



# Les comités d'entreprise face aux restructurations: trois registres d'argumentation

Claude Didry

► **To cite this version:**

Claude Didry. Les comités d'entreprise face aux restructurations: trois registres d'argumentation. *Revue française de sociologie*, Centre National de la Recherche Scientifique, 1998, 39 (3), pp.495-534. <halshs-00580659>

**HAL Id: halshs-00580659**

**<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00580659>**

Submitted on 28 Mar 2011

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Les comités d'entreprise face aux licenciements collectifs : trois registres d'argumentation

In: Revue française de sociologie. 1998, 39-3. pp. 495-534.

---

Citer ce document / Cite this document :

Didry Claude. Les comités d'entreprise face aux licenciements collectifs : trois registres d'argumentation. In: Revue française de sociologie. 1998, 39-3. pp. 495-534.

[http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsoc\\_0035-2969\\_1998\\_num\\_39\\_3\\_4814](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsoc_0035-2969_1998_num_39_3_4814)

---

## Resumen

Claude Didry : Los comités de empresa frente a los licenciamientos colectivos : tres registros de argumentación.

Para los planes sociales, la jurisprudencia es utilizada como un instrumento que permite crear una pluralidad de modelos de acción en los comités de empresa. La jurisprudencia es comprendida aquí como el conjunto de decisiones que constituyen finalmente una ley, pero que antes ha sido objeto de una publicación en revistas de carácter jurídico. El análisis lexical del cuerpo de decisiones jurídicas que conciernen los planes sociales hace aparecer un conjunto de registros de argumentación que se basan en tres modelos típicos de acción de los comités de empresa en función de la situación económica en la cual intervienen. El primer modelo es el de una resistencia a la pretensión de la dirección de utilizar la competitividad como el proyecto de la supresión de empleos. El segundo corresponde a profundizar la vía abierta por las políticas del empleo, en las cuales las reestructuraciones económicas tienen un acompañamiento social. El último modelo inscribe a los actores económicos en el marco de descubrir y profundizar las posibilidades que resulten de la singularidad de la actividad económica de la empresa. A partir de la ley de enero de 1993 las tres direcciones tomadas por la jurisprudencia nos llevan a cuestionar la distinción que existe entre la política económica y la política del empleo, para considerar más bien el impacto de las disposiciones legales sobre las diferentes trayectorias que tomarán las empresas en su desarrollo.

## Zusammenfassung

Claude Didry : Die Betriebsräte gegenüber den Kollektiventlassungen : drei Argumentierungsebenen.

Die soziale Rechtsprechung wird als Instrument benutzt zur Freilegung einer Vielzahl von Aktionsmodellen der Betriebsräte. Unter Rechtsprechung versteht man sämtliche Entscheidungen bezüglich eines Gesetzes, die in einer juristischen Fachzeitschrift veröffentlicht wurden. Die damit entstandene lexikale Analyse der juristischen Entscheidungen die die sozialen Pläne betreffen zeigt mehrere Argumentationsniveaus, die auf drei typische Aktionsmodelle der Betriebsräte verweisen, in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Situation, in der sie auftreten. Beim ersten Modell handelt es sich um den Widerstand gegen die Wettbewerbsstrategie, aus der das von der Direktion erwogene Entlassungsprojekt beruht. Das zweite Modell entspricht der Vertiefung der durch die Beschäftigungspolitiken geöffneten Wege mit einer sozialen Begleitung der wirtschaftlichen Umstrukturierungen. Das letzte Modell wird im Rahmen der Aufdeckung und Vertiefung durch die Wirtschaftsaktoren von besonderen Möglichkeiten benutzt, die aus der Eigenheit der Unternehmenstätigkeit entstehen. Die drei von der Rechtsprechung im Rahmen des Gesetzes von Januar 1993 eingeschlagenen Richtungen, führen zur Infragestellung der Unterscheidung zwischen Wirtschaftspolitik und Beschäftigungspolitik, und zu einer Abwegung der Auswirkung der Gesetzsvorschriften auf die Entwicklung der Unternehmen.

## Abstract

Claude Didry : Workers' councils faced with collective redundancy : three levels of debate.

Jurisprudence on redundancy schemes is used as a means to put forward a plurality of action models for workers' councils. Jurisprudence is to be understood as a series of decisions on a law which has been published in specialized legal journals. Lexical analysis of the corpus of judicial decisions for redundancy schemes developed in this way, brings out a series of levels of debate belonging to three typical action models for workers' councils depending on the economic situation involved. The first model is one of resistance to the strategy of competitiveness supposed by the job elimination project, envisaged by management. The second model corresponds to a widening of the way opened by employment policies, based on the social measures which accompany economic restructuring. The last model, using economic players, is a means to discover and delve deeper into the assets resulting from the singularity of the economic activity of the firm. Following the law voted in January 1993, jurisprudence has taken three different directions, meaning that the distinction between economic and employment policy is being questioned and more attention paid to the possible impact of legal

measures on the direction in which firms develop.

