

Juridicisation n'est pas judiciarisation : usages et réappropriations du droit dans la conflictualité au travail

Résumé

Fondé sur des données diverses (statistiques et qualitatives), cette communication cherchera à explorer comment les conflits du travail contribuent à redéfinir la légalité quotidienne au travail. On entend par là le régime de normativité propre à une branche, une entreprise ou un établissement, voire un atelier ou un service qui encadre ce qui apparaît légitime ou non, et s'apparente au droit en actes tel qu'il est construit par les acteurs en situation ordinaire de travail. En quoi le conflit – les formes qu'il prend, les thèmes sur lesquels il se déploie, les acteurs qu'il engage – rebat ou non les cartes de ces formes quotidiennes de légalité ? Cette question générale, s'inscrivant dans une perspective constitutive du droit alimentée par des travaux américains, sera explorée plus précisément dans deux directions empiriques dans cette communication.

La première cherchera à montrer, à l'inverse, en quoi la juridicisation et la formalisation des relations sociales intervenues ces dernières années – que documentent aussi bien les enquêtes REPOSE que des travaux plus qualitatifs autour des 35 heures (qui ont été un puissant moteur de cette formalisation) – ne débouchent pas forcément sur une judiciarisation des conflits du travail, pourtant décriée par certains. Outre le fait que ce dernier constat n'est pas globalement étayé statistiquement, il s'agit de casser la superposition entre deux processus dont l'un est peut-être une condition nécessaire mais en rien suffisante du second, tant la mobilisation (ou l'inactivation) du droit comme cadre public et extérieur à la relation de travail fait écran entre eux deux.

Une seconde direction sera alors empruntée pour faire le lien entre l'approche constitutive du droit présentée initialement, et les vertus instrumentales du droit - comme arme et ressource et pas seulement comme cadre - dans les conflits du travail. Il s'agira ici d'étudier les conditions et les formes contemporaines d'usages et de réappropriation du droit dans des conflits du travail localisés, à travers un ou des exemples empiriques sociologiquement significatifs.

Abstract

Based on statistical data and qualitative fields, this paper aims at studying how conflicts at workplace redefine the social construction of legality at work. As legality, we refer to the works on legal consciousness studies (and notably to Ewick and Silbey work, 1998), which pattern the ways ordinary people contribute to the commonplace of law with their representations, actions and uses (or not uses) of law in everyday life. In what ways conflict at workplace – with its forms, topics, actors – reshuffles or not the ordinary legality of work? Two empirical and more precisely directions could be raised to deepen this interrogation.

First, the question could be reversed, by examining how the process of juridicization and formalization of industrial relations at workplace is not a litigation process by itself, as many criticize it. In addition to the fact that this litigation process is not statically demonstrated, juridicization is only a necessary and non sufficient condition to the release and increase of litigation. Indeed, the mobilization of law as a public framework of the labour relation is a theoretical and empirical node between these two processes.

Second, we don't let the instrumental perspective on law by analyzing how it could be too a resource and a weapon (and not only a frame) in conflicts at workplace. Empirical evidence based on monograph(s) and local conflicts studies would be developed here.

Juridicisation n'est pas judiciarisation : usages et réappropriations du droit dans la conflictualité au travail

Jérôme Pélisse*

De l'affaire des chômeurs « recalculés » en 2004, aux décisions judiciaires concernant le CNE en 2006 et 2007, en passant par les procédures récurrentes visant à empêcher des plans sociaux ou à renégocier des accords 35h depuis les années 2000, l'usage du droit apparaît comme une opportunité toujours plus utilisée par les syndicats de salariés pour contester nombre de décisions, que ce soient celle des pouvoirs publics ou de directions d'entreprise. Assisterait-on donc à une judiciarisation des conflits sociaux ?

De nombreux pièges entourent cette question d'actualité, à commencer par celui lié à la définition des termes employés. On entendra ainsi par *judiciarisation d'un conflit* l'idée d'un déplacement dans l'enceinte judiciaire de ce conflit et sa transformation en litige, et par *judiciarisation* en général, un phénomène désignant un recours *accru* à l'institution judiciaire pour régler les conflits. De ce point de vue, si la première acception du terme a été étudiée sous différents angles (voir par exemples Bonnafé-Schmidt, 1980 ; Soubiran, 1987 ; McCann, 1994 ; Didry et Teissier, 1996), la seconde l'est moins, tout en reposant sur un sens commun répandu dont les médias se font souvent l'écho, quand ils ne contribuent pas à sa construction elle-même (McCann et Haltom, 2004). C'est que cette évolution est simultanément contredite par certains indicateurs statistiques (Mélot et Pélisse, 2007), tout en renvoyant à des transformations avérées de la fonction politique de la justice (Commaille et Kaluzinski, 2007).

« Explosion du contentieux », « dérive à l'américaine », comportements de plus en plus « procéduriers » des salariés : ces jugements occultent en effet des évolutions bien plus contrastées. De manière générale, le contentieux des contrats, à l'inverse du contentieux de la famille, tend par exemple à régresser, tandis qu'en matière prud'homale, les statistiques montrent une décade de 7% des procédures initiées entre 1993 et 2003 (Munoz et Serverin, 2005)¹. De fait, ce « prêt à penser » pose bien plus la question en termes de psychologie ordinaire, que de logiques sociales - lesquelles s'expriment souvent dans notre système judiciaire au travers de procédures individuelles. Mais si celles-ci n'augmentent pas - l'accroissement de la population active conduirait même à avancer que la propension au procès diminue² -, peut-être en est-il autrement des procédures collectives initiées par les syndicats ? En effet, au-delà de leur présomption de représentativité, le cadre juridique confère aux syndicats une place exceptionnelle dans l'ordre judiciaire (Guillomard, 2003). Les possibilités d'agir collectivement dans l'intérêt du syndicat, dans celui de la profession ou même à la place des salariés, sont autant de voies d'actions judiciaires récemment étendues à l'occasion de cas d'espèces ou de dispositions législatives. Mais ces contentieux collectifs, s'ils ont considérablement augmenté depuis les années 70 (d'environ 200 affaires par an à 2000 aujourd'hui), restent peu utilisés et si les syndicats ont acquis une maîtrise certaine des

* MCF à l'Université de Reims, chercheur à AEP et IDHE Cachan. Mail : jpelisse@idhe.ens-cachan.fr

¹ Cependant, le nombre d'appel a fortement augmenté durant la période (+30%), sans que l'on en connaisse les auteurs. Cela contribue à l'allongement des procédures et montre, selon Munoz et Serverin (2005), un durcissement des litiges du travail, que l'on peut mettre en parallèle avec l'accroissement des établissements concernés par des conflits individuels, tel que le repère l'enquête REPOSE. En effet, selon les directions, davantage d'établissements sont concernés par au moins une procédure prud'homale (de 36 à 42% entre les périodes 1996-1998 et 2002-2004) et par la prise de sanctions à l'égard de salariés (de 66 à 72% d'établissements concernés entre ces deux périodes).

² Rappporter le nombre de demandes aux prud'hommes au nombre de licenciement est également édifiant : en dix ans, le taux de contestation des licenciements économiques passe de 1 à 2,5 % et ceux pour motif personnel de 40 à 25,8% (Munoz-Perez et Serverin, 2005).

règles qui concernent leurs prérogatives (droit syndical, procédures concernant les plans sociaux ou contestant la légalité des accords collectifs), d'autres contentieux sont encore rares (requalification de CDD en CDI, discrimination par exemples), ou quasi absents (action en exécution pour faire appliquer des accords), malgré un arsenal juridique conséquent³.

De forts enjeux idéologiques entourent donc cette idée de judiciarisation, qui pourrait désigner peut-être plus qu'un recours accru au tribunal ou une augmentation de la propension au procès, une immixtion poussée des juges dans les relations sociales, que ce soit dans le monde politique ou dans celui des entreprises. Relayée par les gestionnaires de la justice, qui y ont intérêt pour diminuer la masse des contentieux qu'ils ont à examiner (comme de récentes dispositions y visent dans le domaine du travail⁴), ou par les milieux économiques, qui opposent réglementation et accord, droit et incitation ou incertitude intrinsèque de la justice et rationalité économique des entreprises (Jemmaud, 2005)⁵, la critique d'une judiciarisation des relations sociales pourrait aussi recouvrir l'intervention croissante et « néfaste » des juges sur les normes économiques, à travers la jurisprudence qu'ils produisent et ses conséquences sur les régulations politiques et sociales. Nul doute que cette source de droit est plus importante aujourd'hui qu'hier, sous l'impulsion en particulier de Philippe Waquet, membre puis doyen de la Chambre sociale de la Cour de Cassation entre 1988 et 2002. Car celui-ci ne s'est pas contenté d'innover par une série d'arrêts encadrant les pouvoirs de l'entreprise (« la doctrine Waquet »), mais les a aussi fait largement connaître par des écrits de vulgarisation, des prises de position remarquées dans des colloques, des interviews dans la presse⁶. Mais cette extension du rôle des juges, tout comme une professionnalisation juridique renforcée des acteurs de l'entreprise ou la multiplication des lois et des accords auxquelles les premières incitent constamment dans le domaine de l'emploi et du travail, pourraient désigner un *processus de juridicisation*, plutôt que de judiciarisation. Autrement dit, une formalisation juridique accrue des relations sociales, une extension du droit comme modèle ou référence pratique pour les actions, ou un resserrement des mailles du filet qu'est le droit, pour filer la métaphore de B. Latour (2002). Il convient en effet de casser la superposition entre juridicisation et judiciarisation, l'une étant peut-être une condition nécessaire mais en rien suffisante à la seconde, tant la mobilisation (ou au contraire l'inactivation) du droit comme cadre public et extérieur à la relation de travail fait écran entre eux deux (Damesin et Pélisse, 200 ; Brun et Pélisse, 2007).

On se propose d'étudier dans cette communication cet entre deux entre juridicisation et judiciarisation, en présentant tout d'abord deux approches théoriques complémentaires du droit. L'une considère le droit comme un cadre constitutif des relations sociales, tandis que l'autre insiste sur la portée instrumentale du registre juridique, en s'intéressant aux ressources qu'il procure lors des interactions sociales qui font le quotidien aussi bien que l'exceptionnel des relations de travail. En se centrant sur ces univers de travail, et plus particulièrement sur leur nature conflictuelle telle qu'on peut l'appréhender à travers des statistiques (fournies notamment par la dernière enquête REPONSE) ou des travaux plus qualitatifs (en particulier

³ L'arsenal ne suffit pas, ni même son activation par des demandeurs : bien des PV dressés par des inspecteurs du travail sont classés sans suite, tout comme encore récemment plusieurs plaintes pour discrimination selon l'âge déposées contre des recruteurs ou des intermédiaires, pourtant soutenues par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité. Voir « A l'embauche, on discrimine, au tribunal, on ferme les yeux », *Libération*, 4 septembre 2006.

⁴ Depuis 2001 une procédure permet à la Cour de Cassation de ne pas examiner, sans avoir à motiver sa décision, les pourvois qu'elle estime insuffisamment fondés ; un décret publié le 20 août 2004 impose aussi qu'un pourvoi en cassation dans une affaire prud'homale soit déposé par un avocat au Conseil.

⁵ Le rapport de Virville publié en 2004 ne visait-il pas d'abord à « sécuriser » les décisions des employeurs devant les tribunaux ?

⁶ Voir « Ces juges qui font enrager les patrons », *L'Expansion*, 1^{er} avril 2003, qui évoque aussi P. Sargos, son successeur qui adopterait depuis une ligne proche.

autour des 35 heures), on s'interrogera ensuite sur les ambivalences qu'implique le couple juridicisation / judiciarisation dans la survenue de conflits au travail à la géographie toujours très tranchée. Une étude de cas centrée sur une entreprise de routage de taille moyenne (environ 230 salariés) éclairera finalement cette ambivalence, en prenant en compte aussi bien la forme des conflits qui ont pu y être mis en récit par les protagonistes rencontrés, que les conséquences d'un usage collectif du droit et de la justice sur la légalité ordinaire qui y règne.

I. Sociologie du droit, légalité ordinaire et conflits

Sans s'étendre outre mesure sur la présentation théorique de deux approches complémentaires plus qu'opposés des relations entre droit et société (Kearns et Sarat, 1995), il convient de planter rapidement le décor pour comprendre les manières dont le droit pourra être appréhendé dans cette étude de la conflictualité au travail. En effet, si la sociologie du droit est quasi inexistante en France⁷, tel est loin d'être le cas aux Etats-Unis. Structuré par une puissante association créée en 1964 – la *Law and Society Association* – l'analyse des relations entre droit et société est un champ académique bien institué qui a connu des renouvellements théoriques particulièrement fertiles dans les années 1980 et 1990 (Dezalay, Sarat et Silbey, 1989 ; Munger, 1998 ; Vauchez, 2001 ; Pélisse, 2005-a).

I.1. Approche instrumentale vs approche constitutive

A une approche traditionnellement instrumentale du droit s'intéressant à ses impacts sur la société et le considérant comme une ressource entre les mains de l'Etat, d'individus ou de groupes d'intérêts divers, s'est ainsi greffée - et, dans certains travaux, substituée -, une perspective constitutive du droit (Hunt, 1993). On ne s'intéresse plus seulement aux manières dont s'applique le droit (*implementation studies*), et dont les pratiques sociales s'écartent inmanquablement des textes (les fameuses *gap studies* opposant le droit des textes au droit en actes), même en complexifiant l'analyse par la prise en compte des *street level bureaucrats* ou le développement d'une analyse *bottom-up* de l'action publique. Plutôt qu'une variable indépendante, distincte des pratiques qui la prendraient – ou non – en référence, il s'agit de conceptualiser le droit comme une variable endogène à la réalité sociale qu'elle constitue, en l'envisageant « *en tant* qu'activité sociale, plutôt que comme une force surplombante, [pour comprendre] la manière dont du droit émerge des interactions et des situations locales » (Ewick et Silbey, 1998). Les phénomènes légaux ne sont alors plus vus comme des appareils institutionnels et officiels destinés principalement à intervenir ou à cadrer ces interactions, mais on s'intéresse à la compréhension et la construction du droit en actes qu'opèrent quotidiennement les acteurs ordinaires définis par leur appartenance communautaire, leur travail, leur identité sociale, etc. et non par leurs connaissances, ou méconnaissances, du droit. En ce sens, une approche constitutive implique de considérer que « dans les faits, il est tout simplement impossible de décrire un quelconque ensemble de pratiques sociales sans décrire les relations légales dans lesquelles sont impliqués les gens – des relations légales qui ne sont pas simplement une condition de la manière dont ils interagissent les uns avec les autres, mais qui, dans une large mesure, définissent les termes constitutifs de ces interactions comme celles qui lient le seigneur et le paysan, le maître et l'esclave, l'employeur et l'employé, le contribuable et l'Etat » (Gordon, 1984, cité par Kearns et Sarat, 1995).

⁷ Sur les liens (ou plutôt absence de liens) entre sociologie et droit, voir Soubiran-Paillet (1997, 2000). Les sciences politiques ne sont pas en reste, tant « l'institutionnalisation de la science politique fait de la pensée juridique un vrai repoussoir : le droit est vu comme irréel et surtout inefficace » explique Jacques Caillosse (2000). Mais la prise en compte du droit est aujourd'hui à la mode en sciences sociales et les choses évoluent, bien que la sociologie du droit peine toujours autant à se faire reconnaître institutionnellement en France.

Les investigations empiriques qui ont soutenu l'émergence de ce paradigme alternatif ont donc d'abord porté sur les pratiques et les relations qu'entretenaient les profanes avec les professionnels, ou quasi-professionnels qui incarnent le droit ou travaillent dans les institutions judiciaires. Sont ainsi étudiées, dans ces études américaines, les couples ou individus souhaitant divorcer lorsqu'ils se rendent dans les bureaux d'avocats (Felstiner et Sarat, 1989) ; les manières dont les américains « moyens » interagissent avec les juges, médiateurs, travailleurs sociaux qui travaillent dans les tribunaux de premières instances (Merry, 1990) ; les perceptions du droit qu'ont les pauvres qui se rendent dans les « bureaux d'aides légales » (Sarat, 1990). En s'intéressant aux luttes pour l'égalité salariale entre hommes et femmes dans les années 80 aux Etats-Unis, McCann (1994) se penche sur les liens complexes qui s'établissent entre les leaders syndicaux et les avocats qui relaient leurs combats devant les tribunaux, et sur les manières subtiles dont le droit structure, reconfigure et se transforme lui-même sous l'effet de ces conflits du travail. Cependant, dans un second temps, ce sont directement les pratiques concrètes de la vie quotidienne, hors même d'une quelconque présence institutionnelle du droit, qui sont analysées. Car « il est de plus en plus clair qu'il nous faut, pour connaître le droit, élargir plutôt que restreindre la palette des pratiques, matériaux et acteurs sociaux dont il est constitué. Il ne suffit pas seulement de découvrir comment et par qui le droit est utilisé, mais aussi quand et par qui il ne l'est pas » expliquent Ewick et Silbey (1998), deux chercheuses qui ont particulièrement incarné cette approche constitutive du droit. Pour ce faire, ces deux chercheuses préconisent de revenir à ce qu'est « utiliser le droit », en se détachant d'une attention trop exclusivement centrée sur la mobilisation des professionnels du droit. Après tout, « les manières par lequel le droit fait l'objet d'expérience et est compris par les citoyens ordinaires, dans la mesure où ils choisissent d'invoquer la loi, évitent de le faire ou lui résistent, est une partie essentielle de la vie du droit » expliquent-elles (Ewick et Silbey, 1992).

