

## **SYNDICATS ET POLITIQUE DE L'ENTREPRISE**

PAR

Bernard GRELON

*Professeur à l'Université d'Amiens*

L'entreprise, enjeu de pouvoirs que les syndicats contestent ou revendiquent, voit se développer à son propos les thèmes habituels du discours politique : mise en cause de la légitimité du pouvoir institué : contestation de l'efficacité de sa gestion.

Ce thème aujourd'hui présent dans le discours syndical n'a pas toujours été tenu. Il s'inscrit dans « une culture de pouvoir »<sup>1</sup> qui n'appartient pas aux références traditionnelles du monde syndical.

La fabrique a d'abord été le lieu de l'affrontement violent entre l'autorité patronale et la révolte ouvrière. A l'exigence de la première affirmant « *il est nécessaire que tous ceux qui ont en France cinq, dix, cinquante ou trois mille ouvriers à conduire soient désormais fixés sur la question de savoir s'ils sont maîtres chez eux ou s'ils doivent être exposés au désordre, à la ruine, à la déconsidération chaque fois que cela plaira à un agitateur socialiste, ou à un syndicat* »<sup>2</sup> répond en écho la formule de l'Internationale « *nous ne sommes rien, soyons tout* »<sup>3</sup>. Lieu de discipline, l'entreprise fût celui de toutes les révoltes.

Mais l'affrontement sauf à déboucher sur la révolution doit faire place, ou au moins une place à la cohabitation.

---

1. A. Jammaud et A. Lyon-Caen, *Droit du travail, démocratie et crise*, Actes Sud, 1986, p. 16.

2. Baron Reille, *Le Figaro*, 1<sup>er</sup> octobre 1982.

3. E. Pottier, « L'Internationale », juin 1871.

La neutralité politique de l'entreprise en est un exemple et une manifestation<sup>4</sup>. L'opposition traditionnelle entre le professionnel (domaine de l'activité syndicale) et le politique (domaine des partis) a tracé une ligne de partage que la loi et la jurisprudence ont toujours maintenu vivace pour contourner l'action syndicale et y traquer ce qui pouvait paraître mettre en cause derrière le combat professionnel l'existence ou le fonctionnement de l'ordre étatique<sup>5</sup>. Et les magistrats, s'ils se gardent bien le plus souvent de définir ce qu'il faut entendre par « politique », veillent à ce que « les syndicats ne considèrent les salariés qu'en leur qualité de travailleurs à l'exclusion de toute autre activité »<sup>6</sup>. L'entreprise est ainsi devenue l'enjeu même du combat syndical. La crise économique et ses effets les plus immédiats — chômage, emploi précaire — ont accéléré la mutation du discours syndical<sup>7</sup>. D'un côté l'incapacité et l'inefficacité maintes fois démontrées de la gestion patronale a fait vaciller la croyance dans son infaillibilité. D'un autre côté certaines revendications syndicales ont paru souvent dissociées de tout souci de cohérence économique et ont sans doute contribué à détacher les salariés de ces formes classiques d'actions jugées irréalistes.

A cette crise du syndicalisme traditionnel a correspondu l'exigence d'une revendication nouvelle de démocratie dans l'entreprise destinée à la fois à énoncer de nouveaux rapports dans l'entreprise et à assurer une meilleure gestion de son potentiel économique<sup>8</sup>. Ce discours sur la démocratie qui se veut mode de gestion de la crise, et prétend ainsi instaurer de nouvelles formes de régulation sociale, s'est trouvé renforcé par celui devenu habituel des responsables politiques qui font de l'entreprise la valeur sociale prééminente : « le sort de l'entreprise » étant aisément assimilé à celui de l'économie française<sup>9</sup>.

Ce retour du politique, sous la forme d'une contestation possible de la stratégie du chef d'entreprise s'est manifesté sans ambiguïté à l'occasion du débat provoqué par les lois Auroux. A la formule de Monsieur Y. Chotard, au nom du CNPF, selon laquelle « la transposition du langage politique à l'entreprise n'a pas beaucoup de sens et c'est la source d'une profonde erreur. L'entreprise n'est pas une communauté politique », répond en écho celle de M. G. Gaume déclarant au nom de la CGT : « les travailleurs ont pourtant largement fait la démonstration dans des luttes quelquefois célèbres de leur capacité à défendre notre outil de

4. B. Edelman, *La légalisation de la classe ouvrière*, Seuil, 1982, p. 75 et ss.

5. G. Lyon-Caen, « Syndicats et partis politiques », *Droit social*, 1970-78 ; M. Despax, « L'exercice du droit syndical dans l'entreprise », *JCP*, 1969, I. 2276 ; M. Cohen, « Le droit syndical et l'expression d'opinion politique », *D.*, 1973, ch. 83 ; Verdier, *Rép. Dalloz*, « Droit du travail » v° Syndicat professionnel ; N. Catala, *Traité, l'Entreprise*, Dalloz, 1980, n° 668 et 669. Ces « principes » ne paraissent pas remis en cause par la loi du 28 octobre 1982. Voir J.M. Verdier, « La présence syndicale dans l'entreprise et la loi du 28 octobre 1982 », *Droit social*, 1983, p. 48. Voir N. Decoopman, in cet ouvrage, « Syndicats et politique dans l'entreprise ».

6. Dijon, 28 mars 1974, *D.*, 1975, Som. 56, *Jur. Soc.* n° 340.

7. A. Lyon-Caen et A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 41.

8. *Idem*, pp. 24 et 85.