#### Résumé

La jurisprudence sur les plans sociaux est utilisée comme un instrument permettant de dégager une pluralité de modèles d'action de comités d'entreprise. La jurisprudence est entendue comme l'ensemble des décisions concernant une loi, ayant fait l'objet d'une publication dans des revues à caractère juridique. L'analyse lexicale du corpus de décisions judiciaires sur les plans sociaux ainsi constitué fait apparaître un ensemble de registres d'argumentation qui renvoient à trois modèles typiques d'action des comités d'entreprise en fonction de la situation économique dans laquelle ils interviennent. Le premier modèle est celui d'une résistance à la stratégie de compétitivité que suppose le projet de suppression d'emplois envisagé par la direction. Le second correspond à l'approfondissement de la voie ouverte par les politiques de l'emploi, fondées sur l'accompagnement social des restructurations économiques. Le dernier modèle s'inscrit dans le cadre de la découverte et de l'approfondissement, par les acteurs économiques, des atouts qui résultent de la singularité de l'activité économique de l'entreprise. Les trois directions prises par la jurisprudence autour de la loi de janvier 1993 conduisent à remettre en cause la distinction entre politique économique et politique de l'emploi, pour envisager l'impact des dispositions légales sur les trajectoires de développement des entreprises.

Claude DIDRY

## Les comités d'entreprise face aux licenciements collectifs : trois registres d'argumentation\*

### RÉSUMÉ

La jurisprudence sur les plans sociaux est utilisée comme un instrument permettant de dégager une pluralité de modèles d'action de comités d'entreprise. La jurisprudence est entendue comme l'ensemble des décisions concernant une loi, ayant fait l'objet d'une publication dans des revues à caractère juridique. L'analyse lexicale du corpus de décisions judiciaires sur les plans sociaux ainsi constitué fait apparaître un ensemble de registres d'argumentation qui renvoient à trois modèles typiques d'action des comités d'entreprise en fonction de la situation économique dans laquelle ils interviennent. Le premier modèle est celui d'une résistance à la stratégie de compétitivité que suppose le projet de suppression d'emplois envisagé par la direction. Le second correspond à l'approfondissement de la voie ouverte par les politiques de l'emploi, fondées sur l'accompagnement social des restructurations économiques. Le dernier modèle s'inscrit dans le cadre de la découverte et de l'approfondissement, par les acteurs économiques, des atouts qui résultent de la *singularité* de l'activité économique de l'entreprise. Les trois directions prises par la jurisprudence autour de la loi de janvier 1993 conduisent à remettre en cause la distinction entre politique économique et politique de l'emploi, pour envisager l'impact des dispositions légales sur les trajectoires de développement des entreprises.

Le licenciement pour motif économique est une catégorie juridique qui trouve son origine dans les politiques de l'emploi destinées à accompagner les grandes restructurations industrielles des trente dernières années en France. Dans ce cadre, la procédure de licenciement collectif pour motif économique s'est stabilisée autour de deux dispositifs reconnus par l'Accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi de 1969 : le reclassement et le plan social. Ces deux dispositifs orientent la consultation du comité d'entreprise prévue par la procédure de licenciement collectif vers la recherche de solutions alternatives au licenciement « sec ». L'objet

\* Cet article est issu d'une recherche menée pour le Commissariat général du plan en collaboration avec Anne-Lise Aucouturier (1997). Il doit énormément aux lectures cri-

tiques d'Anne-Lise Aucouturier, Valérie Barca, Bénédicte Zimmermann, Robert Salais et Antoine Jeammaud.

de cette consultation vise d'abord à découvrir les possibilités de reclassement des salariés touchés dans l'entreprise. Le plan social présente les différentes compensations que l'employeur prévoit pour accompagner la suppression d'emplois. Ces compensations sont de différentes natures : indemnités versées par l'employeur ou dispositifs publics tels que les pré-retraites ou les conventions de conversion. Le plan social constitue ainsi un acte unilatéral de l'employeur (Gaudu, 1994) susceptible cependant d'être amendé au cours des discussions avec les représentants des salariés.

Au lendemain de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, en 1986, le nouveau régime légal du licenciement pour motif économique a conduit à une reconnaissance explicite de la procédure de licenciement collectif. Cette reconnaissance explicite rompt avec une évaluation de la consultation prise dans l'ensemble du projet de licenciement soumis à l'examen de l'Administration. Les lois de 1989 et 1993 ont précisé cette procédure, en posant pour l'employeur l'obligation d'accompagner le projet de suppression d'emplois présenté au comité d'entreprise d'un plan social qui intègre un « plan visant au reclassement de salariés » (L. 321-4-1 al2, *Code du travail*). L'apport de ces deux lois peut sembler mince, dans la mesure où elles légifèrent une pratique qui s'est stabilisée depuis une vingtaine d'années et qui est encadrée par des accords inter-professionnels et une directive européenne de 1975.