Si ces premières recherches ont porté sur des acteurs qui n'intéressaient les chercheurs que quand ils passaient la frontière des institutions pour déposer plaintes, chercher leurs droits ou demander justice, l'approfondissement de cette perspective ne s'est pas contenté d'examiner comment la vie quotidienne opérait dans le droit, mais a pris en considération comment le droit opérait dans la vie quotidienne. Il s'agit « d'aller dans les petites villes, à la campagne, dans les usines et dans les quartiers urbains et d'observer la façon dont les gens, dans ces endroits, en viennent à nommer, utiliser ou ignorer le droit tel qu'ils le construisent dans leur propre univers » (Sarat et Kearns, 1995). Cette attention aux routines plutôt qu'à l'exceptionnel, aux pratiques sociales en lieu et place des institutions, aux profanes plutôt qu'aux professionnels, et aux représentations mentales (vision symbolique du monde) plutôt qu'au système légal coercitif (vision instrumentale) sont des éléments communs à ce paradigme constitutif (Garcia-Villegas, 2003). Si une telle conceptualisation n'apparaît pas en France, plusieurs travaux récents en sociologie ou en sciences politiques montrent la prise en compte de notions ou d'approches qui ne sont pas si éloignés, que soient évoquées *la portée sociale du droit* (Israël, Sacriste, Vauchez et Willemez, 2005), *la justice au risque des profanes* (Michel et Willemez, 2007) ou, dans le domaine des relations professionnelles, que soient utilisées les notions de « normativité sociale ordinaire » (Reynaud, 2003) ou « d'effectivités normatives » (Groux, 2005). Pour en revenir à ce tournant constitutif aux Etats-Unis, il se déploie dans quatre domaines au cours des années 1980 et 1990, selon la carte qu'en dresse Munger en 1998 : le pouvoir contesté des professions juridiques ; la reconsidération de l'Etat et du rôle de l'autorité publique ; l'articulation entre les cultures, la globalisation et la justice quotidienne ; et l'étude de la conscience du droit (*legal consciousness*) et du droit dans la vie de tous les jours.

I.2. Entre cadre et ressource

C'est dans cette dernière perspective que la notion de légalité (*legality*) a plus particulièrement été revisitée par P. Ewick et S. Silbey dans leur ouvrage emblématique intitulé *The Commonplace of Law. Stories of Everyday Life* (Pélisse, 2005-a). Les deux chercheuses la définissent comme « une forme de relations et de représentations sociales à qui est donnée quotidiennement force de loi à travers *des schèmes interprétatifs*, que les gens invoquent pour construire le sens de leurs actions et de celles des autres, et *des ressources* humaines et matérielles, qui, sous la forme de capacités et de ressources mobilisables, rendent l'action possible. Plutôt que quelque chose d'extérieur aux relations de tous les jours, la légalité est conçue comme un élément des interactions sociales qui existent dans ces moments où les gens invoquent des concepts et la terminologie du droit, l'associant à d'autres phénomènes sociaux ». Il s'agit moins d'attitudes mentales désincarnées, telles que peuvent les saisir les enquêtes d'opinion sur le droit, ou de traces révélant une structure idéologique considérant les agents et leurs pratiques comme des épiphénomènes, que d'un ensemble de répertoires et de pratiques – une « boîte à outil » à l'image de la manière dont A. Swidler définit la culture -, disponibles pour des usages créatifs ou plus banals, à partir desquels les acteurs définissent la teneur normative de leurs interactions et des significations qu'ils leur attribuent.

L'analyse vise à identifier ces cadres interprétatifs et ces ressources, construits et mobilisés en particulier lorsque les gens parlent de leurs problèmes et des conflits dans lesquels ils sont pris. Par ressources, il est entendu « des ensembles matériels et des capacités humaines utilisés pour maintenir ou accroître le pouvoir (savoirs, capitaux, propriétés, etc.) » (Ewick et Silbey, 1998). Bien entendu, les règles juridiques et le droit officiel constituent également des ressources, si du moins ils sont connus, interprétés, et mobilisés de manière appropriée par des acteurs compétents, ce qui suppose des capacités et des ressources qui ne se limitent pas à la connaissance des textes. Les cadres ou schémas interprétatifs incluent quant à eux « des codes culturels, des vocabulaires de motifs, des logiques, des hiérarchies de valeurs et des conventions », qui fonctionnent comme des « procédures généralisables appliquées dans la production et la reproduction de la vie sociale »⁸. On ne s'intéresse donc ni à « l'effectivité » des règles juridiques, ni aux régularités auxquelles elles peuvent conduire à partir d'une analyse des « dispositifs d'action ouverts par les textes » comme le préconise Évelyne Serverin (2002). C'est bien l'usage social du droit qui est central, non pas tant comme ressource pour l'action dans un cadre contentieux (dans une perspective instrumentale), que comme « cadre interprétatif » construisant le sens de situations ordinaires et comme ressource fondant un pouvoir dans la vie quotidienne (dans une approche constitutive). Cette reconceptualisation de la légalité, s'appuyant largement sur la notion de pouvoir développée par Michel Foucault, et celle du quotidien analysées par Michel de Certeau, permet ainsi d'étudier comment des interactions et des relations ordinaires prennent ou non une existence « légale ».

Pour illustrer cette légalité ordinaire, Ewick et Silbey ont choisi une photo en couverture de leur ouvrage représentant cette présence quotidienne et comme allant de soi du droit.

⁸ Ewick et Silbey font ici explicitement référence à ces approches qui cherchent à dépasser le dualisme entre acteur et structure comme celle de Giddens, Sewell ou Bourdieu.



Dans une rue enneigée du New Jersey, elle montre une chaise située au milieu d'une place de parking déneigé probablement par un proche résident. Signalant une forme de propriété sans qu'aucun titre ni acte officiel ne l'atteste, cette chaise révèle la présence routinière, oubliée et pourtant structurante, du droit, qui fait que « nous payons nos factures parce que nous le devons ; nous respectons la propriété de notre voisin parce que c'est la sienne ; nous conduisons à droite parce que c'est prudent. Et nous considérons rarement les jugements et procédures collectives à travers lesquels nous avons défini "ce qui est dû", ce qui est "leur" propriété, ce qu'est "conduire prudemment", [même si] parfois, le droit semble faire intrusion dans notre monde quotidien "sans droit". » (Ewick et Silbey, 1998).

Si l'insistance est donc mise sur le quotidien, les routines, les acteurs ordinaires en soulignant comme le droit et la société s'interpénètrent et se constituent mutuellement, plutôt qu'ils n'agissent l'un sur l'autre, c'est pourtant à partir d'une méthodologie qui part d'événements, de problèmes et de conflits, que cette analyse est menée, reprenant par là les premières manières d'analyser le droit au quotidien.

1.3. De la légalité ordinaire au conflit

En effet, le dispositif d'enquête de Ewick et Silbey, qui repose sur des entretiens et le récit d'histoires (« *stories* »), a soigneusement visé à ne pas induire une définition préalable et extérieure de la légalité. Après avoir fait parler les gens de leur communauté, de leur quartier, de leur travail et de leur famille, les auteurs les ont interrogé sur des événements et pratiques qui les auraient dérangés ou troublés dans leur vie quotidienne (« toutes choses qui n'étaient pas comme vous auriez voulu que ce soit ou dont vous pensiez que cela devait être autrement » selon la formule des deux chercheuses). Ce n'est qu'à la fin de l'entretien qu'étaient posées des questions relatives à leurs connaissances, expériences et perceptions du droit et de procédures légales plus formelles, de leur effectivité et légitimité.

Or, expliquent les auteurs, « la stratégie qui consiste à centrer les entretiens sur les situations qui posent problème peut paraître contradictoire avec le postulat qui consiste justement à dire que le droit opère, probablement le plus puissamment, en rendant le monde non problématique. En effet, en organisant et en donnant sens à la plupart des routines de la vie quotidienne – comme acheter dans une épicerie ou conduire dans une rue – le droit pourrait bien être le plus présent dans ces situations où il est le plus remarquablement absent. Pourtant nous nous sommes centrées sur les problèmes [et non sur les routines], dans la mesure où nous pensons que c'est la meilleure voie pour initier des conversations qui pourraient nous révéler ce caractère quotidien du droit ; la légalité pourrait être mieux étudiée dans ces moments où les routines et le quotidien semblent se rompre. Non seulement les gens s'en rappellent mieux mais ils sont plus prêts à passer du temps pour construire le sens de ces situations » (Ewick et Silbey, 1998 pp. 27-28). Une telle stratégie de recherche est donc cohérente avec l'usage de *stories* et l'intérêt porté au caractère « narratif » des matériaux

obtenus. P. Ewick et S. Silbey ajoutent à ce sujet qu'elles adoptent « le concept de narrativité (*narrative*) parce que les gens tendent à expliquer leurs actions à eux-mêmes et aux autres sous la forme d'histoires. Plutôt que d'offrir des principes, des catégories, des règles ou des arguments raisonnables, les gens rendent compte, rapportent et refont vivre leurs activités en les racontant (en racontant des séquences connectées entre elles qui ont un ordre temporel et moral). En tant que formes d'action sociale, les histoires reflètent et soutiennent des arrangements institutionnels et culturels, comblant l'écart entre les interactions quotidiennes et les grandes structures sociales » (p. 29).

En ce sens, l'analyse de la légalité quotidienne s'effectue bien méthodologiquement en partant de ce qui n'est pas quotidien, et plus particulièrement des problèmes et des conflits que rencontrent les acteurs. C'est bien pourquoi cette approche constitutive n'est pas à opposer, ni même séparer, d'une perspective instrumentale. Comme le préconisent Kearns et Sarat (1995), l'analyse de la vie de tous les jours (par exemple dans les milieux de travail) est un point d'entrée qui pourrait permettre de les utiliser simultanément pour montrer le caractère interactif des relations entre droit et société, en se dégageant d'une conception qui, dans les deux cas, surestimerait la place du droit. « Le quotidien est constitué par une variété de relations normatives qui, sans être totalement séparées du droit, ne sont nullement épuisés par lui. (...) [C'est pourquoi son analyse] pourrait nous aider à concevoir ses effets comme des conséquences de ces interactions avec d'autres schèmes et d'autres engagements normatifs » (Kearns et Sarat, 1995)⁹. Retracer ici l'une de ces études récentes s'inscrivant dans cette approche pourrait éclairer cette idée. Ainsi, C. Albiston (2006), pour étudier l'application du Family and Medical Leave Act (FMLA) adopté aux Etats-Unis en 1993 pour permettre aux salariés de quitter temporairement leur emploi pour s'occuper de leur famille (enfants, parents handicapés.) ou pour raisons de santé, s'est concentré sur les manières dont des travailleurs ordinaires utilisaient et évoquaient ces dispositifs juridiques. Elle a ainsi confronté ces discours et les usages et non usages pratiques du droit qu'ils rapportaient ou signalaient, avec d'autres registres normatifs construits autour des relations de genre, du statut de handicapé ou de la place du travail dans la société américaine. La base empirique de ce travail, en s'appuyant sur l'identification de travailleurs ayant cherché des renseignements téléphoniques sur le FMLA auprès d'un numéro vert, puis en menant des entretiens approfondis avec un échantillon de ceux-ci (y ayant effectivement recouru ou non), a permis de partir de cet usage quotidien des registres normatifs à partir desquels les acteurs justifient leurs actions et décident ou non d'utiliser cette opportunité légale garantie par la loi. En montrant comment chacun de ces autres registres normatifs restreignaient ces usages, mais aussi comment parfois l'activation du FMLA pouvait permettre de les subvertir ou de les transformer, elle a insisté sur la plasticité de ces rapports et usages quotidiens du droit. Elle a ainsi non seulement identifié quelles pouvaient être les conditions « d'effectivité » de cette règle juridique (dans une perspective instrumentale) mais aussi comment elle était elle-même constituée et constitutive des relations sociales qui entouraient les relations de genre, de handicap et de travail (dans une approche constitutive)¹⁰.

⁹ Dans le cas de la chaise prise en photo ci-dessus, on pourrait analyser comment cette revendication populaire d'une forme de propriété se fonde sur l'idée que le travail (qui dompte ici la nature dans un sens littéral) traduit un mérite, implique une récompense ou une rémunération (retrouver la place le soir) reconnue par les autres et ayant une certaine permanence, justifiée par d'autres formes de propriété ou d'occupation (la maison de celui qui a déneigé la place).

¹⁰ Pour une démarche similaire mêlant perspective instrumentale et constitutive, dans le cas de dispositions traitant également de l'articulation des temps de travail et de hors-travail, voir Pélisse (2004-a) – à propos des 35h – ou, plus proche encore d'Albiston, Truc (2003) à propos du congé paternité instauré en France.

Ces rapports quotidiens au droit (ou consciences du droit, selon le vocabulaire en vigueur dans ces travaux américains) peuvent en effet enserrer les salariés, contribuant à l'émergence de pratiques quotidiennes de résistance « *contre le droit* », lorsque celui-ci colonise leur vie quotidienne comme dans le cas des pauvres en contact avec les bureaux d'aide légale (Sarat, 1990), ou de salariés ayant vu leur subordination temporelle s'accroître au moment des 35h, via la disponibilité plus étendue qu'ils ont pu connaître malgré une réduction de leur durée du travail (Pélisse, 2003). Dans le cadre du travail, ces rapports « *contre le droit* » se manifesteraient ainsi par des pratiques de sabotage, d'absentéisme ou des démissions, mais aussi, au quotidien, par du freinage, des mensonges ou des traits d'humour – toutes formes de résistance quotidienne bien mises en évidence par M. de Certeau. Comme le montre particulièrement Albiston, illustrant le second type de légalité mise en avant par Ewick et Silbey (1998) en toute généralité, les salariés peuvent aussi « *jouer avec le droit* », s'en servir pour faire avancer leurs intérêts et modifier des ordres normatifs bien établis comme ceux qui règlent les relations de genre ou la place du travail dans l'identité sociale. Les règles juridiques – ou plutôt les manières dont les acteurs en construisent la signification au quotidien – ne s'imposent plus à eux, mais deviennent des ressources dans un jeu pour accroître son pouvoir et atteindre ses objectifs. Transformer et parvenir à gérer des jours RTT comme des jours de congé, négocier au quotidien avec les exigences de la production pour maîtriser les moments où l'on peut se libérer du travail, tout comme revendiquer, pour un homme, la possibilité de quitter temporairement son emploi pour s'occuper de ses enfants, constituent autant de manière de construire la légalité comme un jeu, inscrit dans la vie de tous les jours et pour lequel comptent des ressources variées (règles juridiques, mais aussi statut professionnel, poste occupé, ancienneté dans l'entreprise, etc.). Enfin, les salariés peuvent aussi rester « *devant le droit* », le concevant comme une sphère extérieure, abstraite et transcendante, ne s'appliquant à eux et ne les concernant que lorsqu'une règle, qui s'applique à d'autres et pas à leur seul cas, est violée ou non mise en œuvre alors qu'elle le devrait. Chez Albiston, c'est typiquement le cas de ces salariés qui, parce qu'ils sont imprégnés par l'idéologie du *male breadwinner*, n'imaginent ou ne comprennent pas pourquoi des hommes pourraient recourir au FMLA, sauf « *cas exceptionnel* ». De même, lorsque une salariée qui n'a que vaguement su que des négociations se tenaient à propos des 35h dans son entreprise, se plaint des modalités qui lui ont été imposés (une réduction quotidienne d'une heure le matin), sans remettre en cause la légitimité ni de cette imposition, ni de cette modalité elle-même, tant « *c'est aux chefs de décider* » et « *il faut faire avec* » les contraintes de la production.

Comme on peut le voir à travers ces exemples, c'est toujours par l'intermédiaire des problèmes, des conflits, de ce qui ne va pas ou plus de soi, de ce qui rompt le quotidien que sont analysés les rapports quotidiens au droit et les formes de légalité en vigueur dans différents espaces (quartiers, usines et établissements ou même espace public comme les rues¹¹). Autrement dit, c'est par le conflit – pris ici dans un sens générique et très large – que peut être étudié la légalité ordinaire et la présence structurante, oublié et allant de soi, du droit dans la vie quotidienne. C'est en partant de ce résultat – qui retrouve un certain nombre de conseils méthodologiques classiques en sciences sociales¹² – et en cherchant à tenir ensemble ces perspectives instrumentales et constitutives, que l'on souhaite envisager maintenant la réalité et les ambiguïtés d'un double processus de juridicisation et de judiciarisation des

¹¹ Voir L.B. Nielsen (2002), qui étudie les consciences du droit de citoyens ordinaires confrontés plus ou moins régulièrement à des injures dans les rues, stations de bus et autres lieux publics.

¹² C'est à partir de l'extraordinaire que l'on peut saisir l'ordinaire, de la crise que l'on peut appréhender le quotidien, des pratiques déviantes que l'on peut étudier la norme, des trajectoires improbables que l'on peut analyser les probables, etc.

relations sociales, susceptible de transformer l'espace de la légalité et de la conflictualité au travail.

II. Juridicisation et judiciarisation des relations de travail, ou les ambiguïtés du droit

Comme on l'a montré en introduction, juridicisation et judiciarisation sont deux processus à découpler en général, et cela est aussi vrai dans le monde du travail. En s'appuyant sur un certain nombre de résultats portant sur les conflits explorés dans l'enquête REPONSE, et sur un ensemble de recherches antérieures portant sur les processus (intrinsèquement conflictuels) de réduction du temps de travail, on voudrait montrer ici à la fois comment un puissant processus de juridicisation des relations de travail ne garantit en rien un usage plus fréquent de la justice, et comment chacune de ces évolutions présente un certain nombre d'ambiguïtés qui renvoient à la double nature constitutive et instrumentale du droit.