9. Y. Chotard, art. précité.

travail... Alors, lorsque le Ministre du Travail parle pour les travailleurs d'assurer des responsabilités économiques et de prendre en compte la dimension économique de l'entreprise, nous sommes d'accord »<sup>10</sup>.

L'enjeu est clairement défini. La politique de l'entreprise est l'occasion d'une bataille pour la démocratie économique au sein de l'entreprise, bataille qui peut parfois glisser vers le rêve ou le cauchemar technocratique. Démocratie et technocratie en sont les termes nécessaires.

## I. — DEMOCRATIE

La démocratie, dans l'entreprise, est un thème largement développé depuis le début des années 1980 par les organisations syndicales. Les expériences sociales des premiers gouvernements socialistes (1981-1983) à travers le thème de la citoyenneté dans l'entreprise<sup>11</sup> et celui de la création d'un nouvel « espace de démocratie »<sup>12</sup> ont tenté de forger les principes institutionnels et d'en favoriser les pratiques.

La réalisation de cette figure démocratique dans un espace traditionnellement structuré selon le principe hiérarchique, et dans lequel, selon la tranchante formule jurisprudentielle, l'employeur est le seul juge des décisions économiques, passe d'abord par le renforcement des formes de représentation des salariés.

Cependant, la citoyenneté, ou la démocratie ne se mesure pas seulement à la qualité ou à l'efficacité de l'expression collective des « travailleurs ». Elle dépend surtout de la manière dont cette représentation collective peut traduire et exprimer un pouvoir de contestation réel et efficace.

### A) Les formes de la représentation

La démocratie dans l'entreprise passe par l'institution de formes d'expressions de la collectivité de travail, susceptible de traduire sans déformation exagérée les volontés collectives ainsi que les diversités d'opinion qui traversent cette collectivité. C'est ainsi qu'à partir de 1981 un renforcement du rôle des institutions représentatives du personnel a été opéré et un droit d'expression directe a été reconnu aux salariés.

Toutefois, ces canaux d'expression n'ont pas remis en cause le rôle déterminant que jouent les syndicats dans la représentation et dans la présentation des revendications et des intérêts collectifs des salariés. Le rapport Auroux avait en son temps insisté sur la place de choix qui

10. G. Gaume, « Le temps de la démocratie dans l'entreprise, *Droit social*, 1982, p. 267.

11. J. Auroux, « Rapport », partie introductive.

12. J. Auroux, « Un nouvel espace de démocratie », *Le Monde*, 11-12 octobre 1981.

leur était faite dans le changement social<sup>13</sup>, en particulier au sein de l'entreprise. Il voyait dans les organisations syndicales « *les intermédiaires privilégiés des travailleurs pour défendre leurs intérêts et créer les conditions du changement dans l'entreprise* ».

Ce rôle privilégié « d'intermédiation » reconnu aux syndicats dans l'entreprise, tient aussi à leur aptitude à formuler hors de l'entreprise, la politique de l'entreprise. C'est dans cette double position de représentants des salariés *dans* et *hors* de l'entreprise que les syndicats trouvent leur force et leur efficacité.

1) *Dans l'entreprise*, la présence syndicale est reconnue depuis la loi du 28 décembre 1968. Elle s'inscrit dans le cadre de la représentation des travailleurs, en concurrence avec les institutions élues (délégués du personnel et comités d'entreprise). La loi du 28 octobre 1982 qui a renforcé cette présence syndicale a eu pour objectif de développer la négociation collective, notamment d'entreprise en permettant d'une part aux institutions syndicales (section syndicale et délégué) « *d'assurer leur mission dans des conditions plus satisfaisantes* » et d'autre part, en mettant « *les délégués syndicaux mieux à même de discuter avec l'employeur les termes de l'accord d'entreprise* »<sup>14</sup>.

Le cadre et les objectifs ainsi définis démontrent clairement que l'organisation des formes de représentation syndicale est étroitement déterminée par la conviction du législateur dans la nécessité de promouvoir une politique dont l'entreprise est le siège, l'objet et la finalité.

La mise en place par les pouvoirs publics d'une politique sociale — salaires, conditions et organisation du travail, formation professionnelle, représentation des salariés, etc. — centrée sur l'entreprise correspond à l'évolution des positions des grandes centrales syndicales — CGT et CFDT en particulier — qui sous des modalités diverses et des discours aux tonalités variées prônent une sorte de retour vers l'entreprise<sup>15</sup>.

Concrètement, cette focalisation se manifeste par plusieurs dispositions qui tendent au renforcement des structures syndicales au sein de l'entreprise.

Il en va ainsi, d'abord de l'installation de nouvelles instances. Ainsi, en est-il du délégué syndical central dont la désignation est prévue par l'article L 412-12 du Code du travail et qui a pour tâche d'être l'interlocuteur du chef d'entreprise et de présenter les revendications du personnel au niveau de l'entreprise. Il s'agit dans l'objectif avoué des pouvoirs publics de réaliser une meilleure articulation entre les structures syndicales et celles de l'entreprise<sup>16</sup>.

13. J.M. Verdier, « La présence syndicale dans l'entreprise et la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel », *Droit social*, 1983, n° 1, p. 37.