Toutefois, la réforme de la procédure de licenciement collectif pour motif économique introduite par la loi du 27 janvier 1993 (1) a conduit à une multiplication des décisions de justice et a suscité la constitution d'une *jurisprudence* sur la procédure de licenciement collectif, à travers la publication des décisions les plus significatives dans des revues juridiques. Cette documentation indispensable pour l'avocat et pour les membres des comités d'entreprise (directions et représentants du personnel confondus), utile pour les juges et les juristes, présente-t-elle un intérêt pour une investigation sociologique ? Le corpus de décisions que constitue la jurisprudence pourrait en effet n'être que l'avatar d'un processus de judiciarisation (2) qui priverait les acteurs sociaux d'un règlement véritablement équitable de leurs litiges, pour les jeter dans l'univers peu familier de la justice civile. On pourrait alors être tenté, dans cette perspective, de considérer les procès comme des événements marginaux et pathologiques à l'égard du fonctionnement social normal et harmonieux des institutions. Dans le domaine des licenciements collectifs, ces réserves sur l'apport sociologique de la jurisprudence sont-elles fondées ? Le problème posé ici est double,

(1) Cette réforme a été présentée sous la dénomination « loi Aubry ». Pour éviter toute confusion avec les initiatives actuelles du ministre de l'Emploi et de la Solidarité, je parlerai de la loi de janvier 1993. Parler de loi est ici une simplification, dans la mesure où il ne s'agit pas à proprement parler d'une loi,

mais d'un article inclus dans une loi portant « diverses mesures d'ordre social » (DMOS).

(2) La judiciarisation est entendue ici dans le sens général d'une prise en charge exclusive du règlement de différends par les membres des professions juridiques.

il concerne d'une part la dimension pathologique du procès et d'autre part le caractère marginal du droit dans le « complexe de motifs agissant sur l'activité réelle » (Weber, 1995, vol. 2, p. 12 [1<sup>re</sup> éd. 1922]) de personnes qui travaillent. L'existence de décisions de justice ne sera pas considérée ici comme l'indice d'une pathologie sociale. La saisine du juge judiciaire civil par les acteurs économiques et le procès qui s'en suit indiquent l'existence du conflit d'intérêts qui se manifeste au cours de la procédure de licenciement : mais ce conflit, loin de révéler un dysfonctionnement du droit du travail, constitue un phénomène social à part entière qui correspond à la part générale du conflit dans la vie sociale (Freund, 1983 ; Simmel, 1995 [1<sup>re</sup> éd. 1908]). De plus, les phénomènes juridiques ne peuvent pas être considérés dans le cadre de la procédure de licenciement comme une dimension marginale et limitée à une corporation de spécialistes. Les acteurs économiques qui prennent part aux procédures de licenciement sont en général proches des questions juridiques (directeurs des ressources humaines, élus du personnel, délégués syndicaux). Au-delà des représentants du personnel, la procédure de licenciement met l'ensemble des salariés au contact des réalités du droit du travail, dans la mesure où cette procédure se déroule avec pour horizon, dans un premier temps du moins, un acte juridique qui menace potentiellement tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement ou du service concerné : la rupture du contrat de travail. L'engagement d'une procédure de licenciement collectif conduit ainsi à une activation générale, dans l'entreprise, des réalités juridiques, tant pour connaître le cadre général de la procédure tracé par le législateur que pour s'informer des voies de recours mobilisables pour contester les irrégularités qui peuvent se faire jour dans le déroulement de la procédure. Dans ce contexte, le droit et la procédure judiciaire ne sont donc pas des éléments extérieurs au monde quotidien des membres de l'entreprise (salariés, représentants du personnel, représentants de la direction). Si la loi de janvier 1993 a été un facteur de *judiciarisation*, c'est donc d'abord au sens où elle a permis un accès nouveau des acteurs économiques au juge judiciaire civil (Jeammaud, 1997). La judiciarisation est ici, en l'espèce, un phénomène dialectique : elle se traduit par une ouverture du *champ juridique* (3) à des secteurs de la société jusqu'alors peu soumis à sa régulation. De 1975 à 1986, le régime de l'autorisation administrative de licenciement a en effet considérablement restreint les possibilités de saisir le juge judiciaire civil. Comme le souligne A. Lyon-Caen (1994), ce régime a interrompu le développement de la jurisprudence qui résultait des actions en justice des comités d'entreprise depuis les an-

(3) L'ouverture du champ juridique, en reprenant la notion de champ juridique de Bourdieu (1986), désigne ici une relation réciproque entre les personnes appartenant à des corporations juridiques et des personnes mobilisant le droit dans le cadre d'une activité sociale de nature non juridique. Je m'in-

téresserai d'abord, dans l'étude présentée ici, aux ressources que la mobilisation des règles de droit apportent aux acteurs économiques, en laissant de côté les ressources que les acteurs économiques apportent par exemple, sous la forme d'honoraires conséquents, à leurs avocats.

nées 1960, sur la base des pouvoirs que le législateur leur avait confiés depuis la Guerre. Il a contribué d'une certaine manière à « déjudiciariser » (Karpik, 1995) pour un temps les licenciements pour motif économique. La contrepartie de la sensibilité juridique des acteurs économiques qui résulte du nouveau régime du licenciement pour motif économique est une ouverture des juges, notamment dans les tribunaux de grande instance, aux réalités économiques (4).