II.1. Une juridicisation avérée et ambivalente des relations de travail

De multiples indices sont susceptibles de témoigner d'une juridicisation accrue du monde du travail depuis une trentaine d'années – c'est-à-dire d'une formalisation et d'une extension des règles écrites inscrites dans l'ordre juridique constituant des références disponibles, pratiques et utilisés pour les actions et interactions en vigueur dans les milieux de travail. Il ne s'agit pas ici d'énumérer tous les facteurs y contribuant, au sein d'un processus que l'on postule plus général que spécifique au monde du travail, mais plutôt d'en analyser la manière dont il encadre la nature intrinsèquement conflictuelle de ces relations. On s'intéressera en particulier aux différents niveaux et rythmes de diffusion de cette juridicisation, en insistant sur sa teneur ambiguë, entre individualisation de la relation de travail (notamment dans sa dimension conflictuelle), et gestion collective optimisée de son organisation et des compromis qu'elle implique.

Nouveaux modes de régulation, transformation de la légalité et juridicisation

A un niveau général, l'explosion depuis une trentaine d'années d'une production législative et réglementaire dans le domaine du travail et de l'emploi, appelant de plus en plus fréquemment à négocier au sein des branches et des entreprises des règles de tous ordres, constitue un premier élément central de cette juridicisation. En reprenant G. Groux (1999), on peut alors insister sur la transformation des manières dont ces règles écrites, de plus en plus nombreuses et multiples, sont produites. En effet, si, « à l'origine » et jusqu'aux années 1970 encore, « le conflit est *la* source du droit » (en particulier en France où l'Etat joue un rôle central et inégalé dans la production du droit du travail¹³) - ce qu'atteste aussi, à un autre niveau, l'analyse de C. Morel (1980) de « la grève froide » qui règle les rapports quotidiens de travail dans les entreprises syndiquées -, un nouveau contexte de production de ces règles aurait émergé durant les années 1980 et 1990. Centrés sur la négociation d'entreprise, c'est-à-dire sur une procédure moins directement conflictuelle empruntant la forme de l'accord (une forme « relevant profondément de la logique du droit », selon G. Groux), mais construits à partir d'un espace (l'entreprise) soumis à « la primauté de la norme économique », ces nouveaux modes de régulation (ou ces nouvelles manières de produire la légalité au travail) contribuent, toujours selon cet auteur, à (1) recomposer les fonctions de l'Etat, (2) redéfinir les relations entre la négociation et la loi, et (3) développer une auto-réglementation des entreprises. L'Etat n'interviendrait ainsi plus directement dans les rapports de production via le droit ou l'action publique, mais davantage à leurs marges, en développant un volontarisme maintenu mais « paradoxal » car « ne visant plus (forcément) à produire de la contrainte

¹³ Au détriment des acteurs que sont les directions et syndicats d'entreprise surtout, mais aussi des organisations patronales et syndicales professionnelles ou confédérées.

juridique, mais à impulser des mesures visant à l'aménagement du marché du travail et à son optimisation comme contexte favorisant les stratégies d'adaptation économiques des entreprises ». De même, « l'esprit de la négociation influe[rait] beaucoup plus sur l'esprit de la loi », tandis que s'affirmerait de plus en plus un droit interne d'entreprise sur initiative patronale, dans le sillage de ces négociations plus nombreuses et de plus en plus fréquemment dérogatoires. De fait, cette analyse a pu être largement confirmée empiriquement par la mise en œuvre de la réforme des 35h, qui a simultanément incarné ce volontarisme paradoxal, contribué à redéfinir les rapports entre loi et négociation, et stimulé comme jamais la production formelle de ce droit interne d'entreprise (Pélisse, 2005-b).

Cependant, pour boucler ce premier niveau d'analyse d'une juridicisation avérée et originale de la relation salariée, le conflit du travail n'est pas à oublier ou à trop reléguer derrière des « espaces de conflictualité polymorphe » où se développeraient « des litiges et des différends hors des seuls jeux concernant le face à face capital-travail »¹⁴. Car s'ils n'auraient plus ce rôle central et moteur dans la production d'un droit écrit principalement étatique – un rôle surestimé permettant de mieux typifier le modèle de ces nouveaux modes de régulation qui ne s'appuieraient plus sur le conflit mais la négociation ? -, les conflits du travail restent en réalité bien présents, aussi bien théoriquement qu'empiriquement. L'affaire des 35h l'illustre à nouveau, tant les conflits du travail qui en ont découlé se sont fait bien plus nombreux en 2000 et 2001, contrairement aux prévisions de G. Groux en 1999 (voir Merlié, 2002). Au-delà, les conflits collectifs ont même touché davantage d'établissements entre 2002-2004 qu'entre 1996-1998, (+ 9 points d'après l'enquête REPONSE, avec environ 30% d'établissements concernés lors de la dernière période), montrant la place toujours essentielle des conflits du travail dans ses modes d'organisation et de régulation. De même, d'un point de vue plus théorique, on peut toujours interpréter ces nouvelles manières – négociées, internalisées, formalisées - de construire la légalité (ou de réguler les relations de travail) dans les termes de « la grève froide » de C. Morel. Mais, plutôt que d'observer des « conquêtes » et la construction de « systèmes indulgents » sous l'impulsion conflictuelle des syndicats et l'organisation collective des salariés en vigueur dans les années 1970¹⁵, on pourrait tout à fait analyser les vingt cinq dernières années - et ces nouveaux modes de régulation - comme une période dominée par les armes de la « contre-offensive » patronale. On y préciserait les propos de G. Groux (2005) y analysant une volonté « d'effectivité normative » de la part d'acteurs mobilisés revendiquant leur « autonomie » (y compris hors des organisations syndicales classiques), en soulignant la place toujours centrale des conflits, mais des conflits à l'initiative des autres acteurs du jeu que sont les employeurs. Dans les termes de C. Morel, on assisterait à « une reconquête des règles » et à « la restauration du pouvoir discrétionnaire » (Morel, 1980), que légitime aussi un droit du travail que l'on présente souvent dans son seul versant protecteur pour les salariés. Bref, d'une juridicisation conflictuelle à initiative syndicale et salariée – via la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise en 1968, les grandes négociations interprofessionnelles des années 1970 et le

¹⁴ Groux explique ainsi que les luttes travail- capital « n'occupent plus une position centrale dans l'entreprise mais sont largement déterminés par d'autres types de conflits (litiges financiers, différends commerciaux) étrangers au domaine social et qui jouent avec force sur la formation du profit et de la plus value : conflits de pouvoir entre investisseurs et dirigeants, conflits économiques entre entreprises, commanditaires et fournisseurs, litiges avec la sous-traitance, luttes concurrentielles sur les parts de marché, etc. »

¹⁵ La notion de « système indulgent » définie par C. Morel s'appuie sur l'analyse des pratiques de travail de la mine étudiée par A. Gouldner que C. Morel retrouve dans les années 70 dans les usines automobiles qu'il a observé. De portée générale, ce concept recouvre « un ensemble de règles effectives, orales et tacites, non réglementées, imposées par le personnel » (Morel). Il précise l'idée de régulation autonome définie par JD Reynaud, en portant moins sur l'activité de régulation que sur ses résultats (un système de règles « indulgentes ») et en maintenant plus explicitement la conflictualité dans laquelle il s'insère.

couronnement de la citoyenneté dans l'entreprise promise par les lois Auroux de 1982, on serait peut-être passé à une juridicisation se voulant plus négociée, impulsée bien plus par le patronat et les employeurs, dans une logique d'auto-réglementation de l'entreprise et de « managerialization du droit » bien différente¹⁶.

Rythmes et diffusion d'une juridicisation collective : l'importance des 35 heures

Si cette analyse mettant en avant une inversion générale du sens de cette juridicisation est bien sûr très générale, une manière de la nuancer et d'en marquer les ambiguïtés pourrait être d'en préciser la temporalité et les formes concrètes qu'elle prend. En effet, tout comme on a pu identifier des phases heurtées dans la diffusion d'innovations technologiques ou de changements organisationnels au sein des entreprises – en gros du milieu des années 1980 à la fin des années 1990 (Gollac et Volkoff, 2000 ; Coutrot, 2007) -, on peut imaginer que cette juridicisation ne constitue pas un processus linéaire touchant l'ensemble des relations de travail. De ce point de vue, force est de constater que les caractéristiques mises en avant précédemment (multiplication de lois, circulaires, règlements plus souvent incitatifs et plus seulement contraignants contribuant à redéfinir les relations entre lois et négociations ; extension d'accords d'entreprises négociés et dérogatoires témoignant du développement de formes d'auto-réglementation patronale ; etc.) ont d'abord été expérimenté dans le champ du *temps de travail*. Sans en refaire l'histoire socio-juridique, on ne peut que rappeler l'abondance des lois et négociations interprofessionnelles qui l'ont concerné (environ une tous les deux ans depuis 1980) et insister sur le laboratoire qu'a représenté la réglementation du temps de travail en matière de décentralisation des négociations et de multiplication des dispositifs dérogatoires (Freyssinet, 1997 ; Thoemmes, 2000 ; Pélisse, 2004-a). Les 35h constituent ainsi autant l'aboutissement d'une évolution amorcée lors de la première grande négociation interprofessionnelle sur le temps de travail en 1978, qu'une innovation ouvrant un nouveau régime dans les manières de réguler le travail. On peut en effet les considérer comme une étape, ayant ouvert la voie à la situation actuelle qui a vu se généraliser cette manière de produire la légalité, avec la loi Fillon de 2004 parachevant, ou presque l'inversion de la hiérarchie des normes typique de ce processus de juridicisation.

Celui-ci s'incarne cependant moins dans le contenu de ces règles, la promulgation de lois ou la multiplication de négociations, que dans la référence pratique qu'il constitue pour les acteurs. De ce point de vue, c'est probablement dans la dernière période – celle qui courre du milieu des années 1990 à aujourd'hui – que ce processus de juridicisation s'accélère le plus notablement. Au-delà des nombreuses lois adoptées depuis 2000 incitant surtout à la négociation dans le domaine de l'épargne salariale (et de ses différentes formes), de l'égalité professionnelle ou du droit à la formation (Amossé, 2006), on peut en donner un aperçu en évoquant, par exemple, pour rester dans le domaine du temps de travail, le devenir de la modulation. Inventée en 1982, raffinée en 1987 et surtout en 1993 avant d'être unifiée en 2000 par la seconde loi Aubry, cette modalité dérogatoire d'organisation des durées du travail permet à l'employeur, sous réserve d'un accord négocié impliquant des contreparties, un délai de prévenance et le respect de la durée légale en moyenne annuelle, de faire varier les durées hebdomadaires de ces salariés de 0 à 48h sans que les heures effectuées au dessus de la durée légale hebdomadaire ne soient imputées sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires ni majorées. Symbole, dans les débats des années 1980 et 1990 de la flexibilité refusée par certains syndicats, ce dispositif n'avait été mis en place que

¹⁶ Sur la notion de « managerialization du droit », qui désigne un processus, qui consiste lors de la mise en œuvre des règles, à cadrer organisationnellement le droit, ou encore, à mettre au service de logiques d'efficacité et de rationalité propres aux organisations la formalisation juridique qui traduit une mise en conformité avec la législation, voir Edelman (2003) et, sur son usage à propos des 35h, Pélisse (2004-a).

marginalement par les entreprises jusqu'en 1996 (Le Corre, 1998), témoignant en quelque sorte d'une juridicisation uniquement textuelle. Mais, avec les 35h, lorsque les employeurs la négocieront et la mettront massivement en œuvre en contrepartie de la réduction légale du temps de travail (Bloch-London et Pélisse, 2003), c'est une juridicisation pratique que l'on peut mettre en évidence.

L'important n'est pas en effet la seule existence plus fréquente de lois ou même de négociations, mais bien l'usage pratique de ces textes et règles juridiques formalisant les relations collectives de travail. De ce point de vue, nul doute que la réduction légale du temps de travail a là encore largement contribué à une telle pénétration pratique des règles juridiques dans les motifs d'action des acteurs, à travers tout un processus d'invention de normes nouvelles, d'adaptation de règles anciennes et de mise en œuvre de ces références pour les actions auxquels ont participé non seulement les négociateurs internes aux entreprises, mais aussi les inspecteurs du travail (au moins au début du processus¹⁷), et de nombreux consultants, juristes d'entreprise ou avocats spécialisés en droit social¹⁸. En outre, depuis cette intense période de négociation qui a concerné comme jamais les entreprises¹⁹, le suivi de l'application des règles a donné lieu à la création de nouvelles instances, via la croissance des implantations syndicales notamment²⁰, mais aussi par l'intermédiaire de commissions de suivi des accords qui représentent autant de « forums juridiques » potentiels. Il a aussi, en même temps qu'on en (re)découvrait les pouvoirs juridiques et judiciaires à propos des questions d'emplois et de plans sociaux (Didry, 2000), revivifié des lieux d'information, de consultation et de participation comme les comités d'entreprise ou d'établissement. Encadrant cette période particulière des négociations et de la mise en œuvre des 35h, l'enquête REPONSE est pourtant une source peu disert pour attester la thèse d'une juridicisation accélérée résultant de ces négociations sous contraintes. Les représentants du personnel interrogés y déclarent bien que le droit syndical est de plus en plus fixé localement – de plus en plus par accord d'entreprise et de branche et de moins en moins directement par les textes légaux -. De même, ces mêmes représentants semblent accroître notablement leur travail de conseil juridique aux salariés²¹. Mais l'argumentation peut surtout s'appuyer sur les évolutions générales que l'enquête renseigne, comme le fait que les implantations syndicales sont en croissance (Pignoni, 2007) et que les institutions représentatives du personnel sont toujours plus présentes (Jacod, 2007). Quant à l'intensification de l'activité institutionnelle – définie comme une activité de négociation (Amossé, 2006), mais que l'on pourrait aussi évoquer à partir du nombre de discussions, de réunions, de thèmes négociés, à chaque fois de plus en plus fréquents ou étendus selon les dires des acteurs entre les deux enquêtes –, elle est tout autant le signe d'une densification, d'une institutionnalisation et d'une formalisation particulièrement intense des relations sociales dans la dernière période. En ce sens, raccrocher

¹⁷ Sur les pratiques de contrôle du temps de travail par les inspecteurs des années 1980 aux lois Aubry, voir Pélisse (2004-b).

¹⁸ Sur les pratiques de ces derniers, voir Pélisse (2005-c).

¹⁹ Un chiffre de ce point de vue : le nombre d'accords d'entreprise signés (hors intéressement, participation et épargne salariale) passe de 7000 par an environ entre 1990 et 1996 à près de 35 000 entre 1999 et 2001 pour redescendre à moins de 10 000 en 2003 et 2004.

²⁰ Si les études sur le mandatement – un dispositif visant explicitement à permettre des négociations et à créer des acteurs du côté des représentants des salariés -, au moment des 35h, relativisent la création de sections syndicales (Dufour et alii, 2000), les résultats de l'enquête REPONSE montrent malgré tout que dans un tiers des cas où il y a eu recours au mandatement, l'établissement dispose de délégués syndicaux en 2004 (Pignoni, 2007).

²¹ Les évolutions sont cependant difficiles à préciser, car les représentants du personnel n'ont pas été choisis de manière identique dans l'enquête de 1998 et celle de 2005, et les questions ont pu être formulées différemment. Ainsi, alors que 39,5% des représentants du personnel déclarent avoir mené des conseils juridiques aux salariés (ou leurs proches) en 1998, ils sont 48,5% à dire en avoir fait autant sur les années 2002, 2003 ou 2004 dans l'enquête de 2005.

ces évolutions à l'idée de juridicisation viserait surtout à insister sur la place du droit et de la formalisation qu'elles impliqueraient. Ainsi, si l'on accepte de considérer le droit comme une technologie symbolique et cognitive visant à organiser les relations de travail, on pourrait proposer l'idée que, après l'intense mouvement de changements organisationnels et d'innovations technologiques qui s'est déroulée du milieu des années 1980 à la fin des années 1990, succéderait un processus similaire dans le domaine des dispositifs cognitifs et des équipements symboliques dont le droit serait un véhicule particulièrement puissant. Relent d'une approche marxiste sommaire faisant du droit une superstructure et le reflet de déterminations matérielles ? On s'en défendra en se dégageant de toute idée de détermination, et en insistant sur la double dimension instrumentale et constitutive du droit, simultanément cadre idéologique structurant les relations de travail, et ressource matérielle et symbolique dont l'usage peut en changer la teneur, les rapports et les formes de pouvoir qui y ont cours.

Juridicisations individuelles

La formalisation des relations de travail ne prend pas cependant qu'une forme négociée et collective, quelle que soit les acteurs – gouvernements, patronat, voire syndicats comme la CFDT notamment qui, après avoir promu une judiciarisation dans les années 1970 et une extension de la législation dans les années 1980, a fait de la négociation collective son crédo des années 1990 (Willemez, 2003). S'intéressant aux usages du droit qui entourent cette forme juridique essentielle qu'est le contrat de travail, C. Bessy (2007) a ainsi étudié un processus de contractualisation de la relation de travail qui s'apparente, à bien des égards, à une juridicisation renforçant la dimension individuelle des rapports de travail. En montrant comment, à partir du tournant des années 1990, « le « nouveau juridique du contrat de travail » est à la fois le produit et le facteur du changement de relations salariales de plus en plus marquées par une forme de juridicisation qui s'appuie sur le développement du contrat en tant qu'outil de gestion des ressources humaines et figure juridique permettant de régler les litiges du travail » (p. 297), C. Bessy a documenté une évolution complémentaire et intimement liée avec celle décrite dans les relations collectives de travail. S'il parle « d'instrumentalisation du droit par et au profit des directions », plutôt que de « managerialisation du droit », c'est un constat proche auquel il aboutit, en évoquant « une version moins optimiste de la juridicisation » risquant de « faire basculer la relation de travail dans le pur rapport de force en dehors de tout fondement légitime » (p. 298).