14. Rapport du Ministre du Travail, annexe 2, sur le renouveau de la négociation collective.

15. Amadieu, « Les tendances au syndicalisme d'entreprise en France : quelques hypothèses », *Droit social*, juin 1986, pp. 495 et ss.

16. J.M. Verdier, « Présence syndicale », art. précité.

Vont dans le même sens, la généralisation de la section syndicale à toutes les entreprises, qui résulte de la nouvelle rédaction de l'article L 412-4 du Code du travail — ou encore l'institution de règles précises organisant la délégation de chaque syndicat. Selon l'article L 132-20 du Code du travail cette délégation comprend obligatoirement le délégué syndical de l'entreprise et peut être complétée par des salariés de l'entreprise. La volonté de rapprochement des représentés et des représentants syndicaux dans le cadre de l'entreprise afin de permettre l'expression des préoccupations salariales *propres à l'entreprise* est ici encore particulièrement évidente <sup>17</sup>.

Dans un autre ordre d'idées, ce renforcement des structures syndicales, au sein de l'entreprise, est manifeste à travers les dispositions qui tendent à améliorer la solidité des structures syndicales en assurant une protection plus efficace des responsables syndicaux ou qui plus largement tendent à établir un véritable statut des négociateurs dans l'entreprise <sup>18</sup> : amélioration de l'information et de la formation des négociateurs syndicaux, droit d'absence, crédit d'heures. Ainsi, le législateur a-t-il espéré instituer face au pouvoir de l'employeur un véritable contre-pouvoir capable de conduire la négociation collective. De l'équilibre voulu entre négociateurs patronaux et salariés doit résulter, espère-t-on, la possibilité d'un véritable débat sur les orientations de l'entreprise et ses choix sociaux. Il s'agit donc bien de promouvoir une politique de l'entreprise qui concilie les intérêts de tous les partenaires sociaux <sup>19</sup>.

C'est en effet dans la négociation collective que les pouvoirs publics ont placé leurs plus grandes espérances. Un des objectifs essentiels des lois Auroux — qui ne paraît pas depuis remis en cause — a été d'améliorer de manière générale le système des conventions collectives et plus particulièrement le système des négociations et des accords d'entreprise <sup>20</sup>. Le dispositif le plus remarquable de cette politique de la négociation collective réside dans l'obligation de négocier dans l'entreprise qui oblige annuellement les partenaires sociaux à tenter de définir collectivement le régime des salaires effectifs, de la durée et de l'organisation du temps de travail.

À côté de cette obligation, existe naturellement une faculté de négocier les autres questions intéressant directement la situation des salariés dans l'entreprise : normes en matière de santé, aménagement de la représentation du personnel, statuts et modalités de recours à des emplois temporaires.

Ce développement voulu de la négociation collective dépasse naturellement très largement le seul espace de l'entreprise. Mais là encore — hors de l'entreprise — les syndicats sont appelés à jouer un rôle essentiel.

---

17. A. Supiot, art. précité, p. 66.

18. A. Supiot, art. précité.

19. Amadiou, art. précité, p. 492.

20. R. Soubie, « L'obligation de négocier et sa sanction », *Droit social*, 1983, p. 55.

2) *Hors de l'entreprise*

Sans revenir ici sur l'importance de la négociation collective, dont certains souhaitent faire la source principale du droit social<sup>21</sup>, et qui constitue dès lors le cadre incontournable d'une politique sociale de l'entreprise, on se bornera à deux remarques susceptibles d'éclairer le rôle que les syndicats sont appelés à jouer dans la définition d'une politique générale de l'entreprise.

La négociation avec les syndicats constitue le passage obligatoire de toute restructuration industrielle d'envergure. Une telle négociation était d'ailleurs prévue par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. Si cette disposition de l'accord n'a pas eu l'application systématique que certains en attendaient, la mise à l'écart des syndicats est rarement possible. Ainsi, les différentes restructurations de la sidérurgie ont été négociées avec les syndicats concernés. De même les principaux conflits sociaux, liés aux difficultés de groupes industriels importants — Terrien, Normed — n'ont pu se dénouer qu'après l'engagement de négociations avec les syndicats sur les conditions de réalisation de la restructuration ; si la politique de l'emploi est alors déterminante pour les syndicats, ceux-ci ne peuvent négliger les différentes composantes économiques de la restructuration : choix du repreneur, abandon éventuel d'activités, investissements et modernisation, etc. C'est donc bien à cette occasion une politique globale de l'entreprise qui se trouve définie ou mise en cause.

De manière en apparence surprenante, la loi du 24 janvier 1985 sur le redressement et la liquidation des entreprises en difficulté, ne fait aucune place aux syndicats, dans la procédure judiciaire. Le rôle de partenaire — sinon de partie — à la procédure est confié au comité d'entreprise et au représentant élu des salariés.

Sans doute, derrière ces organes, la présence syndicale se fera souvent sentir. Il n'empêche que celle-ci n'est pas directement présente. Le législateur semble avoir craint que les positions théoriques, de principe, des grandes centrales syndicales, interdisent à celles-ci et à leurs différentes instances de participer de manière positive à la restructuration de l'entreprise, c'est-à-dire souvent du capital défaillant. A cette volonté de préserver la force de contestation du syndicat a sans doute correspondu l'hostilité patronale à voir les syndicats devenir d'éventuelles parties à la procédure.