En formulant explicitement l'obligation de reclassement qui pèse désormais sur l'employeur, le législateur produit une règle de droit que peuvent s'approprier les acteurs économiques. La règle de droit constitue d'abord, pour les acteurs économiques, une référence et un modèle d'évaluation pour leurs actions, plutôt qu'une « règle de conduite » débouchant sur une normalisation des comportements (Jeammaud, 1990). La règle de droit est appréhendée par les acteurs à travers la lettre même de la loi, mais aussi à travers les décisions judiciaires les plus remarquables auxquelles la mobilisation de cette loi comme « moyen » d'une « cause » a conduit (Didry, Tessier, 1996). La jurisprudence, en tant qu'ensemble des décisions judiciaires remarquées par les revues juridiques et professionnelles, conduit les acteurs économiques à s'interroger sur la diversité des situations juridiques et économiques dans lesquelles ces décisions prennent place, pour en dégager les enseignements applicables à leur situation. Ainsi, loin d'unifier les comportements, la loi, en formulant une règle que les acteurs peuvent s'approprier, devient un révélateur de l'hétérogénéité des situations économiques et contribue même, dans certains cas, à un accroissement de cette hétérogénéité en confortant les acteurs économiques sur la voie d'un approfondissement de leur *singularité* (5).

Cet usage « en situation » de la jurisprudence judiciaire indique la manière dont le sociologue pourrait lui-même s'en saisir. En tant que sélection de décisions de justice guidée par le souci de faire apparaître dans toute leur diversité les situations de mobilisation d'une loi, la jurisprudence est susceptible de fournir un outil d'investigation pour l'« ethnographie combinatoire » (6) d'une pluralité de situations économiques. Dans cette perspective, la règle de droit s'avère irremplaçable pour l'investigation des pratiques sociales (Durkheim, 1930 [1<sup>re</sup> éd. 1893]). Mais, au-delà des descriptions générales que fournit la lettre de la loi, la jurisprudence constitue un moyen pour retracer les situations d'action dans lesquelles la loi est

(4) Une telle ouverture se retrouve dans le retournement récent de la Cour de cassation sur l'évaluation de la réalité du motif économique justifiant un licenciement (arrêts Thomson Vidéocolor et TRW Repa du 5 avril 1995) : le motif économique ne se limite plus aujourd'hui à la preuve de l'impossibilité de reclassement dans le groupe, il doit aussi être rapporté au « secteur d'activité » de l'entreprise, de l'établissement ou du service tou-

ché. L'évaluation du licenciement pour motif économique par le juge sort ainsi du domaine exclusif de la gestion du personnel, pour faire une place aux activités productives dans lesquelles le licenciement se déroule.

(5) Un processus analogue se retrouve dans la normalisation technique et les usages qu'en font les acteurs (Segrestin, 1997).

(6) En reprenant la notion forgée par Dodier et Baszanger (1997).



mobilisée. Je m'appuierai pour le traitement de la jurisprudence recueillie sur l'utilisation – de manière encore exploratoire – du logiciel d'analyse lexicale Alceste. Après un retour sur la constitution du corpus de décisions analysé, je présenterai les registres d'argumentation qui se dégagent de l'analyse lexicale, pour envisager enfin les *modèles d'action* des comités d'entreprise que l'on peut construire à partir de l'ancrage économique de ces registres.

### **La jurisprudence comme processus de constitution d'un corpus de décisions de justice**

La loi du 27 janvier 1993 a donné lieu à la constitution d'une jurisprudence sur les licenciements collectifs, dans la mesure où des revues juridiques ont publié des décisions de justice fondées sur la mobilisation de cette loi. La jurisprudence est ici entendue comme le résultat d'un processus de sélection des décisions judiciaires remarquables par les comités de rédaction de revues à caractère juridique. Elle constitue un mode de connaissance de la mise en œuvre du droit propre à l'univers juridique qui s'est instauré historiquement sous l'impulsion de deux phénomènes : le développement de revues juridiques périodiques visant à faire le point sur l'actualité du droit et destinées d'abord à des professionnels du droit, la hiérarchisation des juridictions avec le rôle prépondérant de la Cour de cassation à partir de la fin du siècle dernier (Serverin, 1985). Dans le domaine du droit du travail, s'ajoutent aux recueils généraux des revues à caractère spécialisé. La recherche s'est appuyée sur le champ de revues circonscrit par Véricel (1997). Le corpus recueilli de 1993 à 1996 regroupe 83 décisions de toutes origines (conseils de prud'hommes pour les recours de salariés licenciés, tribunaux de grande instance pour les actions de comités d'entreprise, cours d'appel et Cour de cassation). Ces décisions concernent 69 sociétés. La constitution de ce corpus appelle deux observations. D'une part, les décisions retenues puisent dans l'ensemble des décisions rendues, lui-même inclus dans l'ensemble des procédures de licenciement collectif (7). D'autre part, le processus de sélection n'est pas guidé par un souci de représentativité. La représentativité présuppose, en effet, une homogénéité des éléments d'un ensemble telle que l'on puisse « prendre la partie pour le tout » (Desrosières, 1988, 1993). À l'inverse, la jurisprudence correspond à un processus de sélection de cas à partir de leur nouveauté à l'égard des cas antérieurs.