Pour en revenir au conflit, on peut de même s'intéresser aux usages que les directions font de divers outils juridiques pour régler les conflits individuels de travail. De ce point de vue, il apparaît là aussi qu'un usage plus étendu, fréquent, systématique du droit par les directions soit caractéristique des dix dernières années. Ainsi, les sanctions envers les salariés, passant par le maniement de divers outils juridiques (avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute en particulier) ont notablement augmenté entre 1998 et 2004, selon l'enquête REPONSE. Concernant 38 salariés sur 1000 en 1998 et 42 sur 1000 en 2004, ne témoignent-elles pas elles aussi d'une forme de juridicisation des conflits, tant les autres formes de sanctions n'impliquant pas un tel usage du droit (mutation, rétrogradation) ou carrément illégales (incitation à la démission), tout comme les tensions exprimées par ces mêmes directions – susceptibles de repérer plus directement des conflits individuels - n'ont de leur côté *pas* augmenté entre ces deux dates ?

<i>% d'établissements concernés</i>	1998	2004	évolution
-------------------------------------	-------------	-------------	------------------

Avertissement écrit	57,8%	62,6%	+ 4,8
Mise à pied	21,2%	28,3%	+ 7,1
Licenciement pour faute	24,8%	35,4%	+ 10,6
Incitation à la démission	2,6%	2,3%	- 0,3
Mutation	2,6%	2,5%	- 0,1
Rétrogradation	1,9%	1,7%	- 0,2
Autre sanction	1,5%	3,5%	+ 2
Pas de sanction	32,8%	14,3%	- 18,5
Plus de 10 salariés sanctionnés	12%	18%	+ 6
Tensions entre salariés	44,4%	43,8%	-0,6
Tensions entre salariés et supérieurs	41,1%	39,4%	- 1,7

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : Enquête REPONSE 1998 et 2004, volet représentant des directions

Analyser ces évolutions implique cependant de tenir compte de la taille des établissements qui apparaît comme un élément central dans la probabilité d'apparition des conflits, et plus largement comme un indicateur synthétique essentiel selon D. Furjot²². Ainsi, la relation *positive* entre signalement de fortes tensions (entre salariés *et* entre salariés et supérieurs) et taille des établissements, devient-elle *négative* lorsqu'est examiné le lien entre taux de sanctions et taille des établissements, en 2004 (voir tableau ci-dessous).

Taille des établissements	Existence de fortes tensions (entre salariés <i>et</i> entre salariés et supérieurs) en %	au moins 3 sanctions pour 100 salariés en %
moins de 50 s.	26.33	50.38
de 50 à 99 s.	27.50	49.71
De 100 à 199s.	31.32	40.09
De 200 à 499s.	38.43	36.17
500 s. et +	46.21	20.48

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : Enquête REPONSE 2004, volet représentant des directions

En prenant ainsi en compte la taille des établissements, ne peut-on y voir le signe que l'existence de tensions individuelles, plus fréquemment déclarés par les directions de grands établissements, n'implique en rien celle de sanctions ayant recours pour l'essentiel, comme on l'a vu, à des outils juridiques ? Des relations collectives juridicisées, caractéristiques des grands établissements adeptes de négociations régulières et pourvus quasi systématiquement d'IRP et d'activités syndicales reconnues, pourtant souvent tendues selon les directions, n'impliquerait donc pas une mobilisation juridique de l'arsenal répressif individuel dont disposent ces directions pour régler ces tensions. A l'inverse les petits établissements, bien

²² « Par-delà la question des effectifs, la taille renvoie à de fortes différenciations quant à la nature de l'activité, aux positions sur le marché, à la définition des objectifs, impliquant à leur tour un type de gestion, un style de management, un mode de régulation sociale, un rapport au capital, une relation à l'environnement institutionnel chaque fois spécifiques. (...) Ainsi entendue, la taille est une caractéristique structurelle de l'entreprise en ce sens qu'elle est corrélée, de façon positive ou négative, à toute une autre série d'autres caractéristiques (Furjot, 2000).

plus souvent sans représentation collective, connaîtraient des tensions bien plus faibles selon leurs directions, mais laisserait libre cours à un usage bien plus courant - et accru - des outils juridiques de la répression sous la forme d'avertissements écrits, mises à pied, licenciements pour faute. La juridicisation aurait donc plusieurs faces, répressives (instrumentales) et constitutives (légitimant des modes d'organisation et de relations sociales via une formalisation et un recours fréquent aux règles et aux textes), collectives et individuelles, qui varieraient considérablement selon les univers professionnels, la taille des établissements, la présence ou non de représentation collective des salariés.

II.2. Une judiciarisation fragile

De fait, cette double nature du droit, répressive et protectrice, individuelle et collective, est au fondement des liens ambigus qui lient ce processus de juridicisation avérée et de judiciarisation bien plus fragile des relations de travail.

De la juridicisation à la judiciarisation

En ayant établi le premier, il semble pourtant logique que le second se profile. Si l'on se réfère de plus en plus au droit pour organiser les relations de travail, et a fortiori pour en régler la teneur intrinsèquement conflictuelle, ne devrait-on pas constater un accroissement du recours au droit passant par les professionnels et les institutions judiciaires ? Il faudrait alors prendre non seulement en compte le dépôt de plaintes, la saisie de tribunaux, mais aussi les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail, et à la limite toutes ces interactions où les acteurs entrent en contact avec des professionnels de l'institution judiciaire (avocats pro-employeurs ou pro-salariés, conseillers du salarié pour les prud'hommes, etc.). Rien d'automatique pourtant dans ce lien, que l'on s'est efforcé de battre en brèche dès l'introduction et que les statistiques disponibles infirment plutôt, du nombre de procédures prud'homales engagées au nombre de procès-verbaux dressés par les inspecteurs. Cadrer juridiquement les relations de travail – via l'invention de nouvelles règles écrites, la formalisation d'usages et coutumes dans des textes, ou le recours pratique à des outils juridiques comme un contrat de travail personnalisé ou un avertissement écrit, – n'implique en rien que, en cas de conflit, leur usage devant un tiers public soit plus fréquent ou plus facile pour les acteurs. Non seulement parce qu'existe tout un ensemble de mode alternatif de règlement des litiges permettant d'éviter les institutions judiciaires (les transactions dans le cas des licenciements par exemple), mais aussi et surtout parce que le processus de construction des litiges n'est lui-même que l'aboutissement d'une série d'étapes incertaines à la forme pyramidale, de dénomination des problèmes (naming), d'identification de responsables (blaming) et de formulation de revendications dans le monde du droit (claiming), pour reprendre le célèbre article de Abel, Felstiner et Sarat (1981).

Plus encore peut-être, c'est en se penchant sur les conditions collectives de l'action individuelle contentieuse, et sur les initiatives individuelles au fondement de procédures collectives, que l'on pourra étudier la fragilité de cette judiciarisation. Ne serait-ce pas un moyen aussi d'approfondir la conclusion de C. Bessy (2007) expliquant que « le cadre contractuel et les garanties juridiques qu'il offre, reste relativement *peu mobilisé* et concerne certaines relations de travail [seulement] » (p. 194) ? En plaçant au cœur de nos interrogations l'articulation entre dimensions collective et individuelle de la conflictualité du travail, on se propose donc d'approfondir la nature ambivalente du droit pour les acteurs qui s'en saisissent dans le cadre judiciaire. Deux ensembles de résultats seront donc présentés : l'approfondissement des statistiques disponibles concernant la judiciarisation (et non plus juridicisation) des conflits individuels dans l'enquête REPONSE, d'une part. Et, dans une dernière partie, l'analyse monographique d'un établissement où l'action judiciaire initiée

principalement par un militant pour une cause collective a contribué à transformer la légalité ordinaire qui y règne. Dans les deux cas, on y montrera l'entrelacement des conditions collectives et des initiatives individuelles au fondement de la force simultanément constitutive et instrumentale du droit.

Les conditions collectives d'une judiciarisation individuelle des conflits du travail

Un premier ensemble de résultats peut être présenté concernant les conflits individuels et la place que le droit et l'institution judiciaire y prendrait. Le recours aux prud'hommes constitue ici un indicateur des recours individuels à l'institution judiciaire. Rappelons en effet que les Prud'hommes ne traitent que de litiges individuels, les contestations collectives se déroulant devant les tribunaux de grande instance. En matière d'évolution, on a vu que la contractualisation de la relation de travail ne débouche pas sur une augmentation du nombre de prud'hommes. Peut-être est-elle liée cependant à l'augmentation des recours en appel et en cassation, constituant par là « un indice de judiciarisation – au sens d'une emprise du droit dans ce qu'il a de plus formel », comme l'avance C. Bessy (2007) ? En restant à notre première approche de la judiciarisation – entendue comme la saisie de l'institution judiciaire, dès son premier niveau -, il s'agit plutôt de montrer ici comment le recours aux prud'hommes, bien plus qu'une simple affaire individuelle, est une affaire collective, du moins dans les établissements de plus de vingt salariés. On pourra ainsi avancer dans la compréhension des faibles mobilisations judiciaires constatées par C. Bessy ou par moi-même autour des questions de temps de travail dans le contexte des 35h, et des raisons d'une déconnexion entre juridicisation et judiciarisation.

Les recours aux prud'hommes, tout comme les conflits collectifs, concernent en effet davantage d'établissements en 2004 (42% des directions déclarent avoir connu au moins un prud'homme entre 2002 et 2004) qu'en 1998 (36% pour la période 1996-1998)²³. Là aussi cependant, la taille est à prendre en compte tant la probabilité pour un établissement de grande taille de se voir attaquer aux prud'hommes par un salarié n'est pas la même, ni n'a pas le même sens, que pour un établissement de petite taille. Le tableau suivant croise ainsi taille des établissements et taux de recours au prud'homme dans cet objectif, montrant une corrélation plus complexe que celle qui relie taux de sanctions et taille des établissements. Les grands établissements (+ de 500 salariés) sont en effet ceux qui connaissent le moins de prud'hommes²⁴.

²³ La contradiction avec les chiffres donnés précédemment n'est qu'apparente : en effet, on parle ici d'établissements concernés par des prud'hommes, un nombre qui a pu augmenter sans que le nombre de procédures prud'homales augmente. Cette curiosité statistique peut s'expliquer par exemple par le fait que le nombre d'établissements (et singulièrement d'établissements moyens, entre 50 et 200 salariés) a crû de manière importante entre les deux enquêtes (+ 16%).

²⁴ A signaler cependant : les calculs présentés ne considèrent pas les 4% de répondants ayant indiqué ne pas vouloir répondre ou ne pas savoir si leur établissement était concerné ou non par un prud'homme. Or ce taux varie selon la taille, de 3,5% pour les plus petits établissements à 10% pour ceux de plus de 500 salariés.

% de recours aux prud'hommes	moins de 1 recours pour 100 salariés	1 recours pour 100 salariés ou plus
moins de 50 salariés	64.90	35.10
de 50 à 99 s.	62.32	37.68
de 100 à 199s.	59.78	40.22
de 200 à 499s.	64.76	35.24
<i>500 s. et +</i>	<i>73.07</i>	<i>26.93</i>
Ensemble	63.99	36.01

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : Enquête REPONSE 2004, volet représentant des directions

Une régression logistique contrôlant de nombreuses variables montre de plus que les établissements de 500 salariés et plus sont bien significativement associé à un moindre taux de recours au prud'homme... et de sanctions individuelles²⁵. A l'inverse, les petits établissements majorent, toutes choses égales par ailleurs, le recours aux sanctions, montrant à nouveau que le processus de juridicisation recouvre sans doute deux réalités différentes selon que l'on se situe dans de petits établissements (où l'usage plus fréquent du droit sert surtout à réprimer et à sanctionner) ou dans les plus grands (où le recours plus fréquent au droit désigne probablement bien plus un équipement normatif - écriture de textes, normalisation de comportements, etc. – visant une gestion collective de la relation de travail).

Pour en rester aux facteurs majorant ou minorant la survenue de ces conflits individuels judiciairisés, on peut mettre en évidence quelques liens intéressants :

- toutes choses égales par ailleurs, commerce, transports et services majorent un taux de recours aux prud'hommes significatifs (soit 1 prud'homme ou plus pour 100 salariés)
- un volume d'activité décroissant sur les trois dernières années joue dans le même sens... à l'inverse d'une grande ancienneté des établissements
- Enfin, une CSP majoritaire composée de cadres ou de commerciaux, tout comme la présence de CDD et surtout d'élus et de délégués syndiqués dans l'établissement renforcent, toutes choses égales par ailleurs, les chances d'occurrence de prud'hommes.

Ce dernier résultat montre que les conditions d'une expression collective des salariés – via la présence d'institutions et d'acteurs les représentant – favorisent le recours individuel à la justice. Pour aller plus loin, on peut alors analyser le lien entre conflits collectifs et recours aux prud'hommes, comme l'explique le tableau ci-dessous.

²⁵ Respectivement aux seuils de 10 et de 1%. Les variables contrôlées sont : le secteur, le chiffre d'affaire, le statut multi-établissement ou non de l'entreprise, l'évolution du volume d'activité sur les trois dernières années, l'ancienneté de l'établissement, sa CSP majoritaire, l'étendue géographique de son marché, son autonomie, la proportion de femmes dans le salariat, le type d'IRP présents, le % de CDD, d'intérimaires, de moins de 30 ans et de plus de 50 ans.

<i>Au moins un recours aux prud'hommes</i>	conflits avec arrêts de travail	conflits sans arrêts de travail	établissements non conflictuels	Ensemble
<i>Oui</i>	17.15 49.42	19.46 55.44	63.38 37.84	42,14
<i>Non</i>	12.65 48.46	11.67 44.21	75.69 60.11	56,06
<i>Ne veut pas dire</i>	8.03 0.10	0.00 0.00	91.97 0.25	0,19
<i>Nsp</i>	18.28 2.02	3.26 0.36	78.46 1.79	1,61
Ensemble	14.63	14.79	70.58	100.00

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : Enquête REPONSE 2004, volet représentant des directions

Lecture : parmi les établissements ayant connu au moins un recours aux prud'hommes (soit 42,14%), 17,15% ont aussi été concernés par au moins un conflit collectif avec arrêt de travail ; et parmi les établissements ayant connu au moins un conflit collectif avec arrêt de travail (soit 14,63%), 49,42% ont aussi été concernés par au moins un prud'homme.

Outre le lien entre l'occurrence de conflits collectifs et de prud'hommes, ce tableau montre aussi qu'existe une proportion plus grande d'établissements avec recours aux prud'hommes lorsque les conflits n'ont *pas* pris la forme d'arrêts de travail (55% dans ce cas, contre 49% pour ceux ayant connu un conflit avec arrêt de travail). Cette corrélation est malgré tout imprécise, tant la taille joue sans nul doute, là aussi, comme une variable structurante. C'est pourquoi l'exploration peut être poursuivie et approfondie, non seulement en reprenant l'indicateur de recours aux prud'hommes tenant compte de la taille, mais aussi en menant une analyse factorielle visant à représenter l'espace des formes de la conflictualité.

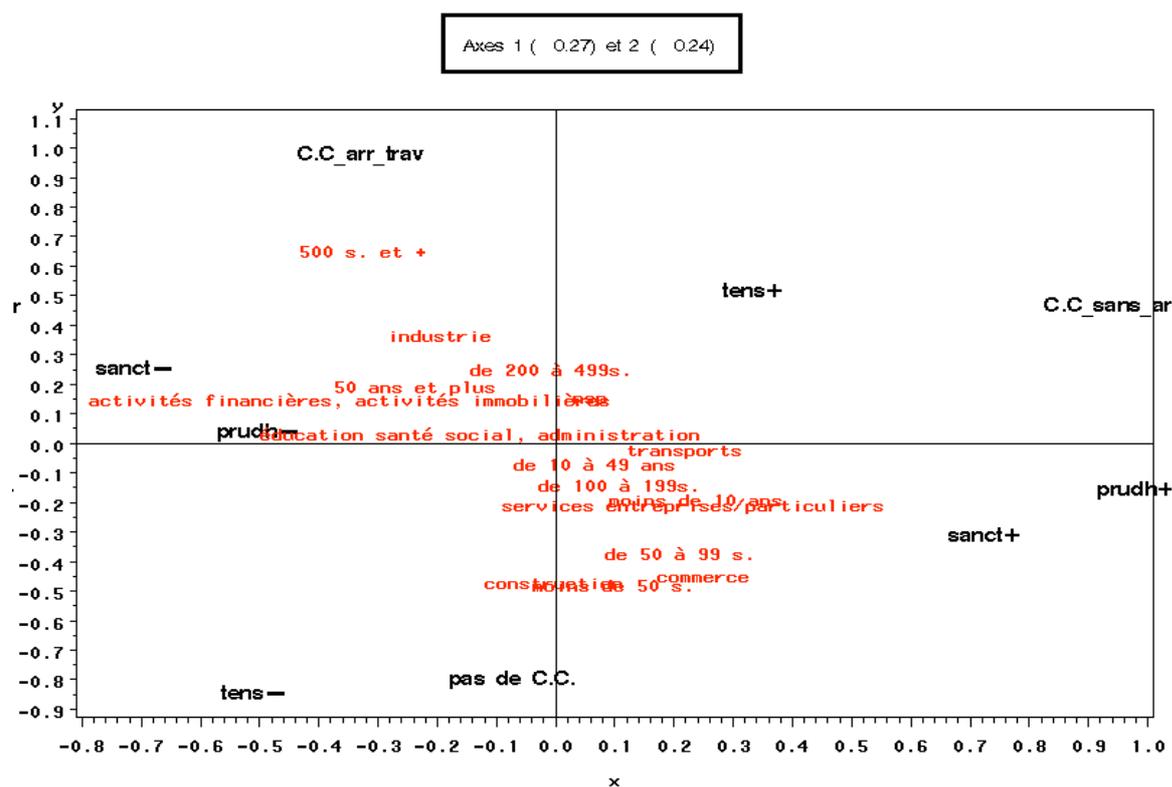
Cette analyse permet ainsi d'observer comment s'articulent et s'opposent les différentes formes de la protestation au travail, qu'elles soient collective ou individuelle, avec ou sans arrêts de travail, judiciairisée à l'initiative des salariées (prud'homme) ou juridicisée à l'initiative des directions (sanctions). Alors qu'on présente souvent les choses en insistant sur l'opposition entre des établissements conjuguant toutes les formes d'action collective (avec ou sans arrêts de travail) et ceux n'en connaissant aucune – ou, à la rigueur, seule une conflictualité individuelle -, à la manière dont on oppose classiquement grands établissements industriels ou bancaires et petits établissements du commerce et de la construction, cette analyse fait ressortir un enchevêtrement un peu plus complexe des niveaux et des registres de l'action collective et individuelle. Trois espaces se dégagent en effet :

- Un premier pôle rassemble des établissements marqués par différentes formes de conflits collectifs, et plus particulièrement les formes avec arrêts de travail, mais qui échappent en partie aux différents indicateurs de la conflictualité individuelle (prud'hommes, sanctions, tensions) ou aux formes ambiguës comme les refus d'heures supplémentaires²⁶.