Cette exclusion institutionnelle, quoi qu'on puisse en penser, n'empêchera pas le syndicat d'être l'interlocuteur des pouvoirs publics, ou des

---

21. Voir à cet égard G. Lyon-Caen, « Critique de la négociation collective », *Droit social*, 1979, pp. 350 et ss. ; la possibilité d'accords dérogatoires à la loi, constitue une innovation considérable introduite par l'ordonnance du 16 janvier 1982. Elle implique qu'il soit admis que le droit négocié (la convention collective) soit à priori considéré comme la source sinon la plus élevée, du moins la plus adéquate du droit du travail.

repreneurs. Simplement, comme avant 1985, le choix a été fait de laisser le syndicat dans la coulisse et de ne pas le faire apparaître comme acteur de la procédure judiciaire<sup>22</sup>.

C'est peut-être ignorer une évolution, au cours de laquelle la représentation syndicale sur la scène judiciaire s'affirme de plus en plus nettement pour contester la politique économique de l'entreprise.

Ainsi, les syndicats ont-ils été déclarés recevables à se constituer partie civile dans des procédures engagées contre des dirigeants sociaux pour abus de biens sociaux<sup>23</sup>.

De même ont-ils été déclarés recevables à agir en nullité de cessions de blocs de contrôle illégales<sup>24</sup>. Ces dernières décisions sont d'autant plus remarquables que les syndicats agissaient à titre principal et qu'ils mettaient en cause des opérations entre associés qui, il y a seulement quelques années étaient considérées comme n'intéressant pas la société<sup>25</sup>. A fortiori l'intérêt à agir des syndicats paraissait exclu. Aujourd'hui, il est non seulement admis que ces cessions, bien que leur objet ne concerne que la structuration du capital et les rapports entre actionnaires, intéressent directement par leurs effets la vie de la société.

C'est pourquoi, le droit des syndicats de contrôler et de contester les décisions des détenteurs du capital — actionnaires et dirigeants — susceptibles d'affecter la stratégie de la société, et par voie de conséquence la situation de l'emploi, est aujourd'hui clairement reconnu<sup>26</sup>.

Même si ces décisions sont intervenues dans des hypothèses où seule la légalité de ces cessions était contestée et non leur opportunité, la politique de l'entreprise n'en constitue pas moins de manière très claire, un élément essentiel des « intérêts matériels et moraux » que les syndicats ont pour mission de défendre.

— Cette nouvelle approche a des incidences inéluctables sur le *pouvoir de contestation* que représentent les syndicats.

22. Voir B. Grellon, « Entreprises en difficultés et défense de l'emploi », *Gaz. Pal.*, 1984, I, doct. 101.

23. Paris, 29 mai 1986, *Gaz. Pal.*, 27 juillet 1986.

24. Ord. réf. TGI Lyon, 27 janvier 1986, Aff. « Hersant », ord. réf. T. Co. Paris, 14 janvier 1986, Aff. « Hersant » et en appel Paris, 24 janvier 1986, *JCP* 1986, ed. E. I, 15739 ; ord. réf. T. Co Paris, 6 mars 1986 et Paris, 10 juin 1986, aff. « Bendix », *JCP* 1986, II, 20678, Obs. Teyssié et Viandier.

25. Cass. Com., 21 janvier 1970, *JCP* 1970, II, 16541, note Oppetit.

26. Cette évolution illustre l'infléchissement du discours juridique. Il va aujourd'hui de soi que les effets économiques particuliers d'un acte juridique peuvent avoir une incidence sur sa qualification et son régime juridique. Ainsi en est-il de la cession d'actions selon qu'elle opère ou non cession de contrôle. Les décisions citées *supra* sont une nouvelle illustration de ce régime juridique spécifique de la cession de bloc de contrôle qui petit à petit se met en place à travers les interventions parcellaires des tribunaux et du législateur. Il y a seulement quinze ans le débat instauré à ce propos a abouti au triomphe apparent de la thèse classique niant toute spécificité juridique à la cession de bloc de contrôle (sur ce débat voir Oppetit, « La prise de contrôle d'une société au moyen d'une cession d'actions », *JCP* 1970, I, 2361, et Pailusseau et Contin, « La cession de contrôle d'une société », *JCP* 1969, I, 2287.

## B) *Pouvoir de contestation*

La mise en cause des choix de l'employeur s'exprime de la manière la plus forte dans les périodes de crise et de difficultés lorsque la « faillite » de la politique suivie par les détenteurs de capitaux est manifeste.

Selon les périodes et les acteurs concernés, elle peut se manifester dans le rêve de substitution à l'employeur : c'est l'utopie autogestionnaire, ou plus traditionnellement s'affirmer dans la défense de l'outil de travail.

### 1) *L'utopie autogestionnaire*

Certains conflits, Lip ou Manufrance, sont des exemples caractéristiques de situations aboutissant à la prise en charge par les salariés, de l'entreprise, afin d'inventer de nouveaux rapports sociaux et économiques.

Nouveaux rapports sociaux : il s'agit de redonner aux salariés la maîtrise de leur travail et mettre fin à la contradiction entre détention du capital et fourniture du travail.

Nouveaux rapports économiques : il s'agit d'inventer ou d'organiser des rapports d'échanges qui ne soient pas dictés par la seule loi du marché et la recherche du profit.

Cette volonté, lorsqu'elle tend à s'institutionnaliser afin de perpétuer les espérances et d'assurer les acquis des luttes menées va s'exprimer essentiellement dans les institutions dites de l'économie sociale<sup>27</sup>, et dans la création de sociétés coopératives<sup>28</sup>.