(7) En l'absence de données précises, on peut dire, pour donner un ordre de grandeur, que le nombre des procédures de licenciement

collectif est passé d'environ 4 000 en 1993 à 2 000 en 1996 (*Source* : Délégation à l'Emploi du ministère du Travail).

***L'ouverture d'un espace de débats sur l'emploi par le législateur***

La procédure de licenciement porte en elle une dimension conflictuelle. Il n'est pas rare que les réunions de consultation du comité d'entreprise se concluent par la séquestration des représentants de la direction par le personnel. Cette dimension conflictuelle tient d'abord au « déficit de légitimité » (Cottureau, 1996, p. 29) inhérent à la relation d'emploi. Le déficit devient particulièrement difficile à combler lorsque l'emploi est en jeu, dans la mesure où le « chantage à la subsistance » (*ibid.*), dans une situation de chômage massif, constitue l'arrière-fond des débats. Dans cette perspective, le recours à la justice témoigne du souci de dépasser l'épreuve de forces pour construire une « cause de l'emploi » dans le cadre de discussions publiques mobilisant non seulement les salariés ou l'administration du travail, mais aussi les élus et l'autorité préfectorale dans la recherche de solutions économiques alternatives aux licenciements secs (Didry, Tessier, 1996).

Cet ensemble de procédures de licenciement, au sein desquelles se fait jour l'exigence d'un débat public sur l'avenir de l'entreprise, ne constitue pas un reflet de la totalité des procédures de licenciement collectif. Dans certaines entreprises, la mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif est devenue, en effet, une opération relativement routinière, qui, passée une période d'affrontement syndical fort, ne suscite plus de résistance de la part des salariés. Elle se traduit alors fréquemment par le recours à des départs en préretraite (8). De plus, dans un premier temps du moins, les très grands plans sociaux, touchant plusieurs centaines de salariés, se sont trouvés exclus de cet ensemble, dans la mesure où leur élaboration se réalise en concertation avec l'échelon le plus élevé de l'Administration, la délégation à l'Emploi au ministère du Travail. La médiation directe de représentants de l'Administration tend alors à « court-circuiter » le recours éventuel au juge judiciaire pour contester la procédure de licenciement. Le « processus de licenciement collectif » (Mallet, Teyssier, 1997) prend donc des formes différentes selon les entreprises dans lesquelles il se produit et, à ce titre, il est plus ou moins susceptible de conduire à un procès.

Retenir les procédures de licenciement collectif litigieuses ayant donné lieu à une décision judiciaire pourrait apparaître comme une limitation particulièrement stricte du champ d'observation, si l'on s'en tenait à une exigence de représentativité par rapport à l'ensemble des licenciements pour motif économique. Depuis plus de vingt ans, le nombre annuel de licenciements pour motif économique oscille entre 300 000 et 600 000, le pic des 600 000 ayant été atteint en 1986 et en 1993 (Baktavatsalou, Brosetta,

(8) Il en résulte, notamment pour les acteurs économiques, un brouillage des frontières entre retraite et chômage (Guillemard, 1993).

1996). Dans cet ensemble, il est couramment admis que les deux tiers des licenciements pour motif économique correspondent à des licenciements individuels (9). La part prépondérante des licenciements individuels dans l'ensemble des licenciements pour motif économique tient à la pratique des « petits licenciements » opérés par de grandes entreprises soucieuses de se soustraire ainsi aux obligations inhérentes à la procédure de licenciement collectif. Elle tient également aux licenciements qui interviennent dans les entreprises de moins de 10 salariés (10).

Les licenciements individuels pour motif économique se distinguent des licenciements collectifs par la difficulté pour les parties de se porter en justice avant que le licenciement ne soit intervenu. Le juge, à la demande du salarié licencié, examine alors *a posteriori* la réalité du motif économique. Les décisions judiciaires ne pèsent donc pas sur le déroulement de la procédure de licenciement et ne conduisent qu'à des dédommagements lorsque la réalité du motif économique est remise en cause. Ce caractère *a posteriori* du recours au juge et la limitation des demandes à une indemnisation du dommage subi sont un facteur central pour expliquer la stagnation du contentieux sur les licenciements pour motif économique devant les conseils de prud'hommes. Depuis 1986, la contestation de la réalité du motif économique ne constitue environ que 10 % des 100 000 décisions prud'hommales annuelles (*Source* : Ministère de la Justice). Cette stagnation a déjoué les attentes du législateur qui comptait, en 1986, sur une explosion du nombre d'actions en justice.