²⁶ La projection de la seule forme « refus d'heures supplémentaires » (ici comprises dans les formes sans arrêts de travail), la situe en haut à droite du plan factoriel, alors que les autres formes collectives sans arrêts de travail

- Un second espace regroupe les établissements qui sont surtout confrontés à des conflits individuels, et qui sont aussi souvent associés à des formes d'action collective sans arrêt de travail, comme on l'a vu avec le tableau précédent.
- Enfin, un troisième pôle concerne les établissements qui ne connaissent aucune forme de conflictualité, ni individuelle, ni collective.

L'espace de la conflictualité collective et individuelle en 2002-2004 (d'après les déclarations des directions)



Champ : établissement de plus de 20 salariés

Source : enquête REPONSE 2004, volet représentant des directions

Légende

- Les variables contribuant à la structuration de cet espace sont l'existence de tensions et les taux de sanctions et de prud'hommes déclarés par les dirigeants (sanct+ = plus de 3 sanctions pour 100 salariés ; prud+= plus de 1 prud'homme pour 100 salariés ; tens+= existence de tensions entre salariés et/ou entre salariés et supérieurs) ainsi que la déclaration de formes collectives de conflit, avec arrêt de travail (C.C_arr_trav) ou sans (C.C_sans_arr).
- Sont projetées en variables supplémentaires la taille, le secteur d'activité et l'ancienneté des établissements.

La projection en variables supplémentaires de quelques caractéristiques des établissements (taille, secteur, ancienneté) montre que les grandes oppositions précédemment rappelées ne sont pas sans fondements au sein de cet espace de la conflictualité. Mais au-delà de celles-ci, l'analyse montre une structuration et une combinaison peut-être nouvelle des formes collectives (avec ou sans arrêts de travail en particulier) et individuelles (sous une forme juridiciée à l'initiative des employeurs par le truchement de sanctions, et judiciarisée à

(manifestations, pétitions) sont plus au centre, montrant une association plus forte avec les formes de conflits avec arrêts de travail.

l'initiative des salariés en saisissant les prud'hommes). L'association entre conflits collectifs sans arrêts de travail et conflictualité individuelle en particulier démontre en tout cas de nouveau à quel point sont importantes les conditions collectives qui rendent la judiciarisation possible. C'est a contrario en s'intéressant moins aux conditions collectives qu'à l'importance d'initiatives militantes individuelles en matière de recours au droit et à la justice, que l'on souhaite donc, pour finir, poursuivre l'exploration, cette fois monographique, d'une judiciarisation des conflits du travail contribuant à transformer la légalité ordinaire des rapports de travail.

III. Légalité ordinaire et conflit judiciaire "extraordinaire" : une monographie

Comme souvent, l'analyse monographique présente une richesse qui permet d'en faire un tout, où l'ensemble des propositions avancées précédemment peut être réexaminé dans une approche capable d'injecter davantage de sens et d'interprétations. Si ce terrain s'inscrit dans la continuité d'une argumentation portant sur la fragilité des processus de judiciarisation des conflits, et plus particulièrement de celle des conflits collectifs pour laquelle l'enquête REPONSE apparaît comme une source bien pauvre²⁷, son analyse prendra la forme d'une *histoire* dans laquelle la dimension temporelle apparaît comme une dimension cruciale – une dimension en réalité commune à tout conflit, judiciarisé ou non et jusqu'ici peu analysée.

III. 1. Raisons théoriques et contexte empirique d'une monographie

Raisonnement théorique et choix du terrain

Après une présentation théorique insistant sur l'importance quotidienne du droit dans la structuration des actions et des contextes, les modes de constitution de la légalité ordinaire et la place des conflits pour la repérer, puis une analyse historique et statistique des modes de développement d'une juridicisation et judiciarisation ambiguë des relations de travail et singulièrement de leur nature conflictuelle, le récit qui va suivre vise en effet à faire en quelque sorte le lien entre les deux premières. Il s'agit de lancer quelques pistes sur la manière dont les conflits – et plus particulièrement la variété de formes judiciaires ou non qu'ils adoptent – constituent des événements centraux dans la transformation des légalités ordinaires au travail, illustrant la force simultanément constitutive du droit et les ressources instrumentales qu'il procure à chacun des acteurs.

De ce point de vue, l'établissement qui représente le contexte au sein duquel cette histoire prend place – une entreprise d'environ 230 salariés, créée en 1984, spécialisée dans la logistique de la relation client et implantée à une centaine de kilomètres de la région parisienne²⁸ - n'a pas été choisi au hasard. En effet, c'est à partir des modalités « autres formes de conflits » qu'il a été repéré, le représentant de la direction interrogé indiquant : « plus de 120 salariés attaquent l'entreprise aux prud'hommes ». Le représentant du personnel n'indiquait de son côté aucune forme de conflit particulière mais signalait également, en réponse à la question portant sur le nombre de prud'hommes, ce même chiffre

²⁷ En effet, on ne trouve trace de l'existence de conflits collectifs utilisant le registre du droit ou de l'action judiciaire que dans la catégorie fourre-tout des « autres formes ». 34 représentants du personnel évoquent ce que nous avons pu coder comme un recours au droit plus ou moins judiciarisé (« plainte devant TGI », « citation devant tribunal », « saisie inspection du travail », « droit d'alerte », etc.) parmi les 339 représentants du personnel ayant précisé une « autre forme » (soit 1% des 8,1% des représentants du personnel ayant indiqué une autre forme de conflit collectif parmi celles proposées). Du côté des représentants des directions, les chiffres sont encore plus faibles : moins de 10 représentants de la direction sur 2900 signalent des actions collectives juridiques ou judiciaires.

²⁸ « Experte dans les domaines de l'impression personnalisée, du façonnage et du routage de documents de Gestion, de Presse et de Publicité directe (marketing directe) » indique son site internet.

impressionnant. Seul un autre établissement dans la base indiquait un nombre élevé de litiges individuels signalant manifestement une forme d'action collective, mais avec un nombre moins spectaculaire. Cas extraordinaire, marginal mais révélateur ? Dans le cadre d'une approche socio-juridique s'intéressant aux phénomènes de juridicisation et de judiciarisation et considérant autant le droit comme un cadre que comme une ressource pour les conflits, il était intéressant d'aller y voir de plus près.

Une enquête de terrain

A l'image d'autres terrains, lors de cette enquête collective sur la conflictualité, le représentant de la direction ayant répondu au questionnaire n'a pu être rencontré. Non pas qu'il ait changé, comme souvent, mais après un véritable harcèlement téléphonique s'étalant sur plusieurs mois et débouchant finalement sur la prise d'un rendez-vous (après qu'elle ait su que le délégué syndical ayant répondu au questionnaire allait être rencontré), la DRH a finalement annulé au dernier moment l'interview par téléphone... parce qu'elle entrait en réunion avec ce même délégué qui venait de me quitter ! L'impossibilité de la contacter, par la suite, n'a pu alors être interprétée que comme un refus significatif, moins de relations sociales tendues, que de la volonté de préserver ces relations d'un regard extérieur, déjà vécu par l'équipe de direction sous la forme inquisitrice du regard syndical apparu en 1998, et surtout de la justice à partir de 1999 (convocation à la gendarmerie en 1999, visites récurrentes d'un inspecteur du travail puis au tribunal, à plusieurs reprises, à partir de 2000). Cette volonté de rester entre soi, en ce qui concerne l'évocation des relations sociales, se retrouve d'ailleurs chez certains élus du personnel, comme la secrétaire du CE, refusant de communiquer le bilan social de l'entreprise et s'interrogeant constamment, lors de l'entretien collectif mené avec elle et deux autres élus, sur la légitimité du chercheur et les raisons de son intérêt pour des « affaires privées », « qui ne regardent que l'entreprise ». Pourtant syndiquée à la CFDT (en fait pour rester élue au CE), cette ouvrière a même témoigné de considérations très anti-syndicales sur le thème, justement, de l'extériorité de nature du syndicat et du fait qu'il se mêlait trop souvent d'affaires qui ne le regardent pas.

Ont ainsi été rencontrés un ensemble d'acteurs, principalement du côté des salariés et de leurs représentants, qui permet de reconstituer une histoire fragmentée et certainement moins cohérente que le récit proposé par l'un de ces principaux protagonistes - le délégué syndical - mais que l'on espère plurielle et analytiquement intéressante pour notre question. Outre ce délégué syndical, CFDT, trois élus du CE syndiqué sous le même sigle, et l'ancienne déléguée CGT, licenciée pour inaptitude après un grave accident trois ans avant lié à l'incendie de sa maison, un cadre chef d'atelier a tout de même pu être rencontré du côté de la direction. La tonalité de la visite de l'ensemble de l'entreprise, où sa fierté apparaissait clairement dans l'abondance des explications techniques et des changements dans l'organisation qu'il a vécus et accompagnés depuis son entrée dans l'entreprise il y a trente ans comme simple balayeur, a contrasté avec l'entretien qui s'en est suivi : là encore, la brièveté de ses réponses, et le fait qu'il ait éludé toutes les questions portant sur le climat social, la nature des relations ou la présence syndicale, ont confirmé ce refus de l'extérieur qui caractérise manifestement l'ensemble de l'équipe dirigeante. On espère cependant que le récit qui suit saura tenir compte de la diversité des points de vue pour en constituer une trame cohérente et significative.

Activité et organisation de la production à Routage

Routage est une entreprise dont l'activité a progressivement évolué vers la logistique et le routage. A l'origine, qui date de 1974, la société avait une activité de transport, déménagement, emballage industriel, stockage et garde meubles. En difficulté, l'entreprise, qui comprenait alors environ 80 salariés, est reprise par plusieurs cadres en 1984 : M. L.

achète 51% des actions et devient PDG, une partie des autres fonds provenant d'un certain nombre de salariés, souvent cadres issus du rang ou alors en passe de le devenir, comme le chef d'atelier rencontré. Le nouveau PDG oriente alors l'activité vers de nouveaux créneaux. Quatre types d'activités structurent aujourd'hui l'organisation de l'entreprise.

- Le traitement informatiques et la personnalisation de documents ;
- Le façonnage (pliage, vignetage, agrafage, découpe, fabrication de portfolios, etc.) ;
- La mise sous film et sous pli, colisage, stockage, traitement de documents pour l'essentiel publicitaires ;
- Et le routage et l'expédition de lettres, messages, magazine, catalogues en France et en Europe (avec cellule de contrôle de La Poste sur place et sous-traitance appuyée sur une flotte de véhicules de gros tonnage).

Dans le cadre d'une remise à jour de son code administratif, l'activité est donc classée en août 1998 par l'INSEE comme relevant de la convention collective du routage, une nouvelle convention collective créée en 1991 (plus exactement, il s'agit de la convention « logistique de publicité directe »). Ce point est essentiel, dans la mesure où c'est l'INSEE qui a indiqué à l'entreprise qu'elle devait changer de convention collective, un inspecteur du travail se chargeant de relayer cette demande à l'entreprise²⁹. Et si ce point est aussi essentiel, c'est parce qu'il y a là l'un des deux thèmes à la racine de la création d'une section syndicale et du principal conflit qui agite l'entreprise entre 1998 et 2003.

Largement automatisé, bien que nécessitant le recours à un nombre parfois élevé d'intérimaires (jusqu'à un centaine) et subissant des variations en volume liées au secteur de la publicité, le process organise l'espace de l'entreprise en plusieurs services : l'administration et la direction sont à l'étage du premier bâtiment, tous les autres n'ayant pas d'étage, à l'exception du principal d'entre eux où vient d'être installée une coursive et des bureaux pour l'encadrement. Les bâtiments de production sont répartis en deux ateliers (l'un « manuel », employant entre 20 et 40 salariés, et l'autre « machine » regroupant quotidiennement une centaine de salariés en deux équipes) et quelques annexes (lieux de stockage, quais de chargement et déchargement, ancienne salle des casiers où était effectué le tri manuel des lettres et colis avant l'innovation qu'a représenté la lecture optique des adresses et des noms).

III. 2. Organisation des relations et légalité ordinaire à Routage avant 1998

Du côté de la direction

A Routage, la direction et la gestion des RH est familiale, ce qui se voit dans l'organigramme : l'ancien PDG, qui avait repris l'entreprise en 1984, toujours principal actionnaire, a 74 ans et se rend encore plusieurs fois par semaine dans l'entreprise. C'est son fils, qui a commencé comme transporteur (chauffeur) puis a été PDG d'une autre entreprise, qui dirige aujourd'hui la société, aidé de sa femme (secrétaire de direction), mais aussi de son neveu (l'autre chef d'atelier), de son fils et d'une belle sœur. Beaucoup de salariés ont également un ou plusieurs membres de leur famille dans l'entreprise : la fille du DS y a travaillé, l'ex-députée CGT y a rencontré son mari (divorcée depuis), la secrétaire du CE et un élu CE membre du CHSCT ont leurs sœurs qui y travaillent, parfois depuis 30 ans. La DRH, une femme d'environ 35 ans, diplômée, pas de la famille, est arrivée en 2001, succédant à une autre femme d'un profil similaire qui est restée une petite année, elle-même prenant la suite d'une DRH restée plus longtemps mais licenciée finalement pour malversations et sous pression des salariés qui s'organisaient à ce moment là syndicalement...

²⁹ Beaucoup d'entreprises de déménagements se sont progressivement spécialisés dans cette activité, selon le DS, au cours des années 80, d'où la création de cette nouvelle branche en 1991.

De fait, les jeunes DRH recrutées ensuite (la première semblant ne pas tenir face à l'ambiance, la pression et la conflictualité qui culmine en 2000) ont d'abord comme tâche de remettre de l'ordre dans la gestion des payes, afin que cessent les récriminations très régulières des salariés. Le DS : « Mme R. [la DRH actuelle] est arrivée en 2001, elle est jeune, elle a fait de études en RH, elle est diplômée, cela n'a rien à voir avec avant. Il faut dire qu'avant 2001, on était encore au chèque à la fin du mois pour notre paye ! Elle a installé le prélèvement, et cela change les choses, je vous le dis ! ». Il reste que la DRH qui a refusé de me rencontré a manifestement une fonction surtout technique (gestion de paye, aspects juridiques, suivi des déroulements de carrière en matière de rémunération) mais peu décisionnelle, l'autorité semblant être largement personnalisée autour de la figure du PDG et de son père, voire des chefs d'atelier, anciens cadres ou amis de la famille dirigeante.

1974 – 1998 : un « CE patates »

Jusqu'en 1998, aucun syndicat n'a pénétré l'entreprise. Il y a eu des essais pourtant, mais ils se sont soldés par le licenciement des salariés impliqués. Le PDG le disait de toute façon : « le jour où il y a des syndicats ici, je ferme » ont rapporté le DS et une élue. La gestion était très paternaliste, avec ses deux faces : le dirigeant à la retraite est ainsi appelé « Jojo », son fils par son prénom et les acteurs (les plus anciens, ceux que nous avons rencontrés) disent bien qu'on se tutoie. L'ex-déleguée CGT, entrée dans l'entreprise en 1992 comme intérimaire, s'est faite prêtée de l'argent par le « Jojo » en question quelques temps après son embauche permanente, après un an et demi d'intérim puis un an de CDD. Elle évoque cette période du début des années 90 comme une période où « c'était bien. Il y avait beaucoup d'intérim, des jeunes, on pouvait faire beaucoup d'heures supplémentaires – il y avait pas encore d'équipe de nuit et je travaillais tous les samedis possibles, c'est-à-dire presque toute l'année. On était à peu près bien payé, c'était le SMIC mais on l'améliorait par des primes de rendements à l'époque. Non c'était bien, c'était familial ».

Les relations professionnelles sont formalisées par un CE qui ne s'occupent que des œuvres sociales (cadeaux de Noël, bons divers), un « CE patate » selon l'expression du DS, dans lequel pourtant divers salariés ont tenté de s'investir, pour tenter de changer un peu les choses. Cela a été le cas du DS lui-même, élu entre 1989 et 1995 ; de l'ex-DS CGT qui s'est présentée en 1997 sans étiquette, mais qui n'a pas été élue « d'un petit rien » ; de l'élu CE et CHSCT qui s'est fait élire en 2003 sur liste syndicale enfin, et qui avait été élu une première fois au CE une dizaine d'années auparavant en candidat libre, poste dont il avait rapidement démissionné, « dégoûté » par les pratiques des autres représentants et l'inutilité de l'institution.

1989 – 1998 : pourrissement de la situation et mûrissement d'un conducteur de ligne

On se basera ici principalement sur le récit du DS, bien qu'on peut remarquer une certain biais biographique, sinon « héroïque » qui lui a fait minimiser le rôle de certains militants (surtout durant les années 1999 - 2002), et qui s'est révélé une personnage un peu plus « fragile » que ce qu'il présente (lorsqu'on entend les autres élus). Cependant, il est certain que c'est bien lui qui a initié la section syndicale... et qu'il ne l'a pas fait non plus soudainement.

M. VH a 43 ans. Titulaire d'un BEP – CAP électromécanicien, il a raté un bac F3 puis a trouvé du travail. Venant d'E. (à environ 80km), il y travaillait dans une entreprise de routage qu'il a quitté en 1987, attiré par « le père [le PDG, qu'il appelle aussi Jojo] qui cherchait des conducteurs [de ligne] et m'a proposé 1000 francs de plus par mois ». Il a fait les trajets pendant un an, puis a fait construire à une vingtaine de km de son entreprise actuelle. Il est marié avec une femme qui ne travaille plus, ayant des problèmes de santé qu'il relie à des conditions de travail très dures subies dans la métallurgie dans les années 70. Il a

deux filles de 24 et 17 ans, et l'aînée a travaillé à Routage plusieurs mois en intérim ou CDD avant 1998. Il dit être un bon ouvrier, la direction n'ayant jamais trouvé quoique ce soit à lui reprocher. Non syndiqué (« *je n'en avais pas envie et puis je n'avais pas de problème* »), bien que marqué par un grand père CGTiste lui racontant 36 et les années d'après-guerre, il déclare au début de l'entretien, que dès 1989 – 1990, il a rencontré une entreprise où régnait un « *tyranisme, presque, de certains responsables qui harcelaient certains salariés* ». Il se présente et se fait élire sans étiquette au CE en 1989 : « *ce CE était à la botte du patron et même si je n'étais pas syndiqué, je souhaitais remettre un peu d'ordre social dans cette entreprise* ». Les problèmes étaient nombreux : « *il n'y avait aucun avantage à l'époque, c'était un pur CE patates, et mon objectif était qu'on soit payé en heures supp, parce qu'on faisait une heure pour une heure, il n'y avait aucune majoration, pas de repos compensateur. Sans parler des conditions de travail et ce problème de relations avec la hiérarchie* ».

M. VH se dit alors seul au CE à souhaiter améliorer les choses. Il s'appuie dès ce moment là sur un inspecteur du travail en particulier, utilisant un moyen d'action qu'il ne délaissera plus ensuite : « *ma première démarche, cela a donné lieu à une mise en demeure, à des menaces de PV et même à un PV de cet inspecteur. J'ai eu une pression très forte du père à cette époque là. J'étais quasiment tout seul, tout le monde avait peur, il y avait des représailles. Moi j'ai eu des menaces, oui et on m'a mis au placard pendant six mois, dans un poste tout seul, oui, c'était lié à la délégation c'est sûr. C'était les chefs d'atelier qui décidaient pour les DP pour savoir quand ils devaient prendre leurs heures !* ». Il ne s'étend cependant pas plus sur les six années qu'il a passées comme élu du CE, réélu à trois reprises au second tour. En effet, « *en 1995, j'ai laissé tomber : je me suis remis sur mon poste et je n'ai plus rien fait pendant trois ans. L'inspecteur m'a relancé quelques fois, il est venu faire quelques contrôles, mais j'avais décidé de me protéger un peu, et de ne plus rien faire* ».

Mais « *la situation se dégradait* » : « *il y avait des problèmes sur les maladies, les congés payés, des erreurs, tous les mois, sur les salaires, il faut dire que la DRH était vraiment incompétente et qu'elle piquait dans la caisse. Le patron faisait trop confiance à des incompétents, voilà ce qui se passait* ». Selon l'ex-DS CGT, « *c'est la venue d'une DRH en 1995 – 1996 qui a tout déclenché. Elle faisait ce qu'elle voulait et il y avait des problèmes permanents avec la paye. Il fallait aller rectifier très souvent. Et en même temps, c'était impossible d'aller la voir, elle avait installé un barrage autour d'elle* ».

De fait, Routage avait « *vraiment une mauvaise réputation dans les années 90* » et puis « *les 35 heures approchaient et il y avait un changement de convention collective prévu* » (le DS), suite à une demande de l'INSEE en 1997 que l'inspecteur du travail, suivant toujours d'assez près cette entreprise apparemment, relayait. Au-delà de ces deux thèmes, qui vont occuper les acteurs dans les années qui suivent, et vont contribuer à cristalliser l'action collective, il ne faut donc pas oublier le fond quotidien, qui semble s'être dégradé à partir de 1995 - 1996 : l'ambiance, « *l'arbitraire* », « *le manque de respect* » des gens, l'absence de reconnaissance ou « *d'avantages* ». « *En 1996, ils payaient que 7 jours fériés seulement ! Et la RH a fait beaucoup de mal, elle était pro-patron et il y avait beaucoup de choses illégales* » explique la secrétaire du CE.

Juin 1998 – avril 1999 : la création d'une section syndicale

« *Il fallait donc re-démarrer, mais autrement* » en conclut rétrospectivement M. VH, « *en créant un syndicat d'entreprise* ». Bien qu'il dise spontanément être allé directement voir la CFDT, en réalité, M. VH se rend d'abord à l'UD CGT, mais il n'y est « *pas bien accueilli. Avec eux, c'était tout de suite, on casse, on organise une grève. Moi je suis pour négocier avant, je suis pour la discussion, toujours. Alors c'est à l'UD CFDT de C. [ville de rattachement de l'inspecteur du travail] que je me suis adressé et qu'on m'a expliqué comment on montait un syndicat. (...) C'est très simple, il faut trouver quatre personnes pour*

monter une section, c'est tout, et je les ai trouvées, puis je me suis fait désigner DS et l'employeur a un délai pour contester. Mais ici, il n'a pas contesté ». Juridiquement s'entend. En effet, M. VH, lorsqu'il se fait désigner DS en juin 1998, est immédiatement convoqué « *dans le bureau du fils du patron : s'il y a un syndicat ici, tout le monde dehors, disait le père. Il était furieux, je me suis fait sacrément engueulé ! Mais pourquoi, je lui ai demandé ? Tu ne te rends pas compte, un syndicat, c'est des gens extérieurs, qui n'ont rien à faire ici, qu'ils m'ont répondu. Mais il y a le changement de convention collective, les 35 heures, il fallait négocier. Mais pour eux, négocier, cela ne sert à rien. C'est ce qu'ils disaient, textuellement, hein ! En fait, ils avaient peur de l'extérieur et, selon eux, c'était pas bon pour l'image de marque de l'entreprise. Et puis, ils avaient peut-être peur qu'on découvre des choses par rapport aux comptes* »³⁰.

La création de la section se fait cependant en deux temps : en effet, M. VH a un accident de voiture pendant l'été et il est arrêté trois mois. Que font et deviennent les trois autres personnes, avec qui il a lancé le syndicat pendant ce temps ? Mystère. En tout cas, c'est en décembre 1998 que la section se lance, que la présence syndicale se manifeste et que les premiers conflits s'amorcent... « *En deux mois, début 1999, on avait 36 adhérents. En avril, aux élections, on prend le pouvoir : on est élu à 98% et on a toute la confiance du personnel* ». La légalité ordinaire des relations de travail s'est ainsi considérablement transformé avec l'apparition d'un collectif autonome, distinct de celui créé par l'organisation du travail et les relations paternalistes instaurées par l'employeur³¹.

III.3. La création de ressources militantes : une affaire de droit ?

Cette phase de juridicisation des relations sociales – après tout, le syndicat n'est-il pas créé juridiquement par la désignation d'un délégué syndical, comme l'a expliqué le DS ? – est cependant encore bien fragile. Comme nous avons essayé de le montrer par ailleurs à partir de données statistiques (Béroud et alii, 2007), l'essentiel n'est pas en effet la seule présence d'institutions représentatives ou de sections syndicales pour que s'expriment collectivement les salariés. Il faut aussi qu'un véritable travail d'organisation et de construction de ces revendications soit mis en place pour que cette formalisation « prenne » sur la situation, pèse sur les relations sociales, et existe comme référence pratique pour les interactions entre employeurs et salariés. De ce point, une première étape passe par la possibilité pratique d'utiliser le cadre syndical en en faisant reconnaître la légitimité par la direction. Or, à Routage, c'est par un usage du droit – une judiciarisation et plus seulement une juridicisation de l'action – que se déroule cette reconnaissance.

Une première étape : faire reconnaître la présence syndicale et ses prérogatives

En effet, si la désignation du DS n'est pas contestée juridiquement par l'employeur, on a vu qu'elle était très mal accueillie par ce dernier. M.VH a cependant un passé dans l'entreprise, y compris comme représentant du personnel. Et il devient dès lors compliqué de s'en séparer, une fois désigné DS. Pourquoi, cependant, n'a-t-il pas été licencié entre 1989 et 1995, lorsqu'il n'était qu'élus au CE, si éliminer les éléments perturbateurs (qui souhaitaient implanter une section syndicale, appelaient l'inspecteur du travail, etc.) était manifestement dans la politique de la maison ? « *Car il savait que c'était les prud'hommes derrière immédiatement* » répond M. VH, qui peut en outre se prévaloir de l'appui constant et de ses relations étroites avec l'inspecteur du travail qui suit Routage. Peut-être également, M. VH

³⁰ Allusion ici aux détournements de l'ancienne DRH sous-entendu par le délégué syndical et les autres élus interviewés.

³¹ Cf. Coutrot (1998) et Brochard (2005) sur l'importance de tel « collectif autonome » dans le cours des relations professionnelles au sein des établissements.

exagère un peu sa position revendicative et qu'il n'a pas été si gênant pour la direction pendant ces six années...

En tout cas, une fois désigné, le DS commence par vouloir se former : « *Albert, il s'est beaucoup formé pendant ces deux années* » confirme une élue du CE. Lui-même insiste sur tous les stages syndicaux, notamment juridiques, qu'il suit. Conséquence : le DS rencontre très rapidement de nombreuses pratiques qu'il qualifie d'entraves de la part de l'encadrement, à l'image de celle qu'il avait rencontré comme élu du CE. Il ne parvient pas, en particulier, à prendre ses heures de délégation quand il le souhaite. Le récit qu'il fait de son action est ici édifiant pour comprendre les modes d'action utilisées... et leur contexte :

« début 1999, le climat était vraiment très mauvais. Je disais : tel jour, je ne serais pas là. J'étais conducteur de machine et il y avait un remplaçant pour tout l'atelier à ce moment là et c'est arrivé que la personne ne soit pas là. Le chef d'atelier me disait alors : il est pas là, tu prends tes heures à un autre moment. La première fois, j'accepte, je déplace mes heures, je dis d'accord, il faut qu'on garde de bonnes relations de travail, mais je lui montre quand même l'article du Code du travail qui indique que mes heures, je les prend quand je veux. La deuxième fois, quinze jours après, il me redit la même chose, et me balance mon bon de sortie à la figure. Je lui rappelle de nouveau le Code du travail et lui dit que je partirais le jour dit en délégation. Mais au troisième bon, il me l'a carrément déchiré, en me disant « tu m'emmerdes à la fin ». Alors là, j'ai immédiatement appelé l'inspecteur du travail en lui demandant de venir le lendemain. Il a dressé un PV directement. Et entre temps, le soir, je suis allé porter plainte, pour que ça s'arrête tout de suite. J'ai écrit au procureur et je suis allé porter plainte à la gendarmerie. Et les gendarmes ont suivi. Ils ont été convoqués tous les uns après les autres, le patron, la DRH, le chef d'atelier, ils ont été entendus chez les gendarmes dans les jours qui ont suivi. Ca leur a fait drôle ! Bon, ensuite, je suis retourné à la gendarmerie et j'ai retiré ma plainte. Mais cela a été un tournant, avant tout le reste, ça a été un élément déclencheur, oui, car après je n'ai plus été emmerdé comme ça ».

Les conditions constitutives d'un usage stratégique et individuel du droit

Ce récit, bien que reconstruit, montre un usage stratégique du droit qui modifie radicalement le rapport de force. Plusieurs conditions sont cependant absolument nécessaires pour cette efficacité du recours au droit :

Tout d'abord, le fait que le DS n'est pas seul : il a monté une section syndicale, fait des démarches pour syndiquer des salariés, prépare des élections qui sont prévues dans quelques mois. En outre, il peut s'appuyer sur une structure extérieure à l'entreprise – l'UD CFDT qui l'a nommé DS -, qui prolonge l'appui constant de l'inspecteur du travail, autre ressource externe possédant elle-même des ressources juridiques. Celles-ci sont mobilisées d'ailleurs très rapidement : dès le lendemain, l'inspecteur vient constater le délit d'entrave et dresse un PV.

Seconde condition : le climat social, l'ambiance, l'ensemble de ces petits conflits entre salariés et hiérarchie, qui contribuent à alimenter un mécontentement de moins en moins diffus et de plus en plus direct, mais aussi un conflit précis, salarial qui apparaît aux yeux de tous avec la paye de janvier 1999. C'est la conjonction de ces deux « problèmes » qui semble cristalliser le mécontentement et permettre au nouveau délégué syndical ce passage, assez radical, à l'action (ici judiciaire). En effet, fin 1998, le tout nouveau DS prévient la direction que le changement (imposé) de convention collective ne doit pas se traduire par la fin d'une prime d'ancienneté présente dans l'ancienne mais inexistante dans la nouvelle. L'employeur n'en tient pas compte et, au 1^{er} janvier 1999, il envoie une lettre à tous les salariés les prévenant du changement de convention collective. En terme salarial, cette modification se

traduit par l'incorporation dans le salaire brut de la prime d'ancienneté et une perte de salaire qui a pu aller jusqu'à 5% pour certains. 130 salariés sont concernés au moins. La nouveauté ici, c'est qu'un collectif est concerné par ces transformations salariales, et pas seulement quelques personnes qui reçoivent, ou non, de manière arbitraire, telle ou telle prime, sanctions, réprimandes.

Une troisième condition, la plus surprenante et inattendue finalement, est également indispensable pour la réussite de cette action judiciaire : c'est le fait que la gendarmerie et le procureur suivent la plainte. Face aux nombreux constats en matière de désintérêts des parquets concernant les infractions au droit du travail, comment se fait-il qu'ils aient auditionnés les membres de la direction ? J'ai posé la question au DS, en faisant remarquer que ce devait être assez rare et il n'a pas eu de réponse, restant en quelque sorte « devant le droit » ici, comme s'il avait suffi qu'il actionne à bon escient l'institution judiciaire, via cette plainte, pour qu'elle intervienne.

Enfin, on peut ajouter une quatrième condition, qui vise à expliquer pourquoi le DS utilise ce moyen d'action – appel à l'inspection du travail et surtout plainte à la gendarmerie - plutôt qu'un autre (collectivisation du problème, débrayage, pétition, plainte auprès de la direction...), en notant à la fois la socialisation juridique antérieure du DS et le contexte, fait de ses expériences passées de représentant du personnel empêché, mais soutenu par un inspecteur du travail, et de la situation très tendue qui règne avec la direction et l'encadrement intermédiaire. « *Comment se fait-il que vous ayez recouru au droit comme ça, directement ?* lui demandais-je après un premier récit de sa prise de fonction comme DS où il insiste sur les entraves qu'il rencontre, la plainte qu'il dépose et l'aide de l'inspecteur, qui lui ont permis de faire que « *maintenant qu'il y a un syndicat, c'est moi qui choisit les heures de délégation* ». « *Et bien, je me suis toujours appuyé sur le Code du travail dans mes fonctions et en fait, le droit, j'ai toujours aimé ça* », répond-t-il. « *J'avais une tante qui était clerc de notaire, alors j'ai baigné dedans depuis tout petit et a 6-7 ans j'aimais bien lire le Code civil chez elle. Et puis j'avais un grand père qui avait fait 36 et qui me racontait la période de l'après-guerre aussi, enfin, c'était déjà dans la famille* ». Pour autant, au final, cet appui sur le droit, et cet encadrement juridique des actions dont il témoigne avec force dans son récit de ses débuts comme DS, il ne doit pas être le seul à le partager. Ce qui est plus remarquable, peut-être, c'est plutôt qu'il y a recouru avec culot (plainte à la gendarmerie) et surtout qu'il a persisté dans cet usage offensif du droit.

III. 4. Un usage offensif du droit qui persiste et se collectivise (2000 – mai 2003)

Deux éléments valident cette hypothèse : tout d'abord, le récit de cette période par l'ex-DS CGT, alors à la CFDT et parmi les premières syndiquées ; ensuite et surtout, le récit du principal conflit qui a opposé la section syndicale et les salariés d'un côté et l'employeur de l'autre, entre 1999 et 2003.

Le récit de Mme N. confirme en effet plusieurs points. Tout d'abord, la présence de l'inspecteur, qui est à l'origine de son embauche. Intérimaire pendant un an et demi, Mme N. est en effet embauché en même temps que 7 autres intérimaires grâce à l'intervention d'un inspecteur du travail (il s'agit cependant d'un autre que celui qu'a cité M. VH). Elle le sait car il a dû tout particulièrement insister pour son cas, en raison de son poids. Malgré l'appui de deux responsables, ses 150 kgs posaient problème et faisaient l'objet de pratiques discriminatoires qui n'ont pas résisté à l'insistance de l'inspecteur. Bref, le droit du travail, dans son aspect coercitif ou protecteur, est bien présent autour de cette entreprise via l'Etat et ses représentants qui suivent manifestement cette entreprise de près... Deuxième élément montrant cette présence quotidienne du droit qui ne se limite pas aux compétences et au culot du délégué syndical : le récit, par cette ex-déléguée, de la manière dont la syndicalisation s'étend autour du noyau de 5-6 militants soutenant la démarche de M. VH. Elle y insiste en

effet à plusieurs reprises sur les difficultés que ces militants rencontrent face aux pratiques de la direction (affectation à des postes difficiles ou isolés, erreurs fréquentes sur les paies, les heures, autoritarisme des chefs, etc.) et leur usage récurrent des textes pour les contrer. Cette même salariée, alors simple agente d'exécution d'origine populaire, une fois syndiquée puis fondatrice d'une section CGT, en 2000, à la suite de dissensions avec certains membres de la CFDT, tiendra même des permanences juridiques pour son Union locale entre 2001 et 2003.

Plus d'une année de guérilla quotidienne, largement appuyée sur un rappel des textes et les visites de l'inspecteur du travail, sont donc encore nécessaires après le coup d'éclat judiciaire du délégué début 1999. Si elle se termine par la stabilisation et la reconnaissance de la section syndicale par l'employeur, celui-ci reste sourd aux demandes syndicales concernant l'intégration de la prime d'ancienneté faisant suite au changement de convention collective. Après plus d'une année de demande de négociation, une action judiciaire en bonne et dû forme est donc lancée par le délégué syndical CFDT et dix autres militants en mai 2000. C'est donc une avant-garde syndiquée qui porte plainte aux Prud'hommes, aidé d'une jeune avocate travaillant avec la CFDT. Témoignant d'un rapport « devant le droit », ce groupe d'acteurs a décidé de jouer « avec le droit » pour faire avancer ce dossier. Autrement dit, d'une légalité largement dominée par l'employeur, puis transformée par l'apparition d'un collectif autonome trouvant sa force grâce à un appui sur l'extérieur – et un extérieur largement mobilisé d'un point de vue juridique (inspecteur du travail, union locale CFDT) – mais restant « devant le droit », c'est en s'appuyant sur le droit comme une ressource et en « jouant avec », que ces militants cherchent à instaurer une légalité plus conforme au droit des textes et au respect des salariés. Cette évolution des rapports juridiques ordinaires consacre une conception du droit comme arène nouvelle où déplacer la lutte quotidienne qu'affrontent ces militants et où activer des ressources particulières (les compétences et la fougue d'une jeune avocate, les textes à connaître et à faire respecter). Le droit est donc moins conçu comme un seul cadre, une sphère transcendante coupée de leurs réalités de travail et activée par d'autres (un procureur, des gendarmes, une confédération qui nomme un délégué syndical et fait exister juridiquement une section syndicale) et c'est un usage bien plus offensif qui se donne à voir dans cette première action judiciaire. Car celle-ci s'étend à mesure que de premières victoires sont obtenues : après un premier jugement donnant raison aux plaignants par le tribunal des prud'hommes en septembre 2001, les syndiqués, également plus nombreux, généralisent le conflit judiciaire. Tous les salariés concernés ou presque acceptent alors de monter un dossier prud'homal (toujours individuel), avec l'aide de la section syndicale : 115 nouveaux salariés (sur environ 130 concernés, puisque seuls les salariés ayant une certaine ancienneté avaient vu un changement dans leurs salaires) portent ainsi plainte début 2003, après confirmation du jugement en appel fin 2002.

JP : Comment vous avez fait pour que les 115 vous suivent parce que onze syndiqués je comprends bien mais...

VH (le délégué syndical CFDT) : *Mais par tracts, par pétition, par « c'est votre droit, c'est votre dû, il vous doit ça, il vous a trucidé de cinq ans (enfin trois ans, quatre ans à l'époque), il faut récupérer votre pognon, c'est à vous, c'est ... ». Ils nous ont fait confiance, complètement même. On a eu une confiance totale des gens.*

JP : Et les 115 vous les avez aidés matériellement ? Je veux dire, vous avez fourni les dossiers ?

VH : *Oui effectivement. Je les ai aidés à remplir leur dossier. (...)*

JP : C'est très rare en fait qu'il y ait des procédures collectives aux prud'hommes.

VH : *Ben disons que oui, les gens ont très vite suivi individuellement pour récupérer leur argent quoi et c'est là qu'il a sorti son protocole d'accord parce qu'il en a eu gros sur la patate, 115 salariés quand même. »*

L'affaire se termine donc en mai 2003 par un protocole d'accord signé par le délégué syndical et la direction, qui régularise immédiatement tous les salariés concernés, « avec bien sûr rétablissement de tous les bulletins de salaires depuis l'époque. Donc boulot considérable de la direction et on signe le protocole avec les avocats et moi-même » (le délégué CFDT). Comme le montre la mention quasi systématique, dans les propos du délégué syndical, des avocats dans cette histoire, on peut s'interroger sur la dépossibilité possible de l'affaire par les acteurs internes de l'entreprise au profit des professionnels du droit. Sans aborder ici cette problématique, explorée en France par Soubiran (1987) dans son étude de 161 litiges dans l'automobile entre 1975 et 1982 et, plus directement encore par McCann (1994) à propos des luttes pour l'égalité salariale entre hommes et femmes aux Etats-Unis dans les années 1970 et 1980, on peut noter à quel point la judiciarisation d'un conflit et sa transformation en litige comporte des risques : dépossibilité de la maîtrise du conflit ; transformation de son sens dans les catégories juridiques (lorsque par exemple, comme souvent, ce sont des points de procédure qui sont appelés alors que c'est sur le fond que les acteurs s'opposent) ; désynchronisation quasi systématique entre temps du conflit et temps du litige, impliquant des décalages, non pertinences, reconfigurations du sens des actions passées et présentes des uns et des autres ; etc. Dans le cas de Routage,

La satisfaction est « totale » pour reprendre la catégorie du questionnaire portant sur le conflit le plus marquant, que le délégué a repéré par la forme « pétition ». Et si l'absence de référence à une action judiciaire collective, dans le questionnaire, est étonnante, la judiciarisation est patente dans le déroulement de ce conflit... comme le montre le fait que le délégué s'est même interrogé sur l'opportunité de refuser le protocole d'accord et d'aller, à son initiative, en cassation, malgré un jugement favorable :

[Après confirmation en appel], je lui ai dit [au patron] : « Ca ne m'embête pas d'aller en Cassation ». Mais il a proposé un protocole d'accord amiable. Il était temps, même si, au début je n'ai pas accepté. Je me suis dit, ça fait déjà deux ans, je n'accepte pas, je vais en Cassation.

JP : Mais pourquoi vous vouliez aller en Cassation ?

VH : Parce que ! Pour pouvoir en mettre plein la tête jusqu'au bout. Je voulais en mettre une petite couche encore et que la Cour de Cassation nous confirme définitivement. Et puis, on a discuté beaucoup entre membres de la CFDT et avec l'avocate et on s'est dit qu'on allait voir ce qu'il propose. Et le protocole d'accord arrive, et il proposait de régulariser tout le monde, alors on a accepté ».

La transformation est donc totale, d'un salarié ex-élu du CE hésitant, restant « devant le droit », s'appuyant fréquemment sur un inspecteur du travail sourcilieux puis une avocate faisant ses preuves avec ce dossier, au militant syndical aguerré, ayant une connaissance fine du droit et lui-même juge prud'homal depuis les élections de 2002, « jouant » avec le droit comme une ressource essentielle pour légaliser les pratiques au sein de son entreprise et développer les droits des salariés au sein de la branche. Cette transformation « héroïque » s'inscrit cependant dans une reconstruction autobiographique n'échappant pas aux biais de la mise en cohérence rétrospective. Elle n'a en réalité pu se dérouler que dans un contexte collectif qui a lui-même considérablement évolué, comme l'ont montré les autres entretiens menés et l'occurrence d'une grève, peut-être aussi importante que ces actions judiciaires dans la transformation de la légalité quotidienne dans l'entreprise.

III.5. Entre-temps : la grève ou le poids des ressources collectives comme condition de la judiciarisation (mars 2000)

En effet, bien qu'il l'ait évoqué confusément, le délégué CFDT a peu développé un autre épisode fondamental pour comprendre la manière dont évoluent les relations sociales au sein

de Routage : le déroulement d'une grève avec occupation des locaux, pendant deux jours, au moment de négociations 35 heures, en février 2000. Si on a vu que le délégué recourait déjà au droit avant – ne serait-ce qu'en créant une section syndicale, en appelant fréquemment l'inspecteur du travail ou en portant plainte – c'est sans doute à la suite de cet épisode que l'efficace collective du droit prend en réalité toute sa force. Car c'est bien durant ces quelques jours que se coagule un collectif de travail qui, en se construisant dans l'épreuve de force, gagne une autonomie qui sera l'une des conditions de possibilité du recours à l'institution judiciaire.

Le récit de la grève

Les négociations sur les 35 heures débutent en septembre 1999, l'employeur étant tenu d'y passer en janvier suivant et, s'il souhaite bénéficier des aides de l'Etat, de signer un accord avec le syndicat CFDT. Encore dans une phase où la reconnaissance du fait syndical ne va pas de soi, les réunions se « passent très mal » : « c'était une vraie catastrophe. Désaccord total sur tout. (...) Suppression de primes, de temps de pause, des négociations qui ont duré parfois huit heures, jusqu'à trois heures du matin une fois ! On en est sorti complètement fatigué, marre... et rien ! Rien au bout, aucune avancée, le père et le fils, c'est à dire les actionnaires, qui voulaient diminuer le coût de tout » (le délégué CFDT). Le retour aux salariés, dans le cadre de réunions ouvertes, aboutit à une colère grandissante et partagée. D'autant que l'équipe syndicale s'est étoffée de deux manières depuis sa création : par l'arrivée à la CFDT d'un couple aguerrri aux tâches militantes (les G.), fin 1999, à la suite du rachat d'une petite entreprise par la direction et l'intégration de ses salariés dans Routage ; mais aussi, au cours de ces négociations, par la création d'une section CGT, suite à des désaccords de personnes entre une élue CFDT au CE et une jeune militante remuante qui a adhéré quelques mois plus tôt. Signe objectif que la tension était en train de monter, la création de ce nouveau syndicat se fait sur des bases conflictuelles explicites comme en témoigne cette militante, désignée déléguée syndicale CGT : « ça a été l'affaire d'une journée, je me suis engueulé encore une fois avec elle, je suis allé voir Albert [le délégué CFDT] qui lui a encore donné raison, alors je lui ai dit : je m'en vais, et j'ai claqué la porte. Le lendemain, j'appelais la CGT, mais ils étaient pas disponible, ils étaient en négociation à la SNCF, alors cela s'est fait que par téléphone, même si je lui ai dit : nous, la semaine prochaine on est en grève ! Et à la CFDT, c'était pareil, personne n'est venu pendant la grève, on s'est fait aidé, mais que par téléphone ».

Si, comme le raconte cette même ex-déléguée CGT, « la grève n'a pas été trop préparé » - il n'y a pas eu de tracts, d'appels ou de menaces à la grève par exemple - elle était donc dans l'air du temps et la plupart des acteurs disent l'avoir senti venir. « Elle n'a pas été trop préparé, mais on en a discuté en salle de pause à plusieurs reprises. Et là, on voulait vraiment la faire et c'est à ce moment que les G. [le couple évoqué précédemment] ont dit, « vous voulez vraiment faire grève ? » et donc on est tous restés en salle de pause et on a fait la grève et c'est tout ». De fait, le rôle de ce couple de militants, « des grandes gueules » qui ont quitté l'entreprise deux ans après et que je n'ai pu rencontrer, a manifestement été important lors du déclenchement du conflit, pour lequel, quant à lui, le délégué syndical CFDT n'a jamais été très chaud. Mais il a suivi et contribué au mouvement - « ils étaient tous en colère, il fallait sauter sur l'occasion. On a senti qu'elle était prête » raconte l'ex-déléguée CGT -, y compris lorsque, très rapidement, le conflit se radicalise.

En effet, la direction sous-traite immédiatement le travail en souffrance. Les salariés en grève – l'équipe de l'après-midi a pris le relais de celle du matin qui a déclenché l'arrêt de travail – décident alors de bloquer les camions. « Plus personne n'entraîne et plus personne ne sortait, et on était là pour surveiller si ils n'allaient pas enlever les machines ailleurs. Parce qu'il aurait très bien pu faire ça pendant la nuit, il était tellement remonté... donc on est resté

sur place. Il nous a même menacé d'appeler les chiens pour nous bouffer. Donc on est pas sortis de la cour de l'entreprise, on est restés au CE, on a dormi, à cinq ou six, on a campé là bas, au CE » (le délégué syndical CFDT).

L'épreuve de force est directe, même si, une nouvelle fois, le droit est convoqué, comme le raconte l'ex-déléguée CGT :

« Le lendemain, un huissier est venu et un avocat, et moi qui faisais du syndicat depuis si peu de temps, et bien là je ne savais pas ce que j'avais le droit de faire ou non, rien du tout. Parce qu'on prenait des risques. Albert (le délégué CFDT) et moi [nommée déléguée syndicale moins d'une semaine avant], on savait ce qu'on faisait mais eux ils prenaient des risques. Les DP et élus au CE aussi, ils risquaient gros. Ils auraient pu finir avec les menottes, au tribunal si le patron avait voulu continuer.

JP : Mais on a le droit de faire grève quand même.

N : Mais on a pas le droit de bloquer les camions, des commandes de clients, plein de choses comme ça. Et bon, quelques uns étaient au courant d'un truc, que l'on avait le droit de faire ou pas. « Ca on a le droit. Oui j'ai eu le renseignement, non on a pas le droit. Il faut qu'on fasse gaffe, qu'on le fasse dans telles conditions parce que sinon on risque ça ».

JP : L'huissier ça ne vous a pas fait reculer ?

N : Non, ça non. J'ai dit « c'est pas grave... ». Si on leur montre qu'on a peur et justement on est tellement nombreux qu'on s'est sentis forts je crois. Non, c'était pas grave.

JP : Qu'est ce qui fait qu'ils ont lâché le lendemain, alors ?

N : On a continué.

JP : Parce qu'ils auraient pu justement... puisque ça été constaté.

N : Oui mais tout n'aurait pas pu partir de toute façon, d'une manière comme d'une autre.

JP : C'est les clients en fait qui...

N : Les pénalités de retard, les chiffres. Ca a fait du mal notre grève, d'une journée et une matinée. Et on s'installait dans la durée, il l'a vu, on avait commencé dès le jeudi soir à faire des équipes pour faire ça le week-end ».

La grève se termine donc dès le lendemain midi, avec la reprise des négociations et la reprise du travail, dès l'après-midi, de quelques salariés, puis de tous le lundi suivant. Les négociations vont alors très vite, car, « ils lâchent tout, ils nous redonnent tout : prime d'équipe, prime de présence, conservation du treizième mois...ils lâchent tout. (...) Donc on a affiné le protocole et on a fait l'accord en présence de gens spécialisés, des avocats spécialisés, parce qu'eux aussi, oui, ils étaient équipés » (le délégué CFDT). L'accord est signé en mars 2000, quelques semaines après la grève et les relations sociales changent considérablement : « depuis six ans, l'accord RTT de Routage marche et entre les deux, il y a eu promesse aux salariés d'établir un accord d'intéressement, promesse d'établir aussi des chèques vacances, promesse d'établir plein de choses, et tout est tenu ou en voie de l'être. L'accord d'intéressement a été signé avec la CGT par exemple. Alors, finalement, en 2000, c'est un changement considérable de la position de l'entreprise : on pouvait enfin commencer à discuter » (le délégué CFDT). En somme, c'est une légalisation des relations sociales qui se produit et qui transforme du tout au tout la légalité ordinaire en vigueur dans l'entreprise : « il y a eu une remise en question de la direction, du fils du PDG lui-même, qui a pris conscience que quelque part s'il voulait que sa boîte marche, il fallait une entente entre nous, avec les institutions représentatives du personnel, et puis qu'on puisse construire les choses ensemble pour pouvoir améliorer effectivement la vie des salariés dans l'entreprise » (idem). Si l'ex-déléguée CGT est moins angélique ou optimiste, et témoigne d'une approche plus conflictualiste, elle fait aussi état d'un changement de tonalité des relations, « un déclic total »... qui ne concerne pas, cependant, le litige qui va opposer les syndiqués, puis la majorité des salariés, à la direction autour du changement de convention collective (cf. *supra*).

La construction d'un collectif... finalement fragile

Sans développer outre mesure l'analyse de la grève, on peut noter que la dimension collective – la construction d'un collectif conscient de lui-même et de sa force collective – apparaît comme un élément essentiel de son efficacité et de sa résistance aux pressions, y compris juridiques ou judiciaires, que la direction fait peser sur les grévistes. Si ce récit n'arrive pourtant qu'après celui du conflit judiciaire – alors qu'il le précède chronologiquement, du moins en terme institutionnel (les onze syndiqués ne vont aux Prud'hommes qu'en mai 2000) – c'est pour plusieurs raisons. D'abord parce que c'est en se centrant sur le conflit judiciaire que j'ai choisi l'établissement ; ensuite parce que les protagonistes – et surtout le délégué CFDT (l'ex-déléguée CGT évoquera plus succinctement le conflit prud'homal, même si c'est aussi parce qu'elle savait que j'en avais déjà largement entendu parler) – ont mis en avant ce conflit, même si j'ai cherché à ne pas les orienter vers un récit de ce seul conflit³². Enfin, il est clair que l'identification du problème, la désignation d'un responsable et la construction de revendications en termes juridiques – bref le processus de transformation du conflit en litige – était déjà largement entamé avant cette grève.

Pour autant, c'est bien l'entrelacement de ces deux conflits somme toute juridiques, mais aux modalités de résolution bien différentes, sur lequel on veut insister. Dans un cas – la négociation d'un accord 35 heures résultant de « l'obligation » légale prise par le gouvernement –, le problème juridique de construction des règles est résolu par une confrontation directe et violente, qui met brutalement fin à un conflit qui durait depuis quelques mois. Pour autant, les acteurs y mettent fin en s'appuyant bien sur des professionnels du droit, et la direction ne s'en tire pas si mal, faisant passer par exemple une modulation alors que les syndicalistes y sont opposés et ne pensent pas l'avoir signé³³. Dans l'autre cas, par contre, le conflit juridique ne se déploie que dans une arène judiciaire et sur une période bien plus longue, même si d'autres modes d'action la relaient (pétitions notamment, mais aussi manifestation comme lorsque plus de 120 salarié se rendront dans la salle des pas perdus du tribunal des prud'hommes lors du rendu du premier jugement sur le dossiers des onze syndiqués), et si, finalement, elle se conclut hors de l'institution judiciaire par la signature d'un protocole d'accord et l'abandon des 115 plaintes individuelles. Dans les deux cas, c'est donc *la collectivisation de l'action* qui semble le principe d'efficacité essentiel dans la construction du rapport de force en faveur des salariés, et on ne saurait trop insister sur l'importance de cette dimension pour comprendre l'émergence et la transformation des modes de la conflictualité contemporaine.

C'est en restant attentif à cette dimension que l'on peut comprendre le progressif délitement du rapport de force que l'on a constaté au moment de l'enquête. Ainsi, il est probable que la direction n'aurait pas refusé l'entretien trois ans plus tôt. De même, le discours anti-syndical de la secrétaire du CE et les propos désillusionnés d'une autre élue au CE ou les difficultés dont le secrétaire du CHSCT fait état pour s'investir dans cette tâche, dégager du temps, et ne pas passer complètement du côté de l'encadrement malgré la promotion qu'il a connu récemment, sont elles autant d'indices que cette efficacité du collectif perd de sa vigueur. C'est qu'entre temps ce collectif a partiellement éclaté, sous

³² Pour une fois, j'ai enclenché la cassette *avant* mes explications, au démarrage de l'entretien. J'y précise que « j'ai été beaucoup intéressé notamment par la particularité que vous mentionnez : beaucoup de prud'hommes mais ça ne se résume pas simplement à ça ». « Non bien sûr » approuve le délégué. « Donc ce que je vous propose, reprenais-je, c'est une conversation. Souvent on aime bien savoir qui est la personne qui est face de nous, son parcours, ces choses là, et après vous évoquez peut être un peu les relations sociales dans l'entreprise, et les conflits que vous avez mentionnés ».

³³ De fait, elle est mise en place, encore en 2006, par des modalités pratiques qui les satisfont mais le texte de l'accord 35h dénote d'une souplesse potentielle bien plus grande que dans les faits, en matière d'aménagements horaires.

l'effet de divisions syndicales - juste avant la grève avec la création de la CGT, mais aussi avec le départ brusque et définitif du couple G. en 2002, le mari étant accusé de harcèlement sexuel par une élue au CE, pourtant dans le même syndicat – mais aussi par le recul pris par le délégué syndical CFDT vis-à-vis de l'entreprise. Celui-ci est en effet de plus en plus investi dans des instances extérieures, siégeant aux Prud'hommes et devenant négociateur de branche. Et si son poids reste important, comme le montre le fait qu'il vient exceptionnellement à une réunion de DP le jour où il me donne rendez-vous dans l'entreprise pour l'entretien (tout en expliquant qu'il souhaite se dégager de ce type de réunion, où on ne discute que de choses « à ras de terre »), c'est aussi parce qu'il est de moins en moins dans l'entreprise que ce collectif de syndiqués, et plus encore de salariés, est en voie d'éclatement, ou, du moins, de fragilisation³⁴. D'autres indices en témoignent, comme les propos du cadre interviewé qui met en avant l'existence de plusieurs groupes et d'une césure générationnelle et géographique entre salariés ou les locaux syndicaux, situées tout au bout du site et visiblement peu usitées. De fait, l'unité fondant l'existence d'un collectif de travail autonome pesant sur la légalité ordinaire en vigueur dans l'entreprise, qui a manifestement prévalu lors de la grève, six ans auparavant, et que le conflit judiciaire a maintenu, apparaît bien fragile, sinon passée. Les divergences entre les trois élues du CE en sont un autre révélateur, tout comme le fait que les questions qui agitent aujourd'hui l'élue la plus revendicative (tout comme celles dont a fait état l'ex-déléguée CGT lors de sa dernière année dans l'entreprise, en 2003) ressemblent à celles qui prévalaient *avant* le processus de collectivisation et d'entrée en lutte des salariés, en 1998-1999 (questions lors des réunions de délégués du personnel concernant les payes, les conditions de travail, les relations avec les chefs et leur autoritarisme, etc.). Les conditions nécessaires à la conquête de systèmes indulgents – pour reprendre les termes de C. Morel – semblent moins réunis que dans la période précédente : moins de possibilité d'arrangements, dont se plaignent les élues ; détermination plus précises, suivies et systématiques des temps de travail (consécutive à la RTT notamment), dont fait état le cadre d'exploitation lorsqu'il détaille les normes de rendement calculées lors de chaque série à l'aide de chronomètres ; diminution probable des manquements invisibles à la règle, qui font suite au perfectionnement des machines et au développement d'une politique de qualité et de certification ; etc. Bref, un ensemble de signes montrent la fragilité des conditions collectives qui ont été au fondement d'une légalité ordinaire au travail plus favorables aux salariés et le retour à une conflictualité plus éclatée et individuelle, sur laquelle le délégué syndical semble avoir moins de prise.

Conclusion

Cadre constitutif structurant les interactions sociales en vigueur dans les entreprises (même s'il n'en est pas le seul, loin de là), le droit est donc aussi un instrument d'action, une ressource stratégique pour qui en maîtrise un minimum la teneur et les codes, que ce soit du côté des directions comme des syndicalistes ou des salariés. On peut de ce point de vue mettre en évidence une évolution complexe de ses usages par les uns et les autres dans le monde du travail, tant dans son versant répressif que progressiste, car le droit sert autant à sanctionner et à légitimer des formes de pouvoir discrétionnaire qu'à acquérir de nouveaux droits et à garantir des « systèmes indulgents ».

³⁴ Les deux élues du CE rencontrées en ont particulièrement témoigné, sur un mode anti-syndical pour l'une ou plus amer, désillusionnée et critique à l'égard du délégué syndical pour l'autre.

Il est clair en tout cas que juridicisation n'est pas judiciarisation. Autrement dit, que la formalisation des relations sociales du travail - de leur nature et de leur organisation, des manières dont leur teneur collectivement antagoniste est structurée - n'implique en rien le recours accru à l'instance tierce que représente l'institution judiciaire. Certes, elle peut en être une condition nécessaire - puisqu'elle implique que ces relations soient réglées plus explicitement qu'avant par des règles juridiques susceptibles d'être des références possibles pour des actions publiques - mais elle ne suffit pas pour que cette dimension publique soit construite via la saisie des institutions judiciaires.

Le processus de mobilisation du droit apparaît en effet comme un maillon essentiel entre juridicisation et judiciarisation. Et cette activation du droit dépend bien plus de conditions sociales - l'existence de collectifs de travail autonome en particulier, comme nous avons essayé de le montrer - que de la seule existence de textes et de normes censés régir les actions, ou du moins en constituer des références, tant il existe d'autres motifs, d'autres modes de qualifications et de structuration des interactions sociales au travail. Ainsi, plutôt que l'évolution du droit et des règles, c'est celle de la légalité qu'il convient d'analyser pour étudier ces transformations simultanément normatives et pratiques des relations de travail et particulièrement de leur teneur conflictuelle. De ce point de vue, la juridicisation avérée de la relation de travail - manifestement accélérée par les 35h - apparaît bien ambiguë : certes, elle étend les garanties procédurales du droit et traduit une légalisation des organisations qui permet à davantage d'interactions et de conflits d'être qualifiées dans le monde du droit. Mais, outre le fait que la judiciarisation (transformation du conflit en litige) qu'elle rend possible n'est pas sans risques pour les uns et pour les autres, conduisant à une possible désynchronisation qui transforme le sens de l'un ou de l'autre, voire à une certaine dépossession des acteurs au profit des professionnels du droit (voir Soubiran, 1987), cette juridicisation traduit aussi une « managérialisation » et une instrumentalisation du droit que les employeurs, bien plus que les représentants des salariés, mettent à profit pour légitimer de nouveaux modes d'organisation et de relations de travail. En ce sens, la juridicisation des relations de travail - et singulièrement de leur dimension conflictuelle - peut se concevoir comme la formalisation d'une légalité qui reste potentielle et ne change pas forcément, tandis que la judiciarisation des conflits - qui n'est pas l'apanage des syndicalistes tant les directions font aussi appel aux juges pour stopper une occupation ou licencier un représentant du personnel contre l'avis de l'inspection du travail - pourrait davantage s'analyser comme une initiative risquée et un moment de reconfiguration d'une légalité toujours provisoire.

Bibliographie

- Abel, Felstiner et Sarat (1980-81), « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming », 15 *L. & Soc'y Rev.* 630.
- Albiston C. (2006), « Legal consciousness and workplace rights » in B. Fleury-Steiner and L.B. Nielsen (eds.), *New Civil Rights Research. A Constitutive Perspective*, Ashgate / Dartmouth Editions.
- Amossé T. (2006), « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Synthèses DARES* n°39.1.
- Bérourd S., Carlier A., Denis J.M., Desage G., Giraud B. et Pélisse J. (2007), « Le changement de visage de la conflictualité en entreprise. Quelques éléments statistiques », *Les mondes du travail* n°3/4.
- Bessy C. (2007), *La contractualisation de la relation de travail*, Coll. Droit et société, LGDJ.
- Bloch-London C. et Pélisse J. (2003), *La réduction du temps de travail, des politiques aux pratiques*, Problèmes politiques et sociaux n°889, La Documentation française.
- Bonnafé-Schmidt J.P. (1980), *Le recours ouvrier : les instances internes et externes à l'entreprise utilisées par les salariés pour leurs droits individuels*, thèse pour le doctorat de sciences sociales du travail, Université Lyon III.
- Brochard D. (2005), « Conflits du travail : une analyse statistique » in Denis JM (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute.
- Brun F. et Pélisse J. (2007), « Le droit inactivé par l'accord » in E. Dockès (dir.), *Au cœur des combats juridiques. Pensées et témoignages de juristes engagés*, Dalloz / Sirey.
- Caillosse J. (2000), « Le droit comme méthode ? Réflexions depuis le cas français », in Didier Renard, Jacques Caillosse, Denys de Béchillon (éd.), *L'analyse des politiques publiques aux prises avec le droit*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et société ».
- Commaille J. et Kaluzinski M. (dir.) (2007), *La fonction politique de la justice*, Coll. Recherche, La Découverte.
- Coutrot T. (2007), « Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail », *Premières Synthèses DARES* n°01.2.
- Damesin R. et Pélisse J. (2007), « Le droit du travail : une ressource inégale dans les entreprises », in Campinos-Dubernet M., Combes M.C. et Redor D. (dir.), *Les mutations des industries et des services*, Coll. Le travail en débat, Octarès.
- Dezalay Y., Sarat A. et Silbey E. (1989), « D'une démarche contestataire à un savoir méritocratique, éléments pour une histoire sociale de la sociologie juridique américaine », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 78.
- Didry C. et Teissier L. (1996), « La cause de l'emploi. Les usages du droit dans la contestation des plans sociaux », *Travail et Emploi* n°69.
- Didry C. (2000), "La règle de droit comme équipement pour le travail juridique: le cas du licenciement collectif pour motif économique" in Kirat Th., Serverin E., (éds), *Le droit dans l'action économique*, Paris, CNRS Editions, pp. 133-158.
- Dufour C., Hege A., Vincent C. et Viprey M., « Le mandatement en question », *Travail et Emploi* n°82, 2000.
- Edelman L.B., *Law at Work: An Institutional Approach to Civil Rights, Unpublished Draft*, August, 38p., 2003 (www.law.buffalo.edu/research/workshops/Edelman.pdf).
- Ewick P. et Silbey S. (1992), « Conformity, Contestation and Resistance : An Account of Legal Consciousness », *New England Law Review*, vol. 26.

- Ewick P. et Silbey S., *The Commonplace of Law, Stories of Everyday Life*, Chicago, University of Chicago Press.
- Felstiner et Sarat (1989), "Lawyers and Legal Consciousness: Law Talk in the Divorce Lawyer's Office," Yale Law Journal.
- Freyssinet J. (1997), *Le temps de travail en miettes*, Paris, Editions de l'Atelier / La vie Ouvrière.
- Furjot D. (2000),
- Garcia-Villegas M. (2003), « Symbolic Power Without Symbolic Violence ? Critical Comments on Legal Consciousness Studies in USA », *Droit et société*, n° 53.
- Gollac M. et Volkoff S. (2000), *Les conditions de travail*, Coll. Repères, la Découverte.
- Groux G. (1999), « L'entreprise : conflits et régulation(s) », *Droit et Société* n°41.
- Groux G. (2005), « Du conflit du travail aux conflits de société », in Denis JM (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, La Dispute.
- Guillomard F. (2003), « Syndicats : évolutions et limites des stratégies collectives d'action juridique », *Mouvements* n°29.
- Hunt A. (1993), *Explorations in Law and Society. Toward a Constitutive Theory of Law*, New York, Routledge.
- Israël L., Sacriste G., Vauchez A. et Willemez L. (2005), *La portée sociale du droit*, coll. CURAPP, PUF.
- Jacod O. (2007), « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières Synthèses DARES* n°05.1.
- Jeammaud A. (2005), « Le droit du travail dans le capitalisme : questions de fonctions et de fonctionnement », Working Paper CSDLE Massimo d'Antona, INT 41.
- Kearns T. et Sarat A. (1995), « Beyond the Great Divide : Forms of Legal Scholarship and Everyday Life », in A. Sarat et T. R. Kearns (éd.), *Law in Everyday Life*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- Latour B. (2002), *La fabrique du droit. Ethnographie du conseil d'Etat*, la Découverte.
- Le Corre V. (1998), « Les heures supplémentaires, le chômage partiel et la modulation du temps de travail », *Premières informations DARES*, n°30.2.
- McCann M. (1994), *Rights at Work, Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization*, Chicago and London, The University of Chicago Press.
- McCann M. et Haltom W. (2004), *Distorting the law: politics, media and the litigation crisis*, The University of Chicago Press.
- Mélot R. et Pélisse J. (2007), « Prendre la mesure du droit : enjeux de l'observation statistique pour la sociologie juridique », *Droit et société* (à paraître).
- Merlié R. (2002), « Les conflits en 2000 : le regain se confirme », *Premières Synthèses DARES* n°09.1.
- Merry S.E. (1990), *Getting Justice and Getting Even : The Legal Consciousness among Working Class Americans*, Chicago, University of Chicago Press.
- Michel H. et Willemez L. (dir.) (2007), *La justice au risque des profanes*, coll. CURAPP, La découverte (à paraître).
- Morel C. (1994) [1980], *La grève froide. Stratégies syndicales et pouvoir patronal*, Toulouse, Octarès.

- Munger F. (1998), « Mapping Law and Society », in Austin Sarat *et al.*, *Crossing Boundaries : Traditions and Transformations in Law and Society Research*, Evanston, Northwestern University Press.
- Munoz-Perez B. et Serverin E. (2005), *Le droit du travail en perspective contentieuse. 1993. à 2003*, Rapport au ministère de la Justice.
- Nielsen L.B. (2002), « Situating Legal Consciousness : Experiences and Attitudes of Ordinary Citizens about Law and Street Harassment », *Law and Society Review*, vol. 34, n° 4.
- Pélisse J. (2003), « Conscience du temps et conscience du droit chez des salariés à “ 35 heures ” », *Droit et Société* n°53.
- Pélisse J. (2004-a), *A la recherche du temps gagné. Sens et usages sociaux des règles autour des 35 heures*, thèse de sociologie, UMLV-LATTS-CEE, Université de Marne la Vallée.
- Pélisse J. (2004-b), « Inspecteurs et jeux d'acteurs : les avatars du contrôle du temps de travail depuis les années 70 » in Le Crom J.P. (dir.), *Les acteurs dans l'histoire du droit du travail*, Presses Universitaires de Rennes
- Pélisse J. (2005-a), « A-t-on conscience du droit ? Autour des *Legal Consciousness Studies* », *Genèses* n°59.
- Pélisse J. (2005-b), « La légitimité limitée du « dialogue social » comme mode d'action publique. Analyses autour des 35 heures et de leur « échec » », in L. Duclos, G. Groux et O. Mérieux (dir.) *Le politique et la dynamique des relations professionnelles*, LGDJ, (à paraître).
- Pélisse J. (2005-c), « Experts du droit et faussaires du temps de travail ? Les avocats et les 35 heures », *Histoire et sociétés, revue européenne d'histoire sociale* n° 16.
- Pignoni M.T. (2007), « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouchent pas sur des adhésions », *Premières Synthèses DARES* n°14.2.
- Reynaud JD (2003), « Réflexions III : ordre social et normativité ordinaire » in Terressac G.(dir.), *La théorie de la régulation sociale de J.D. Reynaud. Débats et prolongements*, Paris, La Découverte.
- Sarat A. (1990), « “...The Law Is All Over” : Power, Resistance and the Legal Consciousness of the Welfare Poor », *Yale Journal of Law and Humanities*, vol. 2.
- Serverin E., « La part du droit dans l'observation sociale », préface à Claude Didry, *La naissance de la convention collective*, Paris, CNRS, 2002
- Soubiran F. (1987), *Le recours à la justice dans les conflits du travail : histoire d'un détour (l'exemple de l'automobile)*, Cahiers du CESDIP n°44.
- Soubiran-Paillet F. (2000), « Juristes et sociologues français d'après-guerre : une rencontre sans lendemain », *Genèses*, n° 41.
- Thoemmes J. (2000), *Vers la fin du temps de travail ?* Paris, PUF.
- Truc G. (2003), *Le congé de paternité, entre normes et pratiques*, Mémoire de maîtrise de sociologie, ENS Cachan.
- Vaucher A. (2001), « Entre droit et sciences sociales, retour sur l'histoire du mouvement *Law and Society* », *Genèses* n° 45.
- Willemez L. (2003), « Quand les syndicats se saisissent du droit. Invention et redéfinition d'un rôle », *Sociétés Contemporaines* n°52.