Les sociétés coopératives ouvrières permettent notamment, à la suite de difficultés économiques, aux salariés de reprendre, avec l'aide et souvent à l'initiative des syndicats, leur entreprise en difficulté. Lip ou Manufrance en sont les exemples symboliques. Et les principes de fonctionnement de ces sociétés, un homme, une voix, double qualité d'associé et de salarié — permettent d'assurer le passage du syndicat instrument de revendication au syndicat animateur d'une entreprise.

Plus généralement, l'inclusion de l'activité entreprise dans le secteur dit de l'économie sociale, offre aux syndicats le mythe d'un « marché non capitaliste »<sup>29</sup>. Ainsi peuvent-ils participer directement ou indirectement à la gestion d'entreprises, sans entrer en contradiction avec les objectifs ou les idéologies qui les animent. La FEN et ses multiples organisations — MAIF, CAMIF, CASDEN, BP, MGEN, etc. — qui lui sont liées offrent un exemple remarquable de cette tendance, et de cette possibilité de combiner — gestion patronale et idéologie socialiste — sans ressentir de contradiction insoutenable.

27. « Sur l'Économie Sociale », voir *Rev. de l'Économie Sociale*, n° 1, 1984.

28. B. Grelon, « Les sociétés coopératives ouvrières de production », *Dr. ouvrier*, 1983, 400.

29. Jeantin, « L'entreprise non capitaliste, en économie du marché », *Procès*, 1981, p. 37.



L'économie sociale, peut ainsi apparaître dans une certaine mesure comme l'alibi idéologique rendant possible le développement par les syndicats — essentiellement les syndicats dits « réformistes » —, d'une véritable puissance économique et financière.

L'ambiguïté de la position ainsi occupée par les syndicats, à travers leur participation aux institutions de l'économie sociale explique que beaucoup d'entre eux refusent de s'engager aussi nettement dans le processus gestionnaire. Le syndicat ne prétend pas se substituer — ou substituer les salariés — à l'employeur mais il essaie simplement de lui imposer des solutions privilégiant la défense de l'outil de travail.

## 2) *La défense de l'outil de travail*

La survenance de difficultés graves au sein de l'entreprise, et la menace de licenciements collectifs importants qui les accompagnent presque toujours, obligent les syndicats à développer des discours et des pratiques qui pour permettre d'assurer la crédibilité des objectifs de maintien de l'emploi, doivent affirmer la possibilité d'autres stratégies que celles mises en place par l'autorité patronale ; d'où la mise en cause de l'opportunité ou de la légalité des décisions prises.

Les procédés de lutte classique — grèves, occupation d'usine —, qui opposent à l'autorité patronale un refus pur et simple de « jouer le jeu » et qui se traduisent par une paralysie de l'entreprise, sont efficaces lorsqu'il s'agit d'obtenir des concessions de l'employeur en matière de salaires et de conditions d'emploi. Ils paraissent en revanche inadaptés ou insuffisants lorsque c'est l'existence même de l'outil de travail qui est concernée. Si ces procédés de lutte demeurent utilisés — occupation des lieux de travail et procédure collective constituent une figure classique et presque obligée des restructurations — ils s'accompagnent de discours qui, de manière positive, entendent privilégier des choix de gestion plus efficaces. L'identité des procédés de lutte, marque mal le glissement du discours. Ce glissement est perceptible y compris chez les organisations syndicales, s'affirmant révolutionnaires et hostiles à tout réformisme. Ainsi, par exemple, se développe la thèse d'une production nationale, en opposition aux stratégies multinationales de certaines entreprises. Ou encore, des campagnes privilégiant la production de « produits » rejetés par la direction, sont organisées, afin de proposer une autre stratégie destinée à favoriser le plein emploi.

Ces nouveaux discours, s'ils peuvent ainsi continuer à s'articuler sur une longue tradition de violence antipatronale<sup>30</sup>, impliquent de plus en plus une approche technique et scientifique des conflits ainsi que la négociation avec les dirigeants mais plus encore avec les banques ou les pouvoirs publics. Cette nouvelle stratégie oblige d'ailleurs ces derniers

---

30. Voir par exemple l'action de la CGT « saisissant » des véhicules Renault fabriqués à l'étranger et les exposant sur « les Champs Elysées ».

à s'adapter eux-mêmes à ces nouveaux modes de gestion des conflits sociaux. Ainsi, le CIRI dont le rôle économique est connu, joue aussi un véritable rôle d'expert social.

Ce discours ainsi porté sur le plan de la gestion, implique aussi qu'à la technocratie des gestionnaires réponde une certaine technocratie syndicale.

## II. — TECHNOCRATIE

L'émergence d'une technocratie syndicale est le terme possible d'une stratégie qui situe la lutte syndicale sur le terrain même de la compétence et de l'efficacité économique. L'intégration du discours syndical dans le discours de vérité que l'ordre gestionnaire impose, ne va pas sans renforcer les lourdes sujétions qui pèsent sur lui.

A) *L'intégration* se manifeste sous un double aspect. Elle résulte de certaines prérogatives confiées aux syndicats qui tendent au moins indirectement à permettre une certaine association des syndicats à la gestion des entreprises. Elle aboutit au renforcement du caractère institutionnel du syndicat.

1) *L'association à la gestion* n'est jamais directe. Ni les organisations patronales, ni les organisations de salariés ne sont prêtes à avancer ainsi en terrain aussi découvert. Pour les uns, une telle association porte en germe la déstabilisation du pouvoir patronal. Pour les autres, elle heurte de front le discours révolutionnaire ou pour le moins strictement revendicatif sur lequel s'est construit la pratique syndicale.

Il n'en demeure pas moins que le renforcement du rôle économique conféré aux institutions représentatives du personnel, ainsi que l'introduction d'une représentation des salariés au sein des organes d'administration traduisent — indirectement — un pouvoir d'intervention accru des syndicats dans la gestion.

S'agissant des institutions représentatives, le rôle des syndicats apparaît d'abord dans l'organisation et le déroulement des opérations électorales : accord avec le chef d'entreprise relatif au déroulement des opérations électorales, participation des syndicats à l'élaboration des listes électorales, renforcement du scrutin de liste ; constitution des listes de candidats selon des conditions de représentativité identiques à celles des sections syndicales et délégués syndicaux <sup>31</sup>.

---

31. J.M. Verdier, « La présence syndicale dans l'entreprise et la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel », art. précité, p. 53.

Cette influence syndicale trouve sa consécration dans le comité de groupe, où les organisations syndicales de salariés désignent les représentants du personnel parmi leurs élus aux comités d'entreprise et d'établissement du groupe (art. L 439-3 du Code du travail).

Naturellement le renforcement des prérogatives économiques des organisations syndicales, contribue sans doute à constituer « les institutions de l'acquisition d'un langage commun » entre patrons et militants syndicaux, dénoncées par certains<sup>32</sup>.

Un phénomène de même nature se manifeste de manière encore plus nette à l'occasion de la participation de représentants des salariés aux organes de gestion. Ainsi la loi du 26 juillet 1983<sup>33</sup> a ouvert aux salariés des entreprises publiques la porte des organes de gestion<sup>34</sup>. Et l'élection des administrateurs salariés laisse une place déterminante aux organisations syndicales représentatives.

Un phénomène comparable bien qu'atténué se manifeste dans l'ordonnance du 21 octobre 1986 qui crée la faculté d'introduire dans les statuts des sociétés anonymes des clauses organisant la représentation des salariés au sein du Conseil d'administration<sup>35</sup>. Les organisations syndicales représentatives se voient reconnaître un droit de présentation.

Il est sans doute trop tôt pour dire ce qu'il adviendra de cette faculté et du rôle que joueront effectivement les syndicats. L'ensemble de ces dispositions n'en tendent pas moins à conférer aux militants syndicaux un rôle d'animateur des institutions de représentation du personnel, y compris dans celle tendant à associer celui-ci à la gestion de l'entreprise.

Le développement de ce rôle nouveau ne va pas sans la mise à jour de contradictions. Les militants syndicaux élus dans des organes où se discutent les solutions économiques à adopter sont parfois conduits à prendre des décisions qui vont à l'encontre des positions officielles des syndicats<sup>36</sup>. Un décalage surgit ainsi entre l'action gestionnaire et l'action revendicative du syndicat. La possibilité même de ce décalage conduit à renforcer les liens entre le syndicat et ses élus et à favoriser l'institutionnalisation du syndicat.

---

32. Le propos est de T. Grumbach (colloque *L'objet social*, Paris, 30-31 mai 1975, coll. 10-18, p. 250) à l'occasion du rapport Sudreau. Il a été repris, non sans une certaine ironie par G. Couturier à l'occasion des Lois Auroux (« L'accès du comité d'entreprise à l'information économique et financière », *Droit social*, 1983, pp. 26 et ss.).

33. A. Jeammaud, « La démocratisation du secteur public », *AJDA*, 1983, 563.

34. Il n'est pas impossible que cette démocratisation aussi limitée soit-elle dans ses modalités, n'ait pas été d'autant plus facilement admise parce que dans les entreprises publiques, plus encore que dans les entreprises privées, le pouvoir ne se situe pas au sein du conseil. Il est en amont — dans les cabinets et directions des ministères de tutelle — ou en aval — au sein de la direction générale. L'articulation de ces pouvoirs concurrents et parfois conflictuels se fait le plus souvent de manière informelle, hors la présence du Conseil d'Administration.

35. *JCP* (Entreprise), 1986, I. 15822.

36. Ainsi, lors de certaines cessions de filiales d'entreprises nationalisées, il est arrivé que certains « élus » sur des listes syndicales adoptent des positions favorables à la cession, alors que les instances syndicales avaient décidé de lutter contre ces cessions et d'introduire des demandes en nullité.

## 2) *L'institutionnalisation du syndicat*

Dans la tradition révolutionnaire du syndicalisme français, l'institutionnalisation est la conséquence de « la légalisation de la classe ouvrière »<sup>37</sup> et de l'abandon par les organisations syndicales des exigences de la lutte anti-capitaliste au profit de la « collaboration » de classe<sup>38</sup>. L'institutionnalisation est le stade ultime du compromis avec le patronat. D'une certaine manière, elle serait la preuve de ce que le jeu de la démocratie — sous-entendu bourgeoise — n'est qu'un leurre pour la classe ouvrière.

En deçà de cette problématique, l'institutionnalisation se manifeste concrètement par des transformations sensibles du mode de fonctionnement des organisations syndicales ; l'exigence d'une technocratie des militants de base, le remplacement de l'adhésion par la subvention.