C'est par contraste avec le droit actuel du licenciement individuel qu'apparaissent les développements introduits par les lois de 1989 et 1993 en matière de licenciement collectif. Par rapport au droit actuel du licenciement individuel, le licenciement collectif pour motif économique permet un encadrement juridique du débat préalable sur l'emploi au sein du comité d'entreprise qui doit prendre place dans le cadre d'une *procédure* de licenciement collectif. Cette procédure est constituée par deux réunions de consultation du comité d'entreprise dans un délai oscillant entre 14 et 28 jours. La nomination éventuelle d'un expert-comptable par le comité intervient au cours d'une réunion spécifique qui s'intercale entre la première et la dernière réunion. Dans ce cas, un délai de 22 jours supplémentaires entre cette réunion et la réunion finale est destiné à permettre à l'expert de produire son rapport. La loi de 1993 prévoit la nullité de la procédure de licenciement lorsque le plan social n'est pas conforme aux dispositions légales et notamment lorsqu'il ne comporte pas de « plan visant au reclassement de salariés ». Elle prévoit également la possibilité,

(9) Les chiffres, en ce domaine, sont rares et le partage entre les licenciements individuels et les licenciements collectifs dans le domaine des licenciements pour motif économique n'est pas clairement établi par les

organismes compétents (Ministère du Travail, ANPE, INSEE).

(10) Il n'existe toutefois pas de données permettant de valider l'une de ces deux hypothèses.

pour la direction départementale du travail, de constater la « carence » de la version initiale du plan social qui lui est soumise. Parallèlement à cette évaluation administrative, le comité d'entreprise a la possibilité de saisir à tout moment le juge judiciaire civil pour demander l'annulation de la procédure de licenciement lorsque le plan social n'est pas conforme aux dispositions légales. Le débat auquel doit conduire la procédure de consultation du comité d'entreprise est ainsi d'abord centré sur le plan social et la situation économique qui justifie le projet de suppression d'emplois, mais il peut, le cas échéant, aller jusqu'à une discussion de la régularité de la procédure de consultation elle-même. Le droit du licenciement collectif rend ainsi possible une « modalisation » (au sens de Goffman, 1991) du débat sur l'emploi prévu au sein de la procédure de licenciement, c'est-à-dire un changement de « cadres » de l'interaction. La règle de droit de janvier 1993 apporte en effet un nouveau « cadre » au débat. En devenant une référence dans le débat lui-même, la norme juridique constitue le « cadre secondaire », c'est-à-dire la réalité en jeu dans l'interaction, dont le débat effectif sur l'emploi et l'avenir de l'entreprise (en tant que « cadre primaire ») représente un exemple plus ou moins probant.

Le processus qui sera décrit ici correspond davantage à une forme de modalisation qu'à une forme de *procéduralisation*. Le développement d'un contrôle juridictionnel de la *procédure* de licenciement collectif se prête en effet difficilement à une analyse en termes de *procéduralisation*. La notion de *procéduralisation* désigne un processus d'évolution des normes juridiques au terme de laquelle émerge une procédure non juridictionnelle de règlement des différends. Une telle procédure tendrait alors, pour les théoriciens de la *procéduralisation*, à se substituer à la production de normes par le législateur (11) et à la production de décisions par les juges. Dans le domaine de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, une attention nouvelle à la procédure elle-même est apparue à partir de décisions judiciaires rendues sur le fondement d'une réforme adoptée en 1993 (12). Alors que la théorie de la *procéduralisation* vise à rendre compte de la production d'institutions et de transactions dans un espace public en voie de constitution (Lenoble, Berten, 1990), il apparaît plus opportun de voir comment, dans le domaine des licenciements collectifs, institutions légales et décisions judiciaires contribuent à l'émergence d'un espace public *dans* les actions économiques portant sur leur devenir et leur finalité.

(11) Le législateur désigne d'abord les organes auxquels est confié le pouvoir législatif, c'est-à-dire le Parlement.

(12) Cette réforme est due à l'initiative des députés socialistes dont les représentants au sein de la Commission des affaires cultu-

relles, familiales et sociales ont repris un amendement communiste à la surprise des députés communistes eux-mêmes et du Gouvernement (*Source* : Entretien avec le rapporteur du projet de loi devant l'Assemblée nationale).

### *Une procédure de sélection des décisions remarquables*

Dans l'ensemble des procédures de licenciement attaquées en justice, la jurisprudence est constituée par l'ensemble des décisions publiées. Elle est liée de ce fait à la ligne éditoriale des revues juridiques susceptibles de publier de telles décisions. Il est ainsi significatif que les décisions constitutives du corpus soient issues de la revue juridique de la CGT, *Le droit ouvrier*, et de la *Revue de jurisprudence sociale*. Cela tient d'abord, comme le met en évidence Véricel (1997), à ce que *Le droit ouvrier* et la *Revue de jurisprudence sociale* publient un nombre important de décisions de juridiction du premier et du second degré, alors que les autres revues font une place beaucoup plus grande aux arrêts de la Cour de cassation. Cela tient ensuite à la politique des rédactions de revue.

La force des décisions publiées ne vient pas de leur nombre : la publication d'une décision a d'abord pour objectif d'éclairer un point nouveau que les décisions précédentes n'avaient pas encore dégagé. Le corpus de décisions que constitue la jurisprudence autour d'une loi se construit donc par agrégation successive de cas remarquables, par rapport à la masse connue des autres décisions, et par rapport aux cas précédents déjà intégrés dans la jurisprudence. Loin de fournir un recueil des « précédents », la jurisprudence représente plutôt un catalogue des « innovations » judiciaires résultant de la mise en œuvre du droit dans le cadre du système juridictionnel français. La jurisprudence telle qu'elle se dégage du fonctionnement du système juridictionnel français se distingue ainsi de la jurisprudence entendue comme « coutume des juges », c'est-à-dire comme ensemble de précédents sur lesquels se fondent les juges, notamment dans le système anglo-saxon de la *Common law* (13). La « coutume des juges » dans le cadre de la *Common law* implique bien entendu, de la part du juge, une capacité d'adaptation des règles qui se dégagent des précédents à la situation qui lui est soumise (14). Mais cette forme d'inventivité juridique se distingue du processus d'innovation explicite à l'œuvre dans la jurisprudence « à la française », fondé sur le souci des parties et des juges d'étendre le champ de mise en œuvre du droit.

La jurisprudence ne constitue donc pas un corpus de cas homogènes, dans la mesure où elle résulte de la recherche permanente, par les revues, de situations juridiques nouvelles. Elle peut alors se présenter comme un outil pour les acteurs économiques soucieux, dans le cours de leur action, de dégager la *singularité* de leur situation économique. Ce travail d'analyse fondé sur la jurisprudence correspond à une forme d'apprentissage de la

(13) Pour une approche de la manière de juger sous l'empire de la *Common law*, voir Dworkin (1985).

(14) L'innovation jurisprudentielle, dans

le système juridictionnel américain, est au centre de l'institutionnalisme de J. R. Commons, voir Bazzoli et Kirat (1997).

loi par les acteurs économiques. Cet apprentissage prolonge le travail du législateur en en faisant le point de départ d'une dynamique collective que personne n'avait prévue à titre individuel, et rend indispensable une évaluation périodique des outils juridiques existants pour dégager de nouveaux chantiers législatifs. Au cours de certaines périodes cependant, et pour faire face à des situations exceptionnelles où prime l'urgence de l'intervention étatique, le législateur est conduit à mettre entre parenthèses le droit des acteurs à recourir au juge judiciaire civil pour trancher les différends qui les opposent. Il confie alors à une autorité administrative spécifique ou à la police le soin de contrôler de manière préalable la mise en œuvre des dispositions prescrites par la loi afin de minimiser le risque de survenue d'un accident ou d'un différend (15). C'est une telle orientation qui a prévalu, depuis une trentaine d'années, dans le cadre de « politiques de l'emploi » (Aucouturier, Didry, 1997) dont l'accomplissement a été, entre 1975 et 1986, l'institution du régime de l'autorisation administrative des licenciements pour motif économique. Ces politiques de l'emploi correspondent à une intervention compensatrice de l'État dans le cadre d'une internationalisation des échanges souvent envisagée sous la forme dramatisée d'une « guerre économique » par les dirigeants politiques.

La loi de 1993 a rendu possible une rupture avec cette logique de l'urgence en ouvrant aux comités d'entreprise des voies de recours nouvelles devant les tribunaux civils, dans le cours même de la procédure de licenciement. Elle traduit un rapport nouveau du pouvoir politique à l'internationalisation des échanges : ce phénomène n'est plus abordé exclusivement comme un retard de compétitivité à rattraper. Il implique également une attention aux spécialisations productives des personnes, des entreprises et des territoires que la recherche hâtive de compétitivité par identification et élimination de sureffectifs met en péril (16). Pour désigner le processus nouveau d'intervention législative qui se dégage de la loi de 1993, je propose de parler – à titre exploratoire – d'une « politique de la singularité ». La singularité s'entend ici comme la découverte par les acteurs économiques de la spécialisation du travail qu'impliquent les produits qu'ils réalisent (17). La loi de 1993 esquisse une telle politique de la singularité en fournissant un instrument qui permet, dans certaines situations économiques, de conduire les acteurs à la découverte de leur singularité et ainsi de les amener à identifier une forme de développement économique fondée

(15) Ce schéma de production législative se retrouve de manière exemplaire sous la figure du Code de la route, dont l'objectif est de minimiser les écarts entre les conduites et les normes.

(16) Dans un entretien au quotidien *Le Monde* du 17 décembre 1997, un professeur de stratégie à la London Business School, Sumantra Ghoshal, souligne la menace d'une organisation hiérarchique des entreprises et

des restructurations décidées unilatéralement sur l'esprit d'initiative et l'inventivité des personnes qui y travaillent.

(17) La spécialisation du travail est envisagée par opposition à la standardisation des produits et à l'organisation du travail qui en résulte. Elle renvoie à des « conventions du travail » (Salais, 1994), orientées vers la découverte et la mise en œuvre de *capacités* nouvelles des personnes.

sur l'approfondissement de cette singularité. Cet outil leur fournit un recueil de cas comparables à leur situation, ne serait-ce que parce qu'il s'agit de décisions sur des licenciements collectifs. Mais cette comparabilité est relative et renvoie à une opération simultanée de rapprochement du semblable et de mise en évidence des différences d'un cas à l'autre. En paraphrasant les propos de Dodier et Baszanger (1997) sur l'«ethnologie combinatoire», on trouvera un des apports de la jurisprudence «dans sa capacité à expliciter à ses lecteurs des compétences à agir que ceux-ci méconnaissent en tant qu'objet de réflexion» (*op. cit.*, p. 61). Les «lecteurs» appartiennent ici à des univers hétérogènes : aux acteurs économiques et à leurs avocats se joignent des juges, des conseillers à la Cour de cassation, des professeurs de droit et des chercheurs en sciences sociales.

### **La pluralité des registres d'argumentation**

Pour rendre compte de l'argumentation suivie dans les décisions judiciaires sélectionnées, j'ai été amené à ne retenir du corpus à analyser que les « motifs » des décisions. Cet ensemble de propositions constitue, dans la décision, le moment où le raisonnement du juge, fondé sur les « faits et moyens des parties », est le plus développé et décrit des « états du monde » (18).

L'analyse a été effectuée sur un corpus de 61 000 mots au moyen du logiciel Alceste. Dans cet ensemble, 3 000 formes verbales distinctes ont été identifiées, et parmi elles, 743 formes réduites ont été retenues comme variables actives de l'analyse. Ces formes sont des mots réduits à leur radical, ou des formes conjuguées de verbe ramenées à l'infinitif. Les mots les plus fréquents identifiés dans cet ensemble renvoient au principe même de constitution du corpus puisque l'on trouve les termes de « licenciement », « emploi », « mesure », « procédure » et « comité d'entreprise ».

#### ***Présentation du logiciel Alceste***

Nous avons soumis l'ensemble des textes constituant ce corpus à une analyse lexicale menée à l'aide du logiciel Alceste élaboré par Max Reinert. Cette analyse vise à évaluer l'hétérogénéité des « phrases » qui composent ces textes à partir d'une classification hiérarchique descendante.

(18) Pour une analyse lexicale des décisions de justice comme acte modifiant le monde à partir des verbes du « dispositif » des décisions, voir Serverin et Bruxelles (1992).

Ce logiciel part de l'ensemble du corpus découpé en phrases, repérées par leur ponctuation et la succession des espacements, dans lesquelles les mots sont des indices de plus ou moins grande dissemblance des phrases entre elles. Il permet de réaliser une classification des phrases en fonction de la dissimilarité des mots qui les constituent. Par exemple, la phrase «*Il y a un motif sérieux pour le juge des référés de faire cesser le trouble illicite constitué par ces carences et d'en prévenir les conséquences*» sera dans une classe différente (classe 1) de celle où se trouve la phrase «*Cette adaptation du ratio des indirects sur les directs de 1/1 à 1/2 a induit la suppression de 105 postes indirects et 21 postes directs*» (classe 3). La dissimilarité de ces phrases est maximale et apparaît dès la première partition du corpus en deux grandes classes par le logiciel (premières branches du dendrogramme présenté en figure I ci-dessous). La première est exclusivement constituée de mots appartenant à la langue des règles de droit. La seconde est constituée de mots appartenant à l'univers de la gestion et des ressources humaines.

L'objet de l'analyse menée au moyen du logiciel Alceste est de faire apparaître des «classes» regroupant des phrases dont le degré de dissimilarité est minimal, c'est-à-dire dont le vocabulaire est proche (cette opération est retracée par le dendrogramme représenté en figure I). Ainsi la phrase «*Le 21 juin s'est tenue une réunion du comité central d'entreprise dont l'ordre du jour comportait notamment...*» est regroupée dans la même classe que la phrase «*Après ces deux dernières réunions se sont tenues deux réunions du comité d'établissement de l'usine de Bernon (Gard)*». La proximité se traduit par le fait que ces deux phrases partagent un nombre de mots maximal : le verbe «tenir», la notion de «réunion», celle de «comité». Ces classes de phrases se définissent par leur profil lexical, constitué par les mots les plus fortement associés à chacune des classes. Dans la suite du texte, les mots qui constituent les profils lexicaux seront, par convention, cités entre guillemets et en caractères italiques. Les profils lexicaux associés à chaque classe correspondent, selon M. Reinert (1993), à des «*mondes lexicaux*» c'est-à-dire à des ensembles cohérents de mots dont l'assemblage est *analogue* à celui de la réalité désignée par le vocabulaire utilisé.

Appliquée au corpus de décisions constitutives de la jurisprudence sur les plans sociaux, la démarche suivie par M. Reinert implique de renoncer à prendre pour modèle exclusif de la décision de justice, le modèle «*sylogistique*» que constitue l'application d'une règle générale (majeure du syllogisme) à un cas particulier (mineure) pour arriver au résultat. Dans le domaine des juridictions civiles notamment, le juge travaille dans les limites que tracent les conclusions des parties et n'applique pas de manière extérieure la règle générale au litige particulier à trancher (19). L'hypo-

(19) Pour une critique du modèle syllogistique d'énonciation de la norme de droit, voir Lenoble et Berten (1990).



thèse des « mondes lexicaux » posés par M. Reinert traduit alors, dans le cadre d'une analyse d'un corpus jurisprudentiel, la place qui revient à des logiques non standards dans le repérage de la pluralité des registres de ce corpus (20).

Les décisions qui constituent le corpus analysé articulent des phrases réparties dans les différentes classes dégagées par le logiciel : chaque décision se caractérisