait appel du jugement du tribunal correctionnel de Versailles du 7 mars 1979.
- La C.F.D.T. se pourvoit en cassation contre l'arrêt de la Cour d'Appel.
- En réponse à une série de licenciements, la C.F.D.T. se joint à l'action des 41 grévistes licenciés qui demandent des indemnités de licenciements.
- La C.F.D.T. et les salariés condamnés font appel du jugement du tribunal d'instance de Meulan.
- Action de D.H., délégué C.F.D.T. dont le licenciement a été refusé par l'inspection du travail, contre la décision du Ministre du Travail qui annule celle de l'inspecteur du travail compétent. L'action est portée devant le tribunal administratif de Versailles.

Décision rendue et nature de la juridiction

- Cour d'Appel de Paris, 10 juillet 1981, RNUR c/D.N., décision de renvoi après cassation. Dans le même sens.
- Cour de Cassation, Ch. Crim. d. 19 octobre 1982. Arrêt de reje confirme Cour d'Appel de Paris
- Tribunal Correctionnel de Versailles, 8° Ch. des Appels correctionnels du 10 octobre 1979 Confirme le jugement déféré, savoir la relaxe de D.N.
- Tribunal de Police de Poissy 26 juin 1978 (X,Y,Z. c/D.H.) Condamné à une peine de prison de huit jours avec sursis.
- Tribunal Correctionnel de Versailles, 7 mars 1979 (SGTA-CFD R., R., etc ... c/V.P., R., L. Le délit d'entrave n'est pas constitué, relaxe des dirigeants de la RNUR.
- Cour d'Appel de Versailles, 8 Ch. des Appels Correctionnel du 10 octobre 1979 (SGTA-CFD c/V.P.) confirme le jugement du 1er degré et relaxe la direction de la RNUR.
- Cour de Cassation Ch. Crim. 2 mars 1980 : rejette le pourvoi de la C.F.D.T. et la condamne à payer une amende au motif qu'aucun moyen n'est produit, l'appui du pourvoi.
- Tribunal d'instance de Meulan 26 mars 1979 (M. et CFDT c/RNU) une série de procès identiques admet la régularité du licenciement pour faute grave de 2 licenciés sur 42.
- Cour d'Appel de Paris, 22° Ch. 14 novembre 1980. infirme partiellement le jugement du tribunal de Meulan.
- Tribunal administratif de Versailles, 1ère Ch., 10 août 1975 (D. c/Ministère du travail et RNUR). Le licenciement de D. est fondé, étant donné les fautes commises par l'intéressé.

(*) - Sont astérisquées les actions ayant un caractère offensif.

En revanche, la Régie se contente de licencier des salariés sans préavis ni indemnité pour faute lourde, ce qui aboutit en riposte de leur part à une action devant le tribunal d'instance de Meulan pour licenciement abusif. Le conflit est l'occasion d'emprunter des voies judiciaires distinctes (civile, pénale, administrative), chacune étant susceptible d'apporter à un moment donné quelques secours à l'un ou l'autre des protagonistes selon l'impasse dans laquelle il se trouve sur le terrain.

2. - Des objets juridiques distincts -

On constitue des objets juridiques distincts (délit d'entrave, rupture abusive du contrat de travail) en partant de faits identiques ; des objets juridiques que régissent des règles procédurales différents puisque l'on a affaire à des ordres de juridictions différents. Les faits sont soumis au contrôle de stricte légalité (pour ce qui concerne le délit d'entrave à la liberté du travail), leur qualification devant le juge civil est l'objet d'un enjeu pécuniaire. Il s'agit d'obtenir des indemnités de la part de l'employeur, une fois la rupture du contrat de travail consommée.

La voie administrative est une voie qu'il convient de nettement différencier des deux autres, elle s'impose aux parties, s'agissant notamment de contrôler le licenciement de salariés protégés.

Au fur et à mesure du déroulement du conflit se forment les objets juridiques suivants :

- Atteinte à la liberté du travail (expulsion demandée devant une juridiction civile).
- Délit d'entrave à la liberté du travail (condamnation demandée devant une juridiction pénale).
- Délit de coups et blessures volontaires invoqué contre deux délégués syndicaux successivement par d'autres salariés de l'entreprise.
- Délit d'entrave à l'exercice syndical et mandat syndical.
- Licenciement abusif (dénoncé devant une juridiction civile).

On assiste à une "dérive" de l'objet juridique. Au lieu de s'en tenir au droit de propriété, susceptible d'être invoqué à propos de l'occupation, la direction consacre son argumentation à la liberté

du travail et utilise l'invocation en justice de leurs libertés individuelles par les non-grévistes.

L'atteinte à la liberté du travail (article 414 du code pénal) est probablement un terrain idéologique sur lequel il est plus aisé à une direction d'entreprise d'amener un juge à partager ses vues que celui du droit de propriété.

* *

*

3. - Intérêt du choix de telle ou telle voie judiciaire -

Des enjeux symboliques non négligeables se dissimulent derrière les choix conduisant à saisir la juridiction civile ou la juridiction criminelle. Le référé, étant donné ses conséquences directes sur la grève -l'expulsion immédiate des grévistes- mérite d'être traité à part. Le référé est une arme puissante pour une direction d'entreprise et la Régie ne s'est pas privée de l'utiliser pendant les trois premières semaines du conflit. Le référé pose de façon aiguë la question du rapport entretenu par toute décision de justice avec une situation de fait : à peine évacuée, l'usine est de nouveau occupée et l'ordonnance du juge bafouée par les grévistes, l'entreprise étant probablement un lieu doué de plus de réalité que le prétoire à leurs yeux.

On soulignera aussi l'utilisation au tout début du conflit de l'ordonnance sur requête qui permet au juge de prendre une décision d'urgence sans débat contradictoire, sans que les travailleurs puissent faire valoir leur point de vue. Dans une telle procédure, il y a peu de chance pour que la liberté de la grève et sa légitimité puissent être prises en compte face aux multiples constats d'huissiers dressés à la demande de l'employeur (5).

La procédure de plainte sur citation directe utilisée par la direction est rapide, du fait de l'absence d'instruction elle accentue la pression exercée sur les travailleurs. L'aspect symbolique du recours à la juridiction pénale du côté de la direction (disqualifier le mouvement) se retrouve aussi du côté syndical dans l'inculpation du PDG de la Régie pour délit d'entrave à l'exercice syndical et mandat syndical. Il s'agit de jeter le discrédit sur l'action de la direction, d'ébranler les représentations ayant traditionnellement cours, de souligner qu'ici ce sont ceux qui font habituellement les frais de l'inculpation

pénale -les membres de la classe ouvrière- qui se retrouvent en position d'accusateur. La tactique syndicale est renforcée par le large écho fourni par les media au conflit.

Il y a une progressive escalade dans les choix juridictionnels, et surtout dans la constitution des objets juridiques, si l'on excepte la voie administrative dont l'emprunt n'est que le prolongement du licenciement d'un salarié protégé. Il est clair que la transformation de faits constatés par huissiers en délits, a pour effet de mettre à mal la négociation entre les parties. Les pourparlers sont rompus le 21 juin et D.N. est cité pour délit d'entrave à la liberté du travail le 22 juin. Les deux événements sont donc pratiquement concomitants et immédiatement suivis le 26 juin de l'inculpation de D.H. pour coups, blessures, voies de fait. Aucun retour en arrière ne sera plus véritablement possible.

IV. - LA FACON DONT LES PARTIES S'ADRESSENT AU JUGE -

1. - Défense des libertés publiques -

Du côté de la C.F.D.T., les libertés publiques bafouées sont fréquemment mises en avant durant la série de procès intentés. Devant la Cour d'Appel de Versailles tout d'abord (arrêt du 20 juin 1978). L'argumentation de la C.F.D.T. est plus une argumentation en fait qu'en droit. La C.F.D.T. met l'accent sur les problèmes particulier des O.S., la sauvegarde de la liberté publique qu'est le droit de grève, l'existence d'un droit de négociation (*) obligeant la direction à négocier ; la nécessité pour faciliter cette négociation de prolonger la mission du médiateur (voir infra).

- La contradiction devant laquelle les travailleurs se sont trouvés entre liberté du travail et liberté de grève, cette contradiction donc, a été accentuée par les caractéristiques particulières de l'établissement de Flins. Il s'agit d'une immense entreprise où la grève d'un important sous-groupe de travailleurs comme celui des presses était susceptible d'entrer en conflit avec la volonté de travailler exprimée dans d'autres ateliers.

La C.F.D.T. insiste sur cette contradiction pour souligner la complexité de la situation, montrant combien à partir de là, la direction avait la partie belle : il lui suffisait -et elle ne s'en

./...

(*) - Argumentation identique devant le Tribunal Correctionnel de Versailles (C.F.D.T. c. V.P.).

est pas privée- d'invoquer la liberté de grève et faire semblant de ne pas entendre les voix s'élevant pour demander l'ouverture de négociations véritables.

On peut relier à la conception des libertés publiques défendue par les travailleurs, la lecture d'une double logique dans le conflit :

- La logique des salariés, celle décrite par le rapport de l'expert (voir infra), celle d'un conflit commencé le 19 mai et qui se termine le 27 juin sans signature d'un protocole de fin de conflit (*).
- La logique de la production de la Régie qui l'a conduite à solliciter la justice en s'appuyant sur les constats d'huissiers et en refusant la négociation.

On peut également rattacher à la défense des libertés publiques la question de la libre-circulation des délégués syndicaux dans l'entreprise. La direction s'étant opposée à cette libre-circulation, la C.F.D.T. poursuit la Régie pour délit d'entrave à l'exercice du droit syndical. Elle met l'accent sur l'originalité du syndicalisme français : le statut des délégués syndicaux est d'ordre public, ils ont pour mission d'assurer la défense des libertés publiques fondamentales ; si la grève suspend la relation civile contractuelle, le mandat se poursuit et prend un lustre tout particulier.

La Régie de son côté, se sert de la notion de liberté du travail en s'effaçant derrière le groupe des non-grévistes.

2. - Concernant les précédents judiciaires invoqués par les parties -

La direction relie l'occupation de l'établissement à un courant jurisprudentiel précis, demandant au juge d'appliquer aux non assignés la jurisprudence "Ferodo" qui permet d'expulser les occupants de fait sans qu'ils aient été entendus contradictoirement et qui met en échec le principe : "nul ne plaide par procureur". L'avocat de la C.F.D.T. se livre à un véritable travail de chercheur

./...

(*) - Même si une négociation partielle a lieu à la mi-juillet, très insuffisante du point de vue des grévistes.

à propos de l'histoire de l'article 414 du Code pénal (loi du 25 mai 1864) et des débats parlementaires de l'époque. La réflexion porte ses fruits et aboutit à la cassation de l'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles condamnant D.N. (Cour de Cassation, Chambre Criminelle, 2 octobre 1980). La réparation demandée par la Régie à D.N. reposait sur un préjudice subi de façon indirecte. Or le préjudice subi à la suite de l'entrave doit être direct et personnel pour que l'action soit recevable, dit la Cour de Cassation.

Ces deux exemples montrent bien comment un segment des luttes du travail est intégré à l'histoire des conflits ; comment également se produisent des va et vient permettant de relier un texte législatif à des situations ponctuelles, poussières d'instant dont les grains minuscules constituent un véritable territoire gouverné par le texte visé ; myriade de conflits à l'émergence imprévisible et imprévue au moment du vote de la loi. Ici, l'abstraction juridique est reine, elle seule donne la possibilité aux protagonistes d'invoquer le droit antérieur à leur profit et permet au juge une fois encore d'en préciser les conditions d'application sans changer de cap, fidèle aux vœux du législateur.

V. - L'INTERVENTION DU JUGE -

Le Président du Tribunal de Grande Instance fait entendre sa voix dans le conflit. Il lui en sera référé désormais en cas de difficultés entre les parties, stipule l'ordonnance du 5 juin 1978. Le 12 juin, il nomme un expert afin d'encourager une véritable médiation. La Régie devra engager des négociations sur les points définis par l'expert.

L'expert rencontre les parties et les réunit ; il se transporte dans l'atelier des presses pour entendre les grévistes. L'ambiguïté de son statut ne lui échappe pas, perçu par les uns comme un consultant auprès du juge, par les autres comme un médiateur devant faciliter des négociations. Il déclare avoir été obligé de dépasser les limites fixées par le code de procédure civile, énoncées pour des cas de mesures techniques d'instruction. Il a été conduit à ne pas jouer strictement le rôle d'un "consultant", mais à faciliter la réflexion. D'après les conclusions de son rapport, la liberté du travail dans l'atelier n'est pas assurée du fait des grévistes ; les causes immédiates et générales du conflit résident dans l'insuffisance de promotion sociale des O.S., du régime des congés et procédures disciplinaires engagées par la RNUR.

L'expert a vraiment la négociation en tête et estime en être le ferment, si l'on en croit une contribution de sa part au congrès de

la Fédération Nationale des Experts des 2 et 3 octobre 1978. Il pense, et à tort, au moment de la remise de son rapport, que la reprise du travail est imminente et qu'une solution au conflit est enfin trouvée.

Tenant compte du rapport de l'expert, le juge des référés rend une ordonnance complémentaire le 16 juin 1978, il y invite la direction à engager des négociations -notamment et de façon non exclusive- sur quatre points : la promotion sociale des O.S., l'examen des congés sans solde, les revendications salariales, les procédures disciplinaires engagées.

La négociation sous les auspices de l'expert va échouer. Malgré une prolongation de sa mission par la Cour d'Appel de Versailles le 20 juin, il ne parviendra pas à amener les parties sur un terrain d'entente.

Pour en revenir au rôle du juge, celui-ci, sans prendre parti entre les protagonistes, délègue un expert chargé de les encourager à régler le conflit qui les oppose. Il rend une ordonnance fidèle aux conclusions de cet expert et la juridiction dont il est issu, constatant l'impasse des négociations, décide de proroger la mission du dit expert. Le magistrat -comme le note Ost (6)- est appelé en pareil cas à se départir de son rôle d'arbitre pour adopter celui, actif, de l'entraîneur qui s'efforce de concourir à la victoire collective (7). Mais on ne peut être entraîneur que dans un cadre pacifié. Aussi le juge, toujours au travers de l'expert, doit-il se montrer pacificateur pour amener la cessation de la grève. Il est certain qu'une entreprise est un cadre particulier aux caractéristiques complexes relevant aussi bien d'une société traditionnelle (voir le rôle majeur joué par le "leader charismatique" pendant la grève) que de la société post-industrielle et il est difficile de retenir du magistrat ici l'unique visage du juge entraîneur.

VI - LES EFFETS DES DECISIONS JUDICIAIRES SUR LE CONFLIT -

Ils ne sont pas simples à mesurer étant donné le décalage important entre le moment où se déroule le conflit et celui du rendu des décisions intervenues sur le fond, par ailleurs échelonnées. Seules importent ici :

- Les ordonnances du Président du Tribunal de Grande Instance de Versailles.

- La saisine des juridictions et l'anticipation des solutions judiciaires à venir à laquelle se livrent très vraisemblablement les parties. On renvoie à ce qui a été dit précédemment.

Les parties transigeront à propos de la réintégration des délégués syndicaux C.F.D.T., bien après la fin de la grève et sur un point précis donc, sans grand rapport avec les enjeux du conflit proprement dit. D.H. sera réembauché, D.N. ne le sera pas, malgré la relaxe prononcée par le juge pénal à son endroit. La Régie préférera lui verser cent mille francs et reprendre six autres salariés licenciés plutôt que de le réintégrer.

Certaines décisions judiciaires rendues à l'occasion du conflit débordent très largement son cadre. Ainsi, la Régie Renault, à la suite de l'arrêt de la Chambre Criminelle du 2 octobre 1980, ne lui permettant pas d'intenter une action au pénal (pas de préjudice personnel et direct) pour entrave à la liberté du travail, généralisera les actions en responsabilité civile déjà utilisées victorieusement -au Mans notamment- en 1975.

Négociation et "judiciarisation" se situent aux deux pôles extrêmes d'une même scène durant la grève. Il est aisé d'imaginer un décor de théâtre devant lequel se déploie le conflit. Plus la "judiciarisation" grandit -jusqu'à occuper tout le devant de la scène- et plus la négociation recule, jusqu'à disparaître dans la coulisse.

Le rapport entre procès et négociation dans ce conflit doit être envisagé au cours de deux périodes successives :

- La première est bornée par la fin de la mission de l'expert. Jusque là, le juge contribue à la recherche d'une solution négociée entre les parties, attentif au rapport des protagonistes. L'expert lui tend un porte-voix et lui permet d'entendre les débats instaurés entre la direction et les grévistes dans l'établissement. Les rapports noués entre négociation et "judiciarisation" sont alors positifs ; grâce à la volonté du juge et à la façon dont les syndicats s'y sont pris -c'est-à-dire en se servant du magistrat pour renverser la situation- en gauchissant en quelque sorte le processus engagé. Car la direction voudrait utiliser le juge pour échapper à la table de négociation (8) et faire diversion au problème posé dans son établissement au sein du prétoire, espace bien délimité, où les règles du jeu se distinguent de celles de l'entreprise, où l'employeur se dessaisit de ses pouvoirs -notamment disciplinaire- au profit du juge.

Or, les salariés vont demander au juge de ramener le débat au sein de l'entreprise, de faire en sorte -notamment en nommant un expert- que la transformation du conflit en litige soit réduite à néant. Curieuse figure paradoxale que celle de ce juge, clé de voûte du litige, qui renvoie les parties sur les lieux mêmes où se fabriquent des faits desquels l'on tire des litiges. Tout ceci n'est pas étranger à la nature profonde du droit de grève, droit dont les modalités ne jouent, ne sont efficaces, que dans le cadre d'un conflit, sur le terrain d'une entreprise, et qui perdent tout leur empire par le jeu de la "judiciarisation". C'est aussi cela que demandent les grévistes au juge : obliger la direction à affronter les revendications des salariés, car il n'y a pas d'exercice du droit de grève sans revendications et sans appel à la négociation. La négociation est le second volet obligé de toute grève. L'avocat des grévistes ne dit rien d'autre à la Cour d'Appel de Versailles qui l'entend.

- Dans un second temps, l'expert s'efface et, juste à ce moment là, l'escalade judiciaire commence avec le recours au juge pénal. Difficile de déduire que l'un est la cause de l'autre, mais l'échec de la mission de l'expert est révélateur des tensions extrêmes régnant dans l'établissement, empêchant toute recherche de solution négociée. La tension monte et la Régie "pénalise" le conflit, suivie dans cette voie par la C.F.D.T..

Si, comme le dit Lyon-Caen (9), le procès pénal donne une image des relations collectives dans l'entreprise -et c'est vrai ici- on n'assiste pas pour autant à un déplacement de l'objet de la négociation dans le prétoire. Il s'agit plutôt cette fois de la part de la direction de faire diversion et d'éluder la négociation. Car on ne discute pas avec un interlocuteur dont on cherche à prouver (les responsables syndicaux) la déloyauté (coupables de violences et d'entraves à la liberté du travail). L'action en justice tend à le récuser, surtout lorsqu'elle est pénale.

Cela a déjà été dit par Belley (10) : "le procès constitue à bien des égards le résultat d'une guerre entre les adversaires ; toute sa dynamique repose sur l'antagonisme des parties et sur l'efficacité de leurs arguments défensifs ou offensifs ; contrairement à la négociation et à la médiation, la confrontation judiciaire tend à éliminer la possibilité de coopération entre les parties et n'est jamais mieux servie que lorsque les adversaires se retranchent dans des positions nettement contradictoires. Le processus judiciaire purifie le conflit de tous les éléments qui pourraient éloigner les parties des questions essentiellement litigieuses. C'est parce qu'il présente avec elle ces affinités importantes que le processus judiciaire peut constituer dans une certaine mesure un équivalent fonctionnel de la guerre totale".

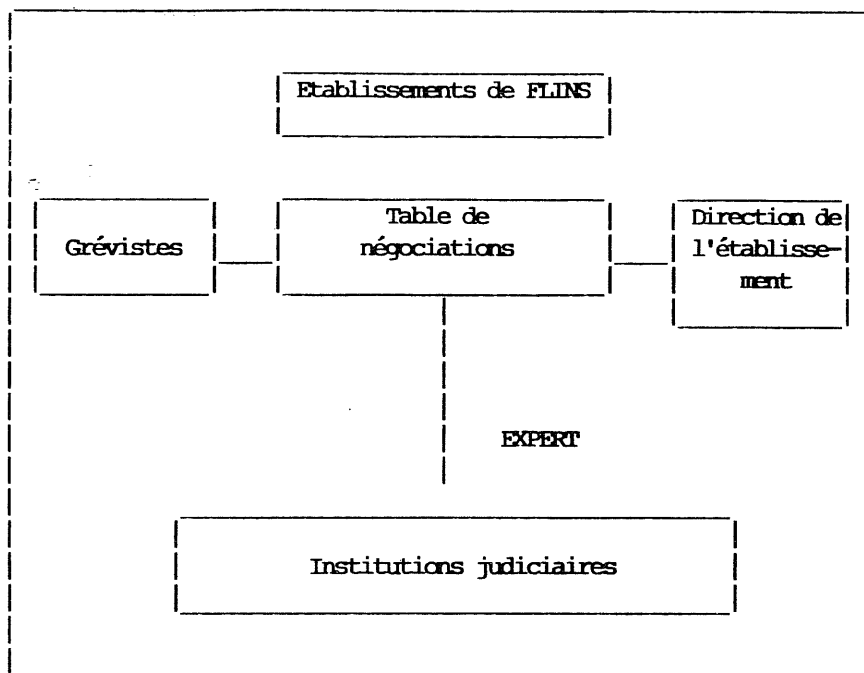


Tableau n° 18 : Les relations des protagonistes dans le conflit des presses à Flins

Le schéma ci-dessus rend compte des remarques précédentes relatives à la première période recensée. Les grévistes souhaitent s'asseoir à la table des négociations en compagnie de la direction. Celle-ci, pour n'avoir pas à négocier, "judiciarise" le conflit, entendant du même coup libérer l'usine occupée. Le juge des référés tente de ramener la direction à la table des négociations par la nomination d'un expert. Il échoue.

La remarque faite sur le conflit qui tire un surcroît d'existence de son passage dans le prétoire (conflit n° 102), vaut pour ce conflit-ci également, puisqu'il y aura -on l'a vu- une transaction, bien des années après la fin du conflit, à propos de la réintégration de D.N.

L'entreprise Renault se présente comme une entreprise où l'on transige.

NOTES

- 1 - Segrestin, 1980.
- 2 - Segrestin, 1980.
- 3 - Grumbach, 1980.
- 4 - Grumbach, 1980.
- 5 - Grumbach, 1979.
- 6 - Ost, 1983.
- 7 - En assurant le niveau de productivité optimum.
- 8 - Grumbach, 1980.
- 9 - Lyon-Caen (A.), 198.
- 10 - Belley, 1977, 299.

CHAPITRE VII

EN GUISE DE CONCLUSION : RETOUR AUX HYPOTHESES

./...

Notre analyse confirme bien l'absence de stratégies à proprement parler spécifiques des protagonistes en matière judiciaire, en tout cas dans le champ où nous avons mené nos observations, celui de l'automobile. Sans doute ce pseudo-vide judiciaire a-t-il partie liée avec l'image que les protagonistes ont du droit, tout au moins les militants syndicaux, sinon le patronat, même s'il s'agit d'images différentes pour les uns et les autres ; partie liée aussi avec l'histoire du mouvement syndical lui-même, représentations et histoire de ce mouvement étant indissociables puisqu'il s'est forgé une certaine vision du droit, et partant de là, de la Justice, au fil des luttes ouvrières (1).

Un exemple d'embryon de stratégie cependant sur lequel nous mettrons tout particulièrement l'accent étant donné sa rareté : la cascade de procès engagés chez Chrysler-Talbot dans la période 1978-82 par la C.G.T. ; un établissement où, on l'a vu, la C.G.T. était quasiment exclue des relations professionnelles dans l'entreprise au moment où les premières actions ont été engagées. Le syndicat, grâce au harcèlement judiciaire de la direction a pu asseoir son implantation dans l'établissement, changeant le cours des élections. Parallèlement, la C.G.T. se bat contre les licenciements individuels.

Deux temps dans cette stratégie : le passage d'un premier mouvement axé uniquement sur l'implantation dans l'entreprise à une seconde phase où la C.G.T. cherche à atteindre le pouvoir de l'employeur de façon symbolique en portant l'action en justice devant le tribunal répressif.

Indéniablement, il existe un rapport entre fond et forme, entre stratégie judiciaire et visées masquées derrière le procès. Car la "judiciarisation" est souvent la mise en forme d'une volonté d'atteindre un objectif au sein de l'entreprise, invisible aux yeux de l'observateur. La répétition, l'insistance des procédures engagées, finit par produire des effets ; comme des pas multiples qui, à force de s'inscrire sur le sol, tracent un chemin entre le terrain de l'entreprise et le bureau du juge.

Nous montrerons de quelle façon les cas traités tendent à vérifier les hypothèses avancées au départ de la recherche.

./...

I. - Le judiciaire est une monnaie d'échange entre les protagonistes qui se servent de leurs gains dans le prétoire pour monnayer l'octroi d'avantages sur le terrain.

Telle fut notre première hypothèse

S'il apparaît un peu trivial à première vue de prétendre que le judiciaire est un enjeu secondaire dans le conflit, il n'est pas sans intérêt de démontrer les diverses pièces constitutives du conflit, de les isoler les unes des autres en montrant comment les divers facteurs s'interpénètrent et agissent de concert.

Nous nous sommes efforcés d'y parvenir et arrivons à la conclusion qu'il n'existe pas une solution dominante dans le rapport conflit/litige, mais un éventail de situations. Les cas analysés sont là pour en témoigner.

Le tableau ci-dessous montre que de multiples facteurs émaillent l'évolution d'un conflit et sont à prendre en compte au même titre que le recours à un tribunal dans l'évaluation des éléments favorables ou au contraire défavorables à la régulation du conflit.

Certains facteurs reviennent plus fréquemment que d'autres : le poids d'une organisation patronale ou syndicale (dix fois), la négociation dans le conflit (huit fois), l'intervention d'un inspecteur du travail ou d'autres instances appartenant à la Direction Départementale du Travail (huit fois).

Les figures suivantes traversent les divers conflits :

Figure 1 - Le demandeur se désiste, la "judiciarisation" avorte avant même qu'une première décision de justice ait été rendue. Il n'est pas certain qu'il y ait eu effet de l'amorce de "judiciarisation" sur le conflit (conflit n° 25).

Variante de cette figure : la tentative de "judiciarisation" échoue car la plainte de la partie offensive -on est dans un contexte pénal- est classée.

Figure 2 - La "judiciarisation" ne mord pas sur le conflit, même si la décision est favorable au demandeur. Conflit et litige fonctionnent indépendamment l'un de l'autre.

Dans certains de ces cas, le facteur "temps" joue contre le demandeur et c'est à ce facteur "temps" qu'il faut s'attacher avant tout.

Dans d'autres cas le décalage entre conflit et litige conduit à vérifier la double existence d'un espace-temps judiciaire et d'un espace-temps relevant de l'entreprise qui ne parviennent pas à coïncider (conflit n° 87).

Figure 3 - La "judiciarisation" débouche sur une négociation des parties souhaitée par la partie instigatrice du litige et améliore donc la situation de celle-ci (conflits n° 47, n° 86 et n° 99).

Figure 4 - La "judiciarisation" aboutit à une solution défavorable à l'instigateur du procès. Cette solution renforce la position de son adversaire (conflits n° 54 et n° 104).

Autre variante : l'entreprise n'est pas le lieu adéquat pour une négociation, le conflit doit se régler en réalité au niveau national.

Figure 5 - La "judiciarisation" affaiblit la position de la partie contre laquelle la procédure est dirigée et on ne négocie pas (conflit n° 28) car l'intention du demandeur n'était pas de négocier, contrairement à ce qui se passe dans la figure 3.

Variante : La "judiciarisation" est uniquement là pour bloquer la négociation dans l'esprit de celui qui formule un ou des litiges (conflit n° 23).

Figure 6 - La "judiciarisation" a un effet différé sur le conflit (conflit n° 102), l'importance du facteur temps est là encore manifeste.

Figure 7 - La négociation ou la simple évolution de la situation sur le terrain rétroagit sur le rôle judiciaire et entraîne l'abandon des procédures engagées (conflit n° 21). Une première décision de justice a été rendue contrairement à la figure 1 dont on est proche. Les procédures n'ont parfois qu'un simple caractère dilatoire.

Figure 8 - Le recours au juge est donné à voir d'emblée comme un enjeu secondaire, le règlement du conflit étant déjà acquis au moment de la saisie du juge. La solution judiciaire n'est là que pour trancher des intérêts pécuniaires (indemnité de licenciement par exemple d'un salarié dont le licenciement est déjà entériné (conflits n° 69 à 85).

Figure 9 - Les résultats de la "judiciarisation" sont incertains (conflit n° 111).

*

*

*

Facteurs intervenant dans les conflits autres que la formulation d'un litige	C O N F L I T S N o s														
	25	54	111	104	28	11	114	87	107	102	99	23	21	86	47
Grève															
Rapport sur le terrain en l'absence de grève	X							X		X					
Médiation de l'inspecteur du travail ou intervention d'autres instances appartenant à la D.D.T.			X	X	X	X	X	X				X		X	
Saisie des média				X	X				X			X		X	
Poids d'une organisation syndicale				X		X	X		X	X	X	X	X	X	X
Pôle de la négociation			X		X					X	X	X	X	X	X
Rapport de force national entre les protagonistes		X													
Intervention d'un expert nommé par le juge pour résoudre le conflit												X		X	
Poids d'une direction patronale dans le conflit			X		X		X	X	X	X		X	X	X	X
Sollicitation de personnalités extérieures au conflit, y compris les pouvoirs publics					X			X				X		X	

TABLEAU N° 19 : LES FACTEURS QUI ENTRENT EN JEU DANS LES CONFLITS, AUTRES QUE LA FORMULATION D'UN LITIGE

Toutes ces figures ont en commun -on ne le répètera jamais assez- d'apparaître dans un contexte où les protagonistes usent du rôle judiciaire pour modifier la position de leurs pions sur le terrain de l'entreprise.

En outre, elles montrent bien que les expressions : "rôle judiciaire", "recours au judiciaire", génèrent des situations multiples où le cadre procédural joue un rôle déterminant, cadre procédural commandé par les prétentions des parties qui les conduit à recourir successivement à telle juridiction plutôt qu'à telle autre et à telle procédure précise (exemple, la citation directe plutôt que la plainte avec constitution de partie civile).

* *

*

Seule une observation un peu trop hâtive pourrait faire conclure ici à des incohérences dans la pratique des acteurs. Là encore, la clé nous est fournie par le rôle souvent secondaire joué par le litige pour les protagonistes.

Au vu de ce rôle assigné au judiciaire (*), tantôt la procédure sera exploitée jusqu'au bout par la partie qui n'a rien à attendre sur le terrain, tantôt au contraire cette même partie se désintéressera du procès parce que des éléments nouveaux seront apparus dans le cadre du conflit.

* *

*

Le recensement d'un tel éventail de situations fait écho au propos de l'économiste Salais (2) se préoccupant du développement des formalisations sociales et de leur rôle "créateur de réalité" au sein

./...

(*) - Pour ceux qui trouveraient la démarche par trop instrumentaliste, on précisera que demeurent dans l'ombre des mobiles inapparents des protagonistes intimement mêlés à la volonté de saisir le juge pour infléchir le conflit dans un sens favorable. Mettre en lumière ces mobiles relèverait d'une autre recherche, attachée aux représentations des protagonistes. Ne pas être en mesure de les dévoiler, ne signifie pas les nier pour autant.

des phénomènes économiques et sociaux. La règle de droit permet ici à une juridiction de résoudre un conflit de valeurs par le truchement de catégories juridiques. Une telle formalisation ajoute à la notion de conflit ou du moins revêt une part des faits constitutifs du conflit du vêtement du droit pour les rendre relevants de la compétence du juge : la règle de droit invoquée possède les caractéristiques de l'abstraction et de la généralisation. Il s'agit d'obtenir le prononcé du dictat judiciaire auréolé d'un halo d'objectivité grâce aux rituels et symboles dont s'entoure le tribunal (3), extérieur au conflit (4), rappelant si besoin est, les rôles attendus des parties (5) ; grâce aussi au travail de rationalisation auquel se livre toute juridiction (6). Que cette attente de rôles de la part des parties traverse le corpus des règles de droit n'étonnera guère, sachant que la forme juridique est d'abord l'expression d'un rapport social (7).

II - On assiste à l'ajustement d'une voie judiciaire déterminée aux visées de la partie initiatrice du procès.

Telle fut notre seconde hypothèse

Avant de rendre compte des éléments recueillis qui tendent à la vérifier, notons tout d'abord que les figures décrites voient leurs contours commandés beaucoup plus par l'interaction terrain/prétoire, la dynamique des acteurs dans l'entreprise dont l'activité est première, que par la nature de la juridiction vers laquelle se tournent l'un ou l'autre des protagonistes pour se donner un avantage dans le conflit et le faire trancher dans un sens qui lui sera favorable. Mais il n'en est pas moins vrai que dans cette interaction la menace de l'issue procédurale, de l'action en justice larvée ou déclarée, joue un rôle non-négligeable pesant sur les tractations présentes ou à venir des protagonistes et c'est là surtout, dans cette pression exercée par le judiciaire, que l'on découvre des colorations différentes selon la nature, civile, pénale ou administrative de l'action engagée ou du litige invoqué.

Nous avons constaté que :

- Le juge devient arbitre au sein d'un conflit d'intérêts avec des modalités procédurales différentes selon la juridiction appelée à se prononcer dans le litige, des modalités procédurales essentielles dans la définition des conditions d'accès et l'organisation des relations des protagonistes (8).

- Les parties choisissent de recourir à une juridiction précise ou à plusieurs juridictions simultanément, en fonction de leurs attentes ; des attentes de leurs conseils en réalité. Comme l'observe Bourdieu (9) : "En fait l'interprétation de la loi n'est jamais l'acte solitaire d'un magistrat occupé à fonder en raison juridique une décision plus ou moins étrangère, au moins dans sa genèse, à la raison et au droit, qui agirait en herméneute soucieux de produire une application de la règle ... le contenu pratique de la loi qui se révèle dans le verdict est l'aboutissement d'une lutte symbolique entre des professionnels dotés de compétences techniques et sociales inégales, donc inégalement capables de mobiliser les ressources juridiques disponibles par l'exploration et l'exploitation des "règles possibles" et de les utiliser efficacement, c'est-à-dire comme des armes symboliques pour faire triompher leur cause ; l'effet juridique de la règle, c'est-à-dire sa signification réelle, se détermine dans le rapport de force spécifique entre les professionnels, dont on peut penser qu'il tend à correspondre, (toutes choses égales par ailleurs du point de vue de la valeur en pure équité des causes concernées) au rapport de force des justiciables correspondants". Ici donc, le plus souvent, les protagonistes s'en remettent à leur conseil, mais d'une façon ou d'une autre, et au détour d'une procédure, l'on retombe sur les relations entretenues par les protagonistes sur le terrain. Et ceci d'autant plus lorsqu'une procédure de type civil, par exemple, sera peu après suivie d'une procédure pénale, au vu de l'évolution du conflit. L'enlèvement de celui-ci mobilisera les parties sur un autre plan, en particulier le plan judiciaire, les amenant à aiguïser leurs flèches. D'où souvent, la séquence juridiction civile/juridiction pénale, la saisine du juge répressif n'étant pas immédiate (ainsi le conflit n° 104, le n° 87 -si on le met en vis-à-vis avec le n° 86 et le n° 23-). Le choix de telle voie plutôt que de telle autre en réfère aux tactiques des parties et l'option pour une procédure n'est jamais abandonnée au hasard. Cette option est souvent précédée d'une période de réflexion des conseils des protagonistes les conduisant à la construction d'un objet juridique précis, manière de tailler l'étoffe du conflit, de confectionner le vêtement de la procédure.