Selon cette thèse, le développement des institutions de représentation du personnel et le renforcement du statut et des garanties des représentants du personnel a transformé une partie des militants syndicaux « en gestionnaires semi permanents de la représentation et la défense des salariés »<sup>39</sup>. De la même manière, une grande partie du financement des syndicats ne serait plus assurée par les cotisations des adhérents, mais par les subventions diverses dont bénéficient les organisations représentatives.

Enfin à l'action militante, reposant sur le soutien et la participation active des membres du syndicat, se substituerait la mise en place « d'actions-spectacles » décidées pour leur impact « médiatique » et pour la sympathie qu'elles peuvent, espère-t-on, faire naître dans l'opinion publique. A terme, l'action syndicale ne serait plus que l'affaire que d'un noyau de professionnels, susceptibles d'être détaché presque complètement des adhérents et militants<sup>40</sup>.

La contrepartie de cette situation et de ces pratiques est une dépendance, de plus en plus forte à l'égard des pouvoirs publics et la possibilité pour ceux-ci d'imposer des sujétions nouvelles aux organisations syndicales.

## B) *Les sujétions*

La régulation par le droit des conflits sociaux a toujours eu pour effet sinon pour objet de modérer les modes d'expression de la revendication ouvrière et plus généralement salariée. La réglementation judiciaire du droit de grève en fournit un exemple traditionnel<sup>41</sup>. Il s'est toujours agi pour la jurisprudence, d'empêcher que la reconnaissance de ce droit ne trouble durablement « la paix sociale ».

37. B. Edelman, *op. cit.*

38. T. Grumbach, art. précité.

39. G. Adam, art. précité.

40. *Idem.*

41. B. Edelman, *op. cit.*

La jurisprudence récente atteste du renforcement de cette tendance. Illicéité du droit de grève et responsabilité syndicale sont les instruments de cette nouvelle paix sociale, que les tribunaux cherchent aujourd'hui à imposer.

### 1) *La grève illicite*

Un arrêt de l'Assemblée plénière de la Cour de Cassation du 4 juillet 1986<sup>42</sup>, statuant à propos de la décision d'un juge des référés de suspendre un préavis de grève, a affirmé que « *si la grève est licite dans son principe en cas de revendication professionnelle, il appartient au juge des référés d'apprécier souverainement si elle n'entraîne pas un trouble manifestement illicite* ». Elle estime ensuite que la Cour d'Appel a suffisamment motivé sa décision en considérant que « *l'engagement de très longue durée qui leur (aux compagnies aériennes) était demandé au mépris des contraintes financières et des possibilités techniques étaient déraisonnables et que les compagnies ne pouvaient de toute évidence satisfaire les revendications professionnelles des syndicats* ». Ainsi, une grève licite dans son objet et ses modalités peut devenir manifestement illicite simplement parce que les revendications exprimées sont « déraisonnables », au yeux du juge.

L'affirmation peut troubler et surtout inquiéter.

Inquiétante d'abord est la discrimination opérée par la jurisprudence entre les acteurs sociaux. Car se reconnaître un pouvoir de censurer l'expression de certaines revendications syndicales c'est aussi affirmer le pouvoir des tribunaux de contrôler les choix, les tactiques et les stratégies syndicales. Et il est impossible de ne pas être frappé de la discordance existant entre le traitement de l'action syndicale et celui de la gestion patronale. Au refus et à la crainte des tribunaux de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise répond le souci de s'immiscer dans la gestion des conflits sociaux. C'est sans doute qu'a priori, la Cour de cassation — et beaucoup de magistrats — ont confiance dans la « sagesse » du chef d'entreprise et se défient au contraire du monde syndical qui leur demeure étranger. Ainsi s'explique peut-être que les tribunaux puissent considérer que la violation manifeste et intentionnelle de la loi par le P.D.G. d'une grande entreprise, ne soit pas jugée constituer un trouble manifestement illicite, alors que l'exercice — de manière licite — du droit de grève pour la satisfaction de revendications jugées déraisonnables constitue un tel trouble. Un notable qui viole la loi ne crée pas un trouble manifeste<sup>43</sup>. Un militant syndical qui exerce son droit, mais se montre « trop » exigeant crée au contraire un *trouble manifeste*.

Inquiétante encore est la voie dans laquelle s'engagent les tribunaux et qui consiste à fixer un seuil de l'illicite qui ne se réfère à aucun

42. Ass. Plén. 4 juillet 1986, *JCP* (Entreprise), II, 14795, note, B. Teyssié.

43. T. Co. Paris 14 janvier 1986 et Paris 24 janvier 1986; Aff. « Hersant »; T. Co. Paris 6 mars 1986 et Paris 20 juin 1986 précités.

élément « objectif ». Le seul critère est l'opinion, certains diront le préjugé, du juge.

Si l'encadrement du droit de grève n'est pas nouveau, cet abandon de toute référence à *la loi* pour définir l'illicite, l'est au contraire. Il ne s'agit plus d'assurer le partage entre l'activité licite et interdite de telle manière que dans l'espace ainsi défini puissent librement se développer les rapports sociaux fussent-ils antagonistes mais bien de modeler les comportements afin de les rendre conformes à la décision de l'instance normative. A l'autorité de la loi se substitue l'arbitraire du juge.

Inquiétante encore est cette démarche par les conditions de son intervention. L'intervention du juge ne se borne plus à sanctionner la violation de la règle et à réparer le préjudice éventuellement causé. Elle se déroule a priori, paralysant l'exercice même de l'activité syndicale. La grève déraisonnable constituant un trouble manifestement illicite, le juge peut *interdire* son déroulement avant même qu'elle n'ait commencée.

Ainsi se retrouvent toutes les caractéristiques de ce pouvoir disciplinaire qui sous couvert de la règle de droit étend à l'ensemble du champ social son système de régulation<sup>44</sup>.

Inquiétante encore est la démarche retenue par le « référent » qui permet de discriminer la grève licite de l'illicite. Car déraisonnable la grève l'est lorsqu'elle compromet l'intérêt de l'entreprise. Or, de cet intérêt le chef d'entreprise est le seul juge, nous dit l'autorité judiciaire, à ce moment fort respectueux de la liberté d'autrui. La boucle est ainsi bouclée. La régulation judiciaire des conflits sociaux se traduit par la subordination de la revendication syndicale à la stratégie patronale.

Inquiétante enfin est l'orientation jurisprudentielle par ses implications concrètes. Nul n'ignore en effet que la négociation dans l'entreprise est toujours la recherche d'un compromis à partir de positions maximales. Interdire aux syndicats de demander plus que ce qu'ils peuvent espérer c'est s'assurer qu'ils obtiendront moins que ce qu'ils sont en droit d'obtenir.

L'ordre judiciaire apporte ici un soutien à l'ordre patronal que ce dernier ne manquera pas d'apprécier.

Contrôler la mesure des revendications, c'est aussi déclarer à priori illicite l'expression de revendications « révolutionnaires ». Seul le syndicalisme réformiste, à condition qu'il soit modéré, est toléré. La normalisation des comportements postulée par cet arrêt porte en germe la normalisation des discours. Un arrêt de la chambre sociale du 6 novembre 1985 s'était déjà engagé ouvertement dans cette direction en écartant la qualification de grève pour un mouvement revendicatif minoritaire, désavoué par le comité d'établissement<sup>45</sup>.

44. Depuis que M. Foucault (« Surveiller et punir, naissance de la prison », Paris, *Gallimard*, 1975) a mis en évidence ce système disciplinaire où l'emprise tatillonne des autorités s'empare de l'ensemble des comportements sociaux, celui-ci ne cesse d'être repéré par les juristes. (D. Loschak, « Droit, normalité et normalisation », in *Le droit en procès*, PUF, 1983, p. 51 et ss. ; dans le droit du travail le remarquable article d'A. Supiot, « Délégation, normalisation et droit du travail », *Droit social*, 1984, 296).

45. Soc. 6 novembre 1985, *D* 1986, I R, p. 388.

Le même souci se retrouve dans la jurisprudence relative à la responsabilité syndicale pour faits de grève.

## 2) *La responsabilité syndicale*

Le principe de responsabilité a été clairement posé par plusieurs arrêts, qui à partir de 1982 ont affirmé la responsabilité des syndicats lorsque des fautes à leur charge, ont pu être relevées soit dans l'organisation d'un mouvement illicite, soit dans l'accomplissement d'actes illicites dans le cadre d'un mouvement collectif licite<sup>46</sup>.

En retenant le principe selon lequel toute faute est de nature à fonder la responsabilité du syndicat, sans qu'il soit nécessaire que la faute soit lourde, la jurisprudence manifeste sa volonté de policer des mouvements qui par leur nature sont une contestation radicale de l'autorité de l'employeur.

Cette jurisprudence doit d'ailleurs être mise en relation avec l'orientation de l'assemblée plénière. Car, s'il est illicite d'exercer une action revendicative « déraisonnable », il n'y a pas de raison pour que les syndicats ne soient pas un jour déclarés responsables d'avoir organisé un tel mouvement de grève. En d'autres termes, il est dans l'ordre de ces jurisprudences que l'expression de revendications jugées déraisonnables soit jugée une faute de nature à fonder la responsabilité civile des organisations syndicales.

Le risque financier considérable qui fait peser sur le syndicat cette responsabilité possible, est de nature à inciter les organisations syndicales à jouer un rôle modérateur — dans le contenu et l'expression des revendications — et à exercer une fonction de police de la collectivité du travail. C'est vraisemblablement la raison d'être de la jurisprudence. Mais l'on est bien loin des objectifs originaux du syndicalisme ouvrier que la Charte d'Amiens avait solennellement affirmés.

La contrepartie de la reconnaissance « d'intérêt public » du syndicat apparaît alors. Son action n'est tolérée qu'en ce qu'elle participe à l'idéologie dominante de la sauvegarde et de la croissance de l'entreprise. Et comme aujourd'hui pas plus qu'hier il n'appartient au syndicat de définir ce qui est l'intérêt de l'entreprise, mais à l'employeur et au juge, le déplacement des stratégies syndicales n'est peut-être bien qu'un marché de dupes. Qu'elle soit le lieu où se déroule le conflit, ou l'enjeu de celui-ci, l'entreprise n'en demeure pas moins le piège de la liberté syndicale — et au-delà certainement — de la liberté ouvrière.

---

46. Soc. 9 novembre 1982, 621, *JCP* 1983 (CI) 13971 ; Crim. 16 décembre 1983, Bull. crim. n° 297 ; voir E. Ray, *Les pouvoirs de l'employeur à l'occasion de la grève*, coll. bibl. Dr. de l'entreprise, n° 17, Litec 1985 n° 327 et ss.