Ceci étant dit, nous avons recensé :

- Des assignations en référé conduisant au rendu d'une ordonnance dans deux types de circonstances :
- * L'occupation d'entreprise en cas de grève ; l'assignation émanait presque toujours d'une direction d'entreprise. Il s'agissait de permettre rapidement la reprise du travail, souvent sans négociation.

* L'organisation d'élections professionnelles ; l'assignation émanait d'un syndicat de salariés. Elle avait pour but de faire cesser des agissements patronaux en matière électorale, agissements tendant à écarter une organisation professionnelle d'une consultation ou à susciter très rapidement une consultation électorale sous contrôle judiciaire.

- Des cas où le tribunal administratif était saisi. Il y a peu à dire sur l'intervention du juge administratif puisque le domaine dans lequel il est sollicité est des plus réduits : il s'agit de contester les décisions prises au sujet de salariés protégés, lorsque les voies du recours hiérarchiques ont été épuisées.
- Une série de cas où le Tribunal d'Instance était sollicité en matière électorale, le Tribunal de Grande Instance en matière d'action en responsabilité ; le Conseil des Prud'hommes préside quant à lui à la dissolution des liens juridiques des protagonistes.
- Des sollicitations du Tribunal Correctionnel à propos desquelles nous formulerons quelques remarques. Si l'on se réfère à la bipolarité introduite par Barberger (10) à propos du système normatif pénal, on est obligé de faire intervenir un troisième terme, étranger à l'analyse de l'auteur. Barberger observe qu'à l'heure actuelle à côté du droit pénal de type classique, mettant en cause un élément moral dans toute infraction, on assiste au développement de plus en plus important d'un droit pénal d'un autre type rompant avec la "mise en scène" de la responsabilité pénale, un droit pénal "de discipline". Désormais, "une norme technique positive constitue l'élément matériel, et la punition s'applique sans que l'on procède à l'étude de la faute ; l'absence d'élément moral dévalorise alors la sanction".

Dans le domaine particulier qui était le nôtre, à côté de fréquentes poursuites relevant du droit pénal général à visées dévalorisantes, voire stigmatisantes pour l'adversaire, nous avons trouvé peu de poursuites en rapport avec ce droit pénal dit "de discipline". Ceci peut s'expliquer par un champ relativement réduit d'investigation. En revanche, nous avons trouvé de nombreux cas proportionnellement où l'enjeu du recours à la juridiction pénale était la défense d'une victime collective lésée, à savoir un syndicat, cas de figure non rattachable au droit pénal dit "de discipline", ni non plus au droit pénal classique.

Car l'action de la victime collective, ainsi le syndicat, n'est pas assimilable à l'action d'une administration. D'ailleurs le syndicat

professionnel, dans les entreprises où nous avons mené l'observation doit agir, tantôt concurremment (11), tantôt parallèlement, tantôt en concours avec ce représentant de l'administration qu'est l'inspecteur du travail. Nous reviendrons dans un rapport ultérieur sur cette question.

Remarquons quand même que dans ce type d'action il s'agit de donner une dimension symbolique au procès, de stigmatiser une direction d'entreprise (conflit n° 23) ; il s'agit aussi en certains cas de donner une réelle visibilité aux pratiques d'une entreprise, pratiques jugées non respectueuses du droit du travail, jusqu'à transformer la consultation des organisations représentatives du personnel en mascarade (conflit n° 87). L'intention syndicale est manifeste : empêcher la bourgeoisie d'affaires au travers de l'illégalisme de droit de tourner ses propres règlements et ses propres lois (12).

En dehors de cette action de la victime collective, on trouve des actions -du côté des directions d'entreprise cette fois- relevant du droit pénal général. Le cas de figure le plus fréquent est celui de la grève, l'action pénale est alors indissociable de l'activité de l'huissier. Le processus est le suivant : des huissiers sont présents au cours du conflit et se relaient d'heure en heure pour constater les agissements des salariés. Ces constats sont en soi une menace pour les grévistes. Ils président à l'élaboration d'objets juridiques susceptibles d'entrer dans les catégories juridiques du droit pénal ; la catégorie "entrave à la liberté du travail" en particulier. Là encore les constats d'huissier sont une sorte de vivier où puise une direction déterminée à durcir un conflit, avec : soit l'intention de ne pas négocier (le conflit n° 23), soit l'intention de dissuader les salariés de recourir à certaines formes de grève (le conflit n° 102), soit d'épuiser un syndicat en le harcelant (conflit n° 28). Il s'agit aussi de donner une image négative du syndicalisme en mettant en évidence son irresponsabilité, également des infractions de son chef, telles l'atteinte à la propriété privée ou à la liberté du travail.

L'on retombe comme précédemment sur le couple négociation/"judiciarisation". Car la menace ne sera bien entendue pas mise à exécution si les parties décident de négocier. Et tout compromis signé en fin de grève contient en principe un engagement émanant de la direction de ne pas poursuivre les grévistes.

Il est certain que le discernement des enjeux investis sur le registre particulier du recours aux tribunaux répressifs s'avère difficile en raison de la puissance de l'institutionnalisation juridique et de l'imposition de rôles abstraits qu'elle sous-entend.

Tribunal ou magistrat concerné	Attente de l'initiateur de la procédure
Président du Tribunal de Grande Instance statuant en référé	Voie de l'urgence
Tribunal administratif	Voie de la contestation des décisions administratives prises au sujet de salariés protégés
Prud'hommes	- Voie de la dissolution des liens juridiques des protagonistes - Règlement d'intérêts pécuniers
Tribunal d'Instance et de Grande Instance	- Voie permettant l'aménagement d'une liberté publique (droit de vote et déroulement des élections professionnelles en particulier - Règlement d'intérêts pécuniaires (Dommages et intérêts en matière d'actions en responsabilité en particulier)
Tribunal répressif	- Voie de la stigmatisation qui en réfère à la sphère symbolique - Protection d'un intérêt collectif tel que celui d'un syndicat

TABLEAU N° 20 : LES VOIES JUDICIAIRES EMPRUNTEES PAR LES PROTAGONISTES

On ne peut jouer sur un tel registre qu'en endossant un personnage juridiquement déterminé, puissamment institutionnalisé (13). L'investigation à laquelle nous nous sommes livrée étant suffisamment centrée sur des acteurs, nous permet de noter les régularités des actions engagées (voir le tableau ci-après) et leur fondement. Elle montre, cette investigation, que l'action pénale est effectivement très institutionnalisée, comparée par exemple à l'action engagée devant un conseil de prud'hommes, émanant rarement d'un salarié, mais plutôt d'un syndicat ou d'une direction d'entreprise ; beaucoup de "déchets" dans ce genre de procédures dus aux pouvoirs de classer du parquet. Ainsi, de nombreuses plaintes syndicales dirigées contre une direction d'entreprise se révéleront sans suite.

Le recours au pénal s'inscrit souvent dans une situation complexe d'enjeux internes à une entreprise que ne dévoilent pas forcément les jugements rendus -ne serait-ce que parce que le juge pénal ne prend pas toujours en compte le contexte de l'entreprise (*) ; d'où la volonté parfois de la partie offensive sur le plan judiciaire, pour multiplier ses chances d'être entendue, d'en référer simultanément à une juridiction de type répressif et de type civil à partir d'une même base factuelle- ceci nécessitant de diversifier du même coup les catégories juridiques utilisées lors de la transformation du conflit en litige, exercice quasiment routinier pour les professionnels du droit, conseillers des parties.

La dimension idéologique de l'action engagée -en particulier pénale- est importante et fait intervenir quatre notions essentielles : le sujet (de droit), la propriété, l'égalité et la liberté. D'où une attention particulière apportée par les parties s'adressant au juge, aux libertés publiques : liberté de faire grève et liberté de travailler en particulier ; parfois encore liberté de vote aux élections professionnelles, assimilée à une liberté civique. Le fait d'ailleurs pour un employeur de chercher à prendre en défaut des grévistes par le biais de l'atteinte à la liberté du travail plutôt que par celui de l'atteinte au droit de propriété (**), droit menacé par la violation de domicile, tend à témoigner d'un déplacement du centre idéologique traditionnel du droit pénal dans l'entreprise. Messinne (14) remarque que d'habitude les dispositions du code pénal relatives au vol protègent avant tout la propriété conçue comme une valeur sociale. Que l'accent soit mis sur les libertés individuelles,

./...

(*) - Voir le conflit n° 87.

(**) - Conflit n° 23.

Domaine de la réglementation visée	De qui émane l'action ?	Droit pénal dont relève l'action		
		Droit pénal général	Droit pénal de discipline	Règle ne relevant ni du droit pénal général ni du droit pénal dit "de discipline"
Violation de domicile	Employeur	X		
Entrave à la liberté du travail	Employeur non gréviste	X		
Diffamation	Employeur	X		
Homicide involontaire	Syndicat	X		
Menaces verbales d'atteintes à l'intégrité physique	Délégué syndical	X		
C.B.V.	non grévistes c/ grévistes non grévistes c/ délégués syndicaux grévistes Salariés d'une entreprise entre eux	X		
Séquestration	Membres de la direction d'une entreprise c/délégués syndicaux	X		
Entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. Entrave aux fonctions de délégué du personnel. Entrave à la libre désignation des délégués du personnel. Entrave à l'exercice du droit syndical	Syndicats contre membres de la direction d'une entreprise			X
Non-respect de la réglementation sur le travail temporaire. Non-respect de la réglementation sur le marchandage de main d'oeuvre. Non-respect de la réglementation sur les prérogatives des médecins du travail			X	

TABLEAU N° 21 : CONTENU DES LITIGES SOUMIS A UNE JURIDICTION PENALE

celles des grévistes -alors que pourtant une entreprise apparaît plus qu'un autre bien participer de cette propriété conçue comme une valeur sociale- donne à penser deux choses : les salariés sont considérés comme étant de façon indirecte partie prenante du droit de propriété de l'entreprise ; la liberté de travailler devient objet-substitut à la propriété privée de l'entreprise (car, quid de la substance de la propriété privée si l'employeur perd la possibilité de faire travailler ses salariés sur le lieu où s'exerce cette propriété privée ?). Objet-substitut encore que cette liberté du travail employé pour la défense de la propriété. Et par une habile argumentation juridique, le chef d'entreprise met de son côté le juge en arguant de la liberté des personnes et se retranche derrière cette notion pour masquer la propriété privée. Prédominance ici de l'aspect moral : il est déloyal d'empêcher d'autres travailleurs d'accomplir leur tâche pour obtenir la satisfaction de ses propres revendications ; grévistes aux préoccupations égoïstes, alors que l'imagerie de la grève en fait un mouvement collectif et concerté, un mouvement profitant à tous. On protège donc une morale et des valeurs au travers de l'incrimination (15).

Le droit de vote professionnel entre en conflit avec une autre catégorie fondamentale, celle du droit de la propriété privée. Le droit de désigner des représentants du personnel fait partie de ces droits de la seconde génération limitatifs des privilèges attachés au droit de propriété du chef d'entreprise, à cause des prérogatives accordées par la loi aux représentants du personnel. Et par exemple, le droit d'information au sein des comités d'entreprise. On débouche là sur le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. Ainsi apparaissent au sein du droit des contradictions à peine masquées par le recours à des ordres de juridictions différents (16). L'on peut voir les règles du droit des sociétés donner la haute main aux tenants du capital pour faire et défaire la structure juridique sans tenir compte du personnel et par la-même des règles du droit du travail. La racine de l'inadaptation de la législation protectrice de l'emploi est la catégorie juridique dans le cadre de laquelle continuent d'être organisées les relations du travail, à savoir la catégorie du contrat synallagmatique, essentiellement individualiste (17).

L'intervention du juge en général -et du juge pénal plus particulièrement- dans le cadre des conflits rencontrés, peut être testée à l'aide de diverses figures du juge retenues par Lascaumes (18) qui s'est essayé à mesurer la "compétence", au sens linguistique, du juge répressif. Quatre figures : figure de sanction, de contrôle, de régulation et d'auto-contrôle.

Figure de sanction : Celle-ci est constamment à l'oeuvre en cas de conflit collectif lorsqu'une direction d'entreprise traîne en justice des syndicats. L'employeur cherche à obtenir le prononcé d'une peine renforcée par une publicité, une mise en "visibilité sociale" (19). La sanction vise en effet les opposants à la discipline, les réfractaires se refusant à intégrer les règles du jeu. Des grévistes en l'occurrence qui recourent à l'occupation d'entreprise, mettent en place des piquets de grève.

Figure de contrôle : Ici l'on recherche dans la décision du juge un aval, une légitimation ; ou encore un élargissement du droit. Et par exemple dans le cadre d'un conflit électoral, lorsque l'une des parties demande au juge des référés de se déclarer compétent alors que les faits ne se sont pas encore déroulés.

Figure de régulation : Il s'agit de la menace d'un transfert de conflit dans l'espace judiciaire. Nous avons rencontré cette figure dans le cadre de conflits où l'une des parties portait plainte, puis retirait sa plainte au moment de la négociation ; la plainte n'avait servi qu'à activer la recherche d'une entente entre les parties.

Figure d'auto-contrôle : Cette figure met en jeu l'action d'une association, le recours au pénal se faisant selon une logique interne privée : actions syndicales nous l'avons dit, où est avant tout recherché un effet symbolique-stigmatiser le comportement d'un employeur pris à ne pas respecter ses obligations à l'égard des institutions représentatives du personnel.

III. - Les rapports noués entre conflit et litige(s) ne seraient-ils pas dépendants de ceux entretenus par "l'espace-temps" de l'entreprise avec l'"espace-temps" du prétoire ?

Telle était notre troisième hypothèse

Or, celle-ci se vérifie lorsque la "judiciarisation" ne mord pas sur le conflit bien que la décision soit favorable au demandeur et que conflit et litige fonctionnent indépendamment l'un de l'autre. En ce cas (*), le facteur "temps" joue contre le demandeur, l'activité de la juridiction est une sorte de réplique de l'activité menée dans l'entreprise ; les faits appréciés dans le cadre du prétoire perdent ce mouvement qui fait la vie. Et celle-ci

./...

(*) - Conflit n° 107.

continue ailleurs, dans l'entreprise. Temps de l'entreprise et temps du prétoire fonctionnent en complet décalage.

Dans d'autres situations les données du problème s'inversent, mais l'on demeure bien dans le cadre de rapports entretenus par conflit et litige(s) d'une part et "espace-temps" de l'entreprise mis en relation avec "espace-temps" du prétoire d'autre part. Conflit et litige(s) cheminent un moment sur des routes totalement distinctes et puis, au bout du compte, le litige renoue avec le conflit, lui imprimant sa marque -des années après aussi bien- amenant par exemple les parties à signer une transaction. Tout se passe comme si le conflit avait connu artificiellement une prolongation le temps du règlement du litige dans le prétoire, en état d'hibernation durant la période où la procédure a suivi son cours, tiré de son sommeil en fin de procès. Rôle bien entendu essentiel des juristes, de la caste de professionnels du droit dans ce processus (20), car comme le note Gurvitch, chaque groupe particulier a tendance à se mouvoir dans un temps qui lui est propre, et, les avocats par exemple, ont par avance connaissance du temps judiciaire (21), de son contenu, ce qui leur permet d'en exploiter le déroulement.

* *

*

La question du temps est forcément liée à celle des procédures puisque des délais différents rythment le rituel du recours à telle ou telle juridiction et c'est une question sur laquelle il nous faudra revenir dans une étude ultérieure.

* *

*

Quant à la délimitation de l'espace du prétoire et de celui du conflit, elle est indissociable du repérage des temps présidant au déroulement des conflits et à leur transformation en litiges. Cette question de l'espace ne concerne d'ailleurs pas seulement le prétoire et l'entreprise, mais se pose à moment donné pour toutes les variables intervenant dans l'évolution, la transformation, voire la résolution d'un conflit. Ainsi pour l'espace où s'élaborent les articles d'un journal soumettant un conflit aux feux de la rampe ; idem pour les questions écrites posées par un député à l'Assemblée Nationale à un Ministre à propos du sort d'une entreprise comme

Talbot ou Citroën et de l'exercice de libertés publiques à l'intérieur de l'établissement ou de la réduction des effectifs du personnel. La tentative de démonstration élaborée à propos du prétoire eût tout aussi bien pu être amorcée pour d'autres lieux ayant à voir avec l'évolution d'un conflit et, en la matière, les mass-media occupent une place privilégiée.

Si dans la plupart des cas, espace judiciaire et espace de l'entreprise fonctionnent sans se rencontrer, il arrive quelquefois cependant que l'espace judiciaire ne parvienne pas à trouver de véritable autonomie par rapport à celui de l'entreprise (22). On raisonne à partir d'une procédure simple, un référé, et il est certain, a contrario, que plus les procédures engagées se complexifient, et plus elles échappent à la sphère des relations des protagonistes. Elles acquièrent une véritable autonomie, d'autant que les parties s'en dessaisissent totalement entre les mains de leurs conseils et sont reprises par l'évolution de la situation sur le terrain, soumises à une autre logique, logique qui à l'extrême peut conduire l'une d'elles à réclamer à son avocat de se désintéresser d'un dossier car la continuation du procès, soit freine l'établissement de bonnes relations avec l'adversaire, soit lui semble sans objet désormais. Une logique qui, bien sûr, ne peut être celle d'un avocat dès lors que le conseil et son client sont séparés par ce que Bourdieu appelle la posture linguistique (23). L'institution d'un "espace judiciaire", dit Bourdieu, "implique l'imposition d'une frontière entre ceux qui sont préparés à entrer dans le jeu et ceux qui lorsqu'ils s'y trouvent jetés, en restent en fait exclus (24), faute de pouvoir opérer la conversion de tout l'espace mental" que suppose l'entrée dans cet espace social. Une exception probablement, les Conseils Prud'hommes. En dehors de ce cas précis, le jeu de l'institution judiciaire disqualifie les responsables syndicaux.

Car, ajoute Bourdieu, "la constitution d'une compétence proprement juridique, maîtrise technique d'un savoir savant souvent antinomique aux simples recommandations du sens commun, entraîne la disqualification du sens de l'équité des non-spécialistes et la révocation de leur construction spontanée des faits, de leur "vision" de l'affaire.

Il est toutefois peut-être un peu hâtif de conclure au rejet de "la vision de l'affaire" des non-spécialistes, puisque c'est quand même en faisant preuve d'un parti pris de "vision différente" que la C.F.D.T., syndicat réputé pour être particulièrement procédurier, a théorisé sur le "fameux conflit des logiques" (25) dans les années

70. Cette construction, décrite par certains, n'aurait probablement pas vu le jour s'il ne s'était trouvé des avocats (et donc des spécialistes) suffisamment proches des non-spécialistes pour accepter d'entendre leur point de vue et de le défendre dans l'espace judiciaire. La question demeure posée d'ailleurs de savoir dans quelle mesure le conseil d'une centrale syndicale parvient à se démarquer des règles du jeu qui s'imposent à tout avocat. Quid de la coercition imprimée par la sphère judiciaire à ses agents, de leur marge de manoeuvre s'ils ne veulent pas se mettre en dehors de l'institution ?

En tout cas, le décalage entre le justiciable et l'expert-avocat, juge, etc ... est le fondement d'une dépossession et "résulte du fait que, à travers la structure même du champ, et du système de principe de vision et de division qui est inscrit dans sa loi fondamentale, sa constitution s'impose un système d'exigences dont le coeur est l'adoption d'une posture globale, visible notamment en matière de langage (27)". Même si, notons-le, il s'agit d'un langage dont l'un des praxioles -et pas des moindres- est de se vouloir dénégatoire des différences de classes, véhiculant la norme, référence commune pour tout sujet de droit.

L'espace judiciaire est un espace doté, on l'a déjà dit, d'une dimension symbolique particulière, que ne possède pas l'espace de l'entreprise. C'est un espace qui a "quelque chose en plus", l'empreinte laissée par le doigt de l'Etat probablement. Un espace séparé et délimité où le conflit se convertit en dialogue d'experts, l'acte juridique apparaissant comme la mise en oeuvre libre et rationnelle d'une norme universelle et scientifiquement fondée.

"La transformation des conflits inconciliables d'intérêts en échanges réglés d'arguments rationnels entre sujets égaux est inscrite dans l'existence même d'un personnel spécialisé, indépendant des groupes sociaux en conflit et chargés d'organiser selon des formes codifiées la manifestation publique des conflits sociaux et de leur apporter des solutions socialement reconnues comme impartiales, parce que définies selon les règles formelles et logiquement cohérentes d'une doctrine perçue comme indépendante des antagonismes immédiats" (28). Une doctrine, et aussi un faisceau de décisions jurisprudentielles mises en pleine lumière par l'exercice de formalisation auquel se livrent les conseils des parties au travers de la soumission de conclusions aux membres du tribunal. Le conflit est raboté, poli, calibré, nettoyé au cours d'étapes successives dès l'instant où il a été décidé de le faire entrer dans l'espace judiciaire au travers de la formulation d'un litige. Il lui a fallu revêtir la robe du droit, se travestir en quelque sorte, docile à se soumettre à la règle dont participent également l'ensemble du personnel d'un tribunal qui se

doit de s'habiller de noir en franchissant la porte de l'enceinte du tribunal. Et le sentiment d'étrangeté ressenti par le justiciable en découvrant le lieu lui-même où se déroule le procès -son procès- englobera l'écoute des plaidoiries qui ne sont pourtant rien d'autre que le récit du conflit qui l'oppose ou l'a opposé dans un ailleurs -l'enceinte d'une entreprise- à son adversaire. La dépossession, la désappropriation d'un segment de sa propre histoire est totale.

Des professionnels du droit débattent d'une affaire qui porte le nom des parties. Ils ont reçu procuration de leur client pour ce faire. Certes. A cause de ce sentiment d'étrangeté qui les étirent, rien d'étonnant pourtant si les parties ont hâte de s'en retourner sur les lieux de la quotidienneté -l'entreprise- quitte à oublier ce procès qui ressemble à un continent lointain dont on parle quelquefois autour d'eux, mais sur lequel probablement jamais ils ne se rendront. Comportement pas si incohérent que cela, celui de ces clients qui prient quelquefois un avocat de laisser pourrir un dossier. Et sans aller jusque là, pas de véritable surprise à découvrir que seulement 3 à 6 % des conflits collectifs -pour ne parler que de ceux-là- donnent lieu à des poursuites judiciaires.

Une dernière observation enfin, à propos des analogies possibles entre magistrature et directions d'entreprise régnant respectivement sur l'espace du prétoire et le lieu du conflit.

On peut certes dire que ceux qui administrent la justice penchent traditionnellement plus du côté des classes possédantes que de la classe ouvrière (29) et que le risque est moins grand pour la direction d'une entreprise que pour un syndicat en transformant un conflit en litige de se voir appliquer une sanction défavorable ; que dès lors, magistrats et chefs d'entreprise ne méritent pas d'être distingués. S'arrêter à pareil raisonnement serait passer à la trappe un peu hâtivement la question de la concurrence entre les diverses oligarchies tenants de l'autorité et de la capacité de décision au sein de la structure sociale. Le groupe des dirigeants d'entreprise n'est pas celui des magistrats et les deux forces relèvent de logiques spécifiques, à moment donné susceptibles d'entrer en contradiction. Chaque force est jalouse de ses prérogatives (30) et ne s'en laisse pas déposséder, sinon pour mieux servir un calcul de façon provisoire. En tout état de cause, le patronat n'a jamais aimé se voir dépouiller de ses prérogatives traditionnelles (pouvoir de direction et disciplinaire).

* *

*

Telles sont donc les multiples facettes du conflit lorsqu'il devient litige et que le lieu de l'affrontement est le prétoire. Recourir aux arcanes du procès, ça n'est jamais qu'accomplir un détour pour rejoindre son adversaire, que ce soit dans un jour ou dans un mois, dans un an ou dans deux, selon la forme procédurale adoptée. Car les protagonistes se retrouveront en fin de compte là où tout a commencé : dans l'enceinte de l'entreprise dont le procès représente une figure d'évasion aux couleurs de la fiction.

NOTES

- 1 - Bance, 1978.
- 2 - Salais, 1984.
- 3 - Rocher, 1986.
- 4 - Ici l'opposition entre deux espaces est bien réelle.
- 5 - Rongère, 1974.
- 6 - Bourdieu, 1986.
- 7 - Miaille, 1982 ; Jeammaud, 1982.
- 8 - Serverin et Bruxelles, 1983.
- 9 - Bourdieu, 1986.
- 10 - Barberger, 1981 et Barberger, 1985 ; Thèse reprise par Lascoumes, 1986, à partir de la criminalité d'affaires, 115 ; pour une critique des approches systémiques, Poncela, 1986.
- 11 - Dupuy et al., 1985.
- 12 - Lascoumes, 1986, 98.
- 13 - Robert, 1984, 11.
- 14 - Messinne, 1984.
- 15 - Messinne, 1984.
- 16 - Conflits Nos 86 et 87.
- 17 - Rettenbach, 1979, 169.
- 18 - Lascoumes, 1984, 385 et s.
- 19 - Lascoumes, 1984, 385 et s.
- 20 - Brimo, 1981, 153.
- 21 - Gurvitch, 1969, 325 ; Halbwachs, 1969, 103 et s.

- 22- Desjardin et Erbès-Seguin, 1982.
- 23 - Voir le conflit n° 21.
- 24 - Bourdieu, 1986.
- 25 - Les salariés témoins dans un procès par exemple.
- 26 - Action juridique C.F.D.T., 1979 ; Javillier, 1976 ; Supiot, 1984 (pour une application de la théorie) ; Jearnaud, 1975 (pour juger de l'aspect périlleux de tout débat en la matière).
- 27 - Bourdieu, 1986.
- 28 - Serverin et Bruxelles, 1984.
- 29 - Bourdieu, 1986.
- 30 - Herpin, 1977 ; et surtout l'analyse toujours d'actualité de Weber à propos des juristes, 1986.
- 31 - D'ailleurs au cours de notre enquête, nous avons rencontré beaucoup moins d'actions émanant de directions d'entreprises que de syndicats ou de salariés. Et certains biais de l'observation ne suffisent pas à expliquer ce constat (voir supra, la méthodologie, voir aussi Aliprantis, 1980).

BIBLIOGRAPHIE

ALIPRANTIS (N.), Attitudes des organisations patronales à l'égard de la justice, Strasbourg, Institut d'Etudes Politiques, 1978.

ALIPRANTIS (N.), Les organisations patronales en France : éléments de leur attitude et idéologie judiciaire, Droit Social, 1980, N° 5, 73-83.

ARBARET (C.), COUETOUX (M.) et alii, Fonction de la justice et indicateurs sociaux sur les conflits du Travail, Grenoble, Université des Sciences Sociales, 1978.

AUBUSSON de CAVARLAY (B.), LASCOUMES (P.), ROBERT (Ph.), ZAUBERMAN (R.), Le pénal en première ligne ou en dernier ressort, Paris, C.E.S.D.I.P., 1984, 41.

AUSSETERRE et TURRIES, Les accidents du travail, Aix-en-Provence, Institut de Sciences Pénales et de Criminologie d'Aix-en-Provence, 1980.

Action juridique C.F.D.T., N° 11, 1979, 3-10.

BANCE (P.), Les fondateurs de la C.G.T. à l'épreuve du droit, Claix, La Pensée Sauvage, 1978.

BANKOWSKI (Z.), MUNGHAM (G.), Images of Law, Londres, Routledge et Kegan, 1976.

BARBERGER (C.), De la criminalité apparente, Lyon, Thèse Lyon III, 1981.

BARBERGER (C.), Justice pénale et administrations : le droit de discipline des codes administratifs, Année Sociologique, 1985, XXXV, 167-177.

BELLEY (J.G.), Le pluralisme judiciaire dans les sociétés occidentales contemporaines, Paris, Thèse Paris II, 1977.

BENOIT (H.), Citroën, le printemps de la dignité, Paris, Editions sociales, 1982.

BONAFE-SCHMITT (J.P.), Le recours ouvrier, Lyon, Groupe Lyonnais de Sociologie industrielle, 1980.

BONNAFOS (G.), CHANARON (J.J.), de MAUTORT (L.), L'industrie automobile, Paris, Maspéro, La Découverte, 1983.

BOURDIEU (P.), La force du droit, Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 1986, N° 64, 3-19.

ERIMO (A.), Réflexions sur le temps dans la théorie générale du droit et de l'Etat, Mélanges offerts à Pierre Hébraud, Toulouse, Université de Toulouse, 1981.

CAILLE (M.), Les truands du patronat, Paris, Editions Sociales, 1977.

CARBONNIER (J.), Sociologie juridique, Paris, A. Colin, 1972.

CASSASSUS (C.), ERBES-SEGUIN (S.), L'intervention judiciaire et l'emploi, Paris, La Documentation Française, 1979.

CHALAROU (Y.), La réforme du travail temporaire, Droit Social, 1982, N° 4, 372-394.

CLAVERIE (E.), LAMAISON (P.), L'impossible mariage, Paris, Hachette, 1982.

COLLIN (F.), DHOQUOIS (R.), GOUTIERRE (P.), JEAMMAUD (A.), LYON-CAEN (G.), ROUDIL (A.), Le droit capitaliste du travail, Grenoble, P.U.G., 1980.

CORIAT (B.), Le grand laboratoire d'expérimentation de l'après-taylorisme, Le Monde Diplomatique, Août 1986.

DADOY (M.), RUFFIE (J.), CORIAT (B.), CHAVE (D.) et alii, La division du travail, Colloque de Dourdan, Paris, Galilée, 1978.

DESJARDINS (B.), ERBES-SEGUIN (S.), Les litiges relatifs au contrat de travail, Paris, Ministère du Travail, 1982.

DHOQUOIS (R.), L'inspection du travail, Paris, Thèse Paris I, 1975.

DUJARDIN (P.), 1946, le droit mis en scène, Grenoble, P.U.G., 1979.

DUPUY (F.), THOENIG (J.C.), L'Administration en miettes, Paris, Fayard, 1985.

DURKHEIM (E.), Règles de la méthode sociologique, Paris, P.U.F. (20° ed.), 1981.

EMSELLEM (D.), La sociologie judiciaire dans la littérature américaine, Revue de Sociologie du Travail, 1, 1981, 112-121.

EYMARD-DUVERNEY (F.), Remarques critiques sur une question : la réduction de la durée du travail permet-elle de réduire le chômage ?, Critiques de l'Economie Politique, N° 11, avril-juin, 1980, 105-114.

EYMARD-DUVERNEY (E.), Les investissements de forme, leur usage pour la main d'oeuvre, Paris, INSEE, 1983.

FELSTINER (W.L.F.), Avoidance as dispute processing : an elaboration, Law and Society Review, 9, 1975, 695.

FELSTINER (W.L.F.), ABEL (R.L.), AUSTIN, The emergence and transformation of disputes : naming, blaming, claiming, Law and Society Review, Vol. 15, Nos 3-4, 1980-81, 631-706.

FOSSAERT (R.), La Société, T. VI, Paris, Le Seuil, 1983.

FREYSSINET (M.), Division du travail et mobilisation quotidienne de la main-d'oeuvre, Paris, C.S.U., 1979.

FREYSSINET (J.), Politiques d'emploi des grands groupes français, Paris, P.U.G., 1982.

GARAPON (A.), L'âne portant des reliques, essai sur le rituel judiciaire, Paris, Le Centurion, 1985.

GAUDEMET (Y.), Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail, Droit Social 1984, Nos 7-8, 446-465.

GODARD (O.), Droit Pénal du travail, Paris, Masson, 1980.

GRUMBACH (T.), Interview dans l'Etincelle, 1979, N° 93.

GRUMBACH (T.), Insécurité judiciaire pour les grévistes ou la grève comme exercice des libertés publiques, Droit Ouvrier, 1980, 2-10.

GRUMBACH (T.), La gestion disciplinaire, Travail, 1984, 5-6, 56-70.

GUEUGNON (F.), REVOL (M.C.), SERVERIN (E.), Une analyse sociologique de jurisprudence : la réparation des accidents du travail (1840-1913), Lyon, Université Jean Moulin, Lyon III, 1983.

GURVITCH (G.), La vocation actuelle de la sociologie, T. II, Paris, P.U.F., 3° éd., 1969.

- HALBWACHS (M.), La mémoire collective, Paris, P.U.F., 2° éd., 1969.
- HERPIN (N.), L'application de la loi, Paris, Le Seuil, 1977.
- JANNIC (M.), Automobile en panne, Expansion, 5-18 octobre 1984.
- JAVILLIER (J.C.), Une illustration du conflit des logiques, Droit Social, 1976, 7-8, 265-284.
- JAVILLIER (J.C.), Les réformes du Droit du Travail depuis le 10 mai 1981, Paris, L.G.D.J., 1984.
- JAVILLIER (J.C.), Syndicats et représentations élus dans l'entreprise, Droit Social, 1984, N° 1, 31-40.
- JEAMMAUD (A.), Des oppositions de normes en droit privé interne, Lyon, Thèse, Lyon III, 1975.
- JEAMMAUD (A.) et LYON-CAEN (A.), Droit et direction du personnel, Droit Social, 1982, N° 1, 56-69.
- JEAMMAUD (A.), Les principes dans le droit français du travail, Droit Social, 1982, Nos 9-10, 618-629.
- JURISCLASSEUR PENAL, Septembre 1983, N° 50.
- LABBE (D.), Inaptitude = licenciement, Travail, 1984, 5-6, 74-79.
- LASCOUMES (P.), De la "légitimité" des décisions judiciaires à l'analyse des modes d'exécution, Genève, C.E.T.E.L., Université de Genève, 1985.
- LASCOUMES (P.), Des erreurs, pas des fautes, Paris, C.E.S.D.I.P., 1986, 42.
- LEMPERT (R.O.), Grievances and legitimacy : the beginnings and end of dispute settlement, Law and Society Review, 1980-81, Vol. 15, nos 3-4, 710-730.
- LE PLAY (cité par CARBONNIER), L'organisation de la famille selon le vrai modèle signalé par l'histoire de toutes les races et de tous les temps, Paris, 4° éd., CHEYSSON, 1985.
- LYON-CAEN (G.), Le conflit du parisien libéré et le système français du règlement des conflits collectifs, Droit Social, 1977, N° 12, 438-349.

LYON-CAEN (A.), Les fonctions du droit pénal dans les relations du droit du travail, Droit Social, 1984, 7-8, 438-445.

MAURUS (V.), Le Monde du 21 Août 1979.

MESSINE (J.), Idéologie et droit pénal, in : Punir mon beau souci, Revue de l'Université de Bruxelles, 1984, Nos 1-3, 97-122.

MIAILLE (M.), La spécificité de la forme juridique bourgeoise, Procès, 1982, n° 9, 89-108.

MICHEL, Marx et la société juridique, Paris, Publisud, 1983.

MORIN (A.), L'action civile des associations de consommateurs, Paris, CERJUDICO, 1983.

NAZET (D.), L'attitude des syndicats ouvriers à l'égard de l'intervention des juges professionnels en droit du travail, Bordeaux, Thèse Bordeaux I, 1977.

NAVILLE (P.), Entretien (avec), sur l'automation et l'avenir du travail, Critiques de l'Economie Politique, 1977, N° 1, 12-13.

NOUAL (J.P.), La modernisation sur le site de Poissy, Travail, N° 11, 1986, 42-45.

OST (F.), in : Fonction de juger et pouvoir judiciaire, sous la direction de GERARD (P.), OST (F.), VAN de KERCHOVE (M.), Bruxelles, Publications des Facultés Universitaires Saint-Louis, 1983.

PAPACHRISTOS (A.C.), La réception des droits privés étrangers comme phénomène juridique, Paris, L.G.D.J., 1975.

PONCELA (P.), Analyses systémiques et systèmes normatifs dans le champ du droit pénal, Archives de philosophie du Droit, 1986, XXXI, s.p.

PERRIN (J.F.), Pour une théorie de la connaissance juridique, Genève, Droz, 1979.

POULANTZAS (N.), Pouvoir politique et classes sociales, T.I, Paris, Maspéro, 1968.

PRADEL (J.), Travail temporaire et droit pénal, Droit Social, 1984, Nos 7-8, 521-526.

- RERAT (F.), Le travail d'O.S., Cahier Français, janvier-février 1983.
- RETTENBACH (B.), Droit du travail et restructuration des entreprises, Paris, La Documentation Française, 1979.
- REYNAUD (J.D.), Conflit et régulation sociale, Revue Française de Sociologie, 1979, Vol. XX, 2, 367-376.
- RIVERO (J.), Les libertés publiques dans l'entreprise, Droit Social, 1982, N° 5, 421-424.
- ROCHER (G.), Droit, pouvoir et domination, Sociologie et Sociétés, 1986, XVIII, 33-46.
- ROLLIN (H.), Militant chez Simca-Chrysler, Paris, Editions Sociales, 1977.
- RONGERE (P.), Rôles et conflits de rôles en droit du travail, in Etudes de droit du travail offertes à André Brun, Paris, Librairie Sociale et Economique, 1974.
- SALAI (R.), Extorité du chômage et formalisation sociale : esquisse d'une perspective historique, Revue Critique de l'Economie Politique, 1984, n° 28, 51-67.
- SEGRETTIN (D.), Les communautés pertinentes de l'action collective, Revue Française de Sociologie, 1980, XXI, (2), 171-202.
- SERVERIN (E.), BARBERGER (C.), La criminalité des accidents du travail dans le ressort de la Cour d'Appel de Lyon, Lyon, Lyon III, 1979.
- SERVERIN (E.), BRUXELLES (S.), Actions et interactions dans l'institution judiciaire (sous la direction de VARINARD (A.)), Lyon, C.N.R.S., 1983.
- SUPIOT (A.), Le juge et le droit du travail, Bordeaux, Thèse d'Etat, Université de Bordeaux I, 1979.
- SUPIOT (A.), Le juge et le droit du travail, Droit Social, 1980, N° 5, 59-72.
- SUPIOT (A.), Délégation, normalisation et droit du travail, Droit Social, 1984, N° 5, 296-307.

TANGUY (Y.), Le règlement des conflits en matière d'urbanisme, Paris, L.G.D.J., 1979.

TERTRE (C. du), Avenir incertain pour les deux groupes français, Le Monde Diplomatique, Août 1986.

TOURAINÉ (A.), cité par SERVERIN (E.), La conciliation et le traitement non juridictionnel des conflits privés, Saint-Etienne, Université de Saint-Etienne, 1985.

TREHEL (J.), Un homme de Poissy, Paris, Editions Sociales, Paris, 1982.

VARICEL (M.), Le syndicalisme ouvrier saisi par la jurisprudence, Lyon, Thèse, Université Jean-Moulin (Lyon III), 1986.

WEBER (M.), Sociology of law, in Economy and Society, T. II, London, University of California Press, cité par DEZALAY (Y.), De la médiation au droit pur : pratiques et représentations savantes dans le champ du droit, Annales de Vaucresson, 1984, N° 21, 117-148.

WEBER (M.), Sociologie du Droit, Paris, P.U.F., 1986.

WIEVORKA (M.), Justice et consommation, Paris, La Documentation Française, 1977.

ANNEXES

GRILLE DE DEPOUILLEMENT DES DOSSIERS EXAMINES

- O. - Le contexte de l'Etablissement (Flins, Billancourt, Talbot, Levallois, Aulnay)
- 1. - Le conflit
 - Conflit 1, Conflit 2, Conflit 3, etc ...
 - 1-1. - Les faits qui expliquent le conflit
 - 1-2. - Les parties au conflit
 - 1-2-1. - Huissiers : intervention
 - 1-2-1-1. - Constats
 - 1-2-1-2. - Réception témoignages
 - 1-2-2. - Inspecteur du travail
 - 1-2-2-1. - Modalités d'intervention
 - 1-2-2-2. - Contenu de l'intervention
 - 1-2-3. - Responsables syndicaux
 - 1-2-4. - Personnalités extérieures (députés, ministres, maires, etc...)
 - 1-2-5. - Media, opinion publique
 - 1-2-6. - Médiateurs, experts
 - 1-2-7. - Personnalités du syndicat
 - 1-2-8. - Pétitions
 - 1-2-9. - Importance et déroulement d'une phase de négociation en cas de grève ou de négociation autre que grève.

1-2-10. - La direction de l'entreprise

1-3. - Information provenant d'une réunion de comité d'établissement
ou d'entreprise

2. - Le litige

Litige 1, Litige 2, etc ...

2-1. - Litige 1

2-1-0. - Litige avorté (ex. : plainte auprès du procureur de la
République, sans suite. L'usage éventuel qui en est fait
pour appuyer une autre procédure)

2-1-1. - L'objet juridique du litige (pour montrer éventuel décalage
entre conflit et litige)

2-1-2. - Genèse de la transformation du conflit en litige (si on a
des éléments dessus, de tactique, de stratégie)

2-1-2-1. - Tenue de réunions à l'intérieur du syndicat amenant à des
actions en justice

2-1-2-2. - Consultation avocat, rôle avocat en ce domaine, amenant à
telle action devant tel ordre de juridiction plutôt que
tel autre

2-1-2-3. - Evaluation du rôle de la base syndicale de l'entreprise,
de son activité propre, de ses initiatives

2-1-3. - Prise en charge financière du litige

2-1-4. - Contrôle exercé par le service juridique fédéral d'un
syndicat sur le suivi d'une affaire juridique par le
syndicat départemental ou le syndicat d'entreprise

2-1-5. - Contacts entre plusieurs syndicats en vue de saisir une
juridiction

2-1-5-1. - Aboutit à coaction

2-1-5-2. - N'aboutit pas

2-1-5-3. - Il y a dissensions entre eux

2-1-5-4. - Initiative du magistrat qui s'adresse au syndicat

2-1-6. - Enquête préalable au rendu du jugement ou enquête ordonnée
- par procureur de la République
- par juge d'instruction

2-2. - Litige 2

2-3. - Litige 3 etc ...

3. - Les demandes à l'intérieur du litige

Les demandes à l'intérieur du litige 1 d'abord, puis du litige 2
ensuite, etc...

Demandes à l'intérieur du litige 1

3-0. - Les problèmes de compétence juridictionnelle

3-1. - Action au 1er degré (nom des parties, date de décision et
juridiction)

3-1-1. - Conclusion des parties

3-1-1-1. - Demandeur

3-1-1-2. - Défenseur

3-1-2. - Discussion avec les avocats ou échange de correspondance

3-1-2-1. - Avocats entre eux

3-1-2-2. - Avocats avec les parties

3-1-2-3-1. - Sur le fond

3-1-2-3-2. - Honoraires

3-1-2-3-3. - Pour actions ultérieures

3-1-2-3-4. - Déplacement avocat dans local syndical

3-1-3. - Intervention des juristes du syndicat

3-1-4. - Aspect dilatoire ou non de la procédure

3-1-5. - Renonciation à poursuivre

3-1-6. - Témoignage ou intervention de personnes ayant rôle d'expert
à la demande des parties

3-1-7. - Exhortation par tract à soutenir l'action en justice des
syndicats

3-1-8. - Actions menées parallèlement à une action en justice (auprès
de notables par exemple)

4. - Les décisions judiciaires

Décisions à l'intérieur du Litige 1, du Litige 2, etc ...

4-1. - Décision de premier degré

4-1-1. - Sens du jugement rendu au 1er degré

4-1-2. - Cas où le juge est partie prenante au litige

4-1-2-1. - Nomme expert

4-1-2-1-1. - Sa mission

- 4-1-2-1-2. - Les réunions auxquelles il participe
- 4-1-2-1-3. - Faits discutés au cours de ces réunions
- 4-1-2-1-4. - Façon dont l'expert conçoit sa mission
- 4-1-2-1-5. - Conclusions de l'expert
- 4-1-2-2. - Fait intervenir huissiers
- 4-1-2-3. - Engage les parties à négocier
- 4-1-2-4. - Transport sur les lieux

- 4-1-3. - Le sort de la décision
- 4-1-3-1. - Exécution de la décision
- 4-1-3-2. - Non-exécution
- 4-1-3-3. - Transaction
- 4-1-3-4. - Effet sur le conflit de la décision (affaiblissement d'un syndicat, par exemple, obligé de verser des dommages et intérêts à une direction d'entreprise, après que sa responsabilité a été mise en jeu pour organisation d'une grève illicite)

- 3-2. - Action au 2ème degré (noms des parties, date de décision et juridiction concernée)

La suite de la grille à ce stade là est la répétition de ce qui précède à un nouveau degré juridictionnel.

- 3-2-1. - Conclusions des parties
- 3-2-1-1. - Demandeur
- 3-2-1-2. - Défenseur

- 3-2-2. - Discussion avec les avocats ou échanges de correspondance
- 3-2-2-1. - Avocats entre eux

3-2-2-2. - Avocats avec les parties

3-2-2-2-1. - Sur le fond

3-2-2-2-2. - Honoraires

3-2-2-2-3. - Pour actions ultérieures

3-2-2-2-4. - Déplacement avocat dans local syndical

3-2-3. - Intervention des juristes du syndicat

3-2-4. - Aspect dilatoire ou non de la procédure

3-2-5. - Renonciation à poursuivre

3-2-6. - Témoignage ou intervention de personnes ayant rôle d'expert
à demande des parties

3-2-7. - Exhortation par tract à soutenir l'action en justice des
syndicats

3-2-8. - Actions menées parallèlement à action en justice (auprès de
notables par ex.)

4-2. - Décision de 2ème degré

4-2-1. - Sens de la décision de 2ème degré

4-2-2. - Cas où le juge est partie prenante au litige

4-2-2-1. - Nomme expert

4-2-2-1-1. - Sa mission

4-2-2-1-2. - Les réunions auxquelles il participe

4-2-2-1-3. - Faits discutés au cours de ces réunions

4-2-2-1-4. - Façon dont l'expert conçoit sa mission

4-2-2-1-5. - Conclusions de l'expert

4-2-2-2. - Fait intervenir huissiers

4-2-2-3. - Engage les parties à négocier

4-2-2-4. - Autre

4-2-3. - Le sort de la décision

4-2-3-1. - Exécution de la décision

4-2-3-2. - Non-exécution de la décision de justice

4-2-3-3. - Transaction

4-2-3-4. - Effet sur le conflit de la décision (réintégration d'un salarié par exemple à laquelle l'employeur se voit obligé)

3-3. - Demande au 3ème degré (nom des parties, date de décision et juridiction)

3-3-1. - Conclusion des parties

3-3-1-1. - Demandeur

3-3-1-2. - Défenseur

3-3-2. - Discussion avec les avocats ou échange de correspondance

3-3-2-1. - Avocats entre eux

3-3-2-2. - Avocats avec les parties

3-3-2-2-1. - Sur le fond

3-3-2-2-2. - Honoraires

3-3-2-2-3. - Pour actions ultérieures

3-3-2-2-4. - Déplacement avocat dans le local syndical

3-3-3. - Intervention des juristes du syndicat

3-3-4. - Aspect dilatoire ou non de la procédure

3-3-5. - Renonciation à poursuivre

4-3. - Décision de 3ème degré

4-3-1. - Sens de la décision de 3ème degré

4-3-2. - Exécution de la décision de justice

4-3-3. - Transaction

4-3-4. - Non-exécution

4-3-5. - Effet sur le conflit de la décision (réintégration d'un salarié par exemple à laquelle l'employeur se voit obligé)

3-4. - Décision de renvoi (nom des parties, date de décision et juridiction)

3-4-1. - Conclusions des parties

3-4-1-1. - Demandeur

3-4-1-2. - Défendeur

3-4-2. - Discussion avec les avocats ou échanges de correspondance

3-4-2-1. - Avocats entre eux

3-4-2-2. - Avocats avec les parties

3-4-2-2-1. - Sur le fond

3-4-2-2-2. - Honoraires

3-4-3. - Intervention des juristes du syndicat

4-4 - Décision de renvoi

4-4-1. - Sens de la décision

4-4-2. - Non-exécution de la décision de justice

4-4-3. - Exécution de la décision

4-4-4. - Transaction

4-4-5. - Effet sur le conflit de la décision (réintégration d'un salarié, par exemple à laquelle l'employeur se voit obligé)

3-5. - Décision de Cassation après renvoi (nom des parties, date de décision et juridiction)

3-5-1. - Conclusion des parties

3-5-1-1. - Demandeur

3-5-1-2. - Défendeur

3-5-2. - Avocats (discussion ou échange de correspondance)

3-5-2-1. - Avocats entre eux

3-5-2-2. - Avocats avec les parties

3-5-2-2-1. - Sur le fond

3-5-2-2-2. - Honoraires

3-5-3. - Intervention des juristes du syndicat

4-5. - Décision de cassation

4-5-1. - Sens de la décision

4-5-2. - Non-exécution de la décision

4-5-3. - Exécution

4-5-4. - Transaction

4-5-5. - Effet sur le conflit de la décision (réintégration d'un
salarié par exemple, à laquelle l'employeur se voit obligé)

5. - Cas particulier de l'action en licenciement de salariés protégés

5-1. - Avis de l'inspecteur du travail

5-2. - Avis du Ministre

5-3. - Recours administratifs

5-3-1. - Dépôt des conclusions du demandeur

5-3-2. - Dépôt des conclusions du Ministre

5-3-3. - Conclusions intervenant

5-3-4. - Réplique du demandeur

5-4. - Décision et sens de la décision du tribunal

5-5. - Existence ou pas d'un recours devant le Conseil d'Etat

5-6. - Actions parallèles à action en justice

GRILLE POUR L'ANALYSE QUANTITATIVE ET LE REGROUPEMENT

DES CONFLITS EN FORME FORTE

Numéro de dossier | 0 | 0 | 1 |

1 - Moment du conflit MOME

Avant ou en 1981	1
Après 1981	2

2 - Moment où intervient la décision s'il s'agit d'un
conflit collectif MODE

- S'inscrit dans le cadre du conflit collectif	1
- Intervient bien après le conflit collectif	2
- La décision judiciaire ne relève pas d'un conflit collectif	3

3 - Faits à l'origine du conflit FAIT

Licenciement d'un salarié pour causes diverses ayant à voir avec un manquement à la discipline	1
---	---

Licenciement collectif avec ou sans restructuration de l'établissement	2
---	---

Licenciement d'un salarié malade	4
----------------------------------	---

Licenciement d'un salarié protégé	5
-----------------------------------	---

./...

Licenciement d'un intérimaire	6
Des élections professionnelles ont lieu dans - l'entreprise	7
La direction de l'établissement prend une décision sans en référer au comité d'établissement	8
La direction modifie unilatéralement l'ordre du jour du comité d'établissement	9
Les fonctions de délégué du personnel sont mises en cause	10
Le mode de gestion du comité d'établissement est mis en cause	11
Le mode de financement du comité d'établissement est jugé insuffisant	12
Règlement de compte entre syndicats à propos de la gestion du comité d'établissement	13
Une opération de restructuration porte atteinte aux fonctions de représentation du personnel	14
Mise en question des fonctions syndicales	15
Réclamation d'un local par un syndicat	16

Revendication à propos des conditions de travail, statut, salaires	17
Menace de licenciement collectif	18
Sanction prise contre un salarié	19
Séquestration d'un cadre	20
Injures ou propos malveillants tenus contre un membre de l'établissement	21
Contrôle médical d'un salarié malade subi contre son gré	22
Accident du travail survenu dans l'entreprise	23
Heurts et violence entre grévistes	24
Heurts et violences entre des salariés appartenant à des syndicats distincts	25
Lock-out et fermeture d'entreprise ayant entraîné une diminution de salaire	26
Refus de payer des primes	27
Revendications de travailleurs intérimaires	28

./...

Revendication de travailleurs d'une entreprise sous-traitante	29
Avénant ajouté au contrat par l'employeur	30
Bagarres dans une entreprise	31
4 - Les valeurs que l'on veut protéger ou contester au travers du litige	VALE
Propriété privée	PROP
Pouvoirs sur les salariés	POUV
Les intérêts de l'entreprise	ENTR
Représentants du personnel	REPR
Libertés individuelles dans l'entreprise	LIBE
La personne humaine (dommage corporel et dommage moral)	PERS
Salaire et conditions de travail, statut	SALA
Lien contractuel	LIEC
Emploi	EMPL

5 - <u>Initiative dans la "judiciarisation"</u>	INIT
- Initiative patronale	1
- Initiative syndicale	2
- Action conjointe de plusieurs syndicats	3
- Action d'un syndicat et d'une direction patronale	4
- Action simultanée des protagonistes sociaux les uns contre les autres	5
- Initiative d'un salarié soutenu par un syndicat	6
6 - <u>La partie qui engage le plus grand nombre d'actions pendant le conflit</u>	ENGA
- Syndicats ou salariés appuyés par syndicat	1
- Direction patronale ou assimilée	2
- Mitigé	3
7 - <u>Le nombre de procédures engagées dans le conflit</u>	NOAC
- Procédure avortée	1
- Moins de trois procédures	2
- Plus de trois procédures	3
- Plus de quatre procédures	4
8 - <u>Contre qui l'action est dirigée</u>	CONT
- Syndicat	1
- Direction patronale ou l'un de ses dirigeants	2
- Syndicat et direction patronale	3

- Un individu, mais indirectement c'est un syndicat qui est visé	4
- Un individu et un ou plusieurs syndicats	5
- Actions tout azimut entre les protagonistes	6
- Administration du Travail	7
- Contre X	8
9 - <u>Les types de voies judiciaires choisies</u>	JUDI
- Prud'hommes	PRUD
- Tribunal d'instance ou de Grande Instance	TIBI
- Voie pénale	PENA
- Voie administrative	ADMI
- Présence ou pas d'un référé	REFE
10 - <u>Effets de la "judiciarisation"</u> (Notion plus large que celle de : "négociation favorisée par la "judiciarisation")	DERE
- Entraîne un plus dans la position de la partie offensive sur le plan judiciaire	PLUF
- N'améliore pas la position de la partie offensive sur le plan judiciaire	PLOF
- Pas d'information sur la position de la partie offensive après que la décision a été rendue	OFFE
- Décision non exécutée	NOEX

- Voies de recours courent encore ou poursuites
sans suite RECO

- Pas d'information sur le sort de la décision
finale NODE

11 - Transaction TRAN

En rapport avec une phase de négociation 1

Sans rapport avec une phase de négociation 2

Pas d'information sur les causes de la transaction 3

On ne sait pas s'il y a eu transaction 4

Il n'y a pas eu de transaction 5

12 - Intervention du juge dans le conflit JUGE

Nomination d'un expert réclamée par l'une des
parties NOMI

Expert résoud le conflit RESO

Expert ne résoud pas le conflit NESO

./...

Nomination et intervention de l'expert représente une étape dans la résolution du conflit	ETAP
Autres modalités d'intervention du juge dans le conflit	AUTR
Le juge n'intervient pas dans le conflit	JUNO
13 - <u>Au profit de qui est réglé judiciairement le conflit</u>	REJU
Au profit d'un syndicat	1
Au profit de l'employeur ou de l'un de ses représentants	2
Au profit d'un syndicat et d'une direction patronale	3
Au profit d'un individu, mais indirectement c'est à un syndicat que profite la décision	4
Mitigé	5
On ne sait pas	6
Aucun bénéficiaire	7
	./...

14 - <u>Avatars d'une procédure</u>	AVAT
Plainte demeurée sans suite	PLAI
Désistement autre avant procès	DESI
Désistement après rendu d'une ou plusieurs décisions	DECE
Désistement est en rapport avec une solution négociée des parties sur le terrain	DEGO
Pas de désistement	PADE
15 - <u>Négociation dans le conflit</u>	NEGO
Pas de négociation	PANE
Négociation aboutit	NEAB
Négociation n'aboutit pas	NEAS
Négociation est favorisée par la "judiciarisation" du conflit	NEFA
Négociation est bloquée par la "judiciarisation" du conflit	NEBO
Pas d'information sur négociation	TTION

./...

16 - Localisation du conflit

ETAB

FLINS

FLIN

AULNAY

AULN

LEVALLOIS

LEVAL

TALBOT

TALB

BILLANCOURT

BILL

GRILLE APPLIQUEE LORS DES ETUDES DE CAS

1 - Les faits expliquant le conflit

2 - Les acteurs : - huissiers (et témoins, témoignages reçus par eux)

- inspecteurs du travail
- responsables syndicaux
- la direction de l'entreprise
- personnalités extérieures (députés, ministres, maires, membres d'une administration)
- média, opinion publique
- médiateur et/ou expert
- importance d'une phase de négociation

3 - Procédures : - actions émanant de la direction de l'entreprise,
base du litige

- actions émanant d'un syndicat ; base du litige
- décisions rendues et nature de la juridiction

4 - Le but de la transformation du conflit en litige

4-1 - La partie qui a l'initiative de la procédure

4-2 - La partie adverse, cas où elle entame à son tour une action
à caractère défensif.

4-3 - La possible escalade des partenaires sociaux

4-4 - Eléments de tactique des partenaires sociaux (il est possible que la "judiciarisation" consiste beaucoup plus à mettre au point une mise en scène qu'à chercher à produire des effets de droit réels).

4-5 - La signification des procédures avortées

- 5 - Le(s) fait(s) à l'état brut et le(s) litige(s) : la formulation de litiges distincts à partir de mêmes faits, aboutissant à la constitution éventuelle d'objets juridiques distincts/Angles d'attaques judiciaires multiples.
- 6 - La façon dont les parties s'adressent au juge. Les principaux éléments mis en avant par les conclusions.
- 6-1 - Défense des libertés publiques.
- 6-2 - Précédents judiciaires invoqués, eu égard à la situation de conflit vécue par les parties.
- 7 - L'intervention éventuelle du juge et son poids dans le conflit (nomination d'un expert par exemple).
- 8 - L'impact du (ou des) litige(s) durant le conflit et en fin de conflit, notamment en matière de négociation.
- 8-1 - Application, non-application de la décision, transaction.
- 8-2 - Plus subtilement, la décision peut être appliquée, mais on assistera aussitôt à la reconstruction de nouvelles "défenses" par la partie à laquelle la décision est opposable.
- 8-3 - Evaluation éventuelle des effets de la "judiciarisation" pour la partie qui a eu l'initiative judiciaire.

*

*

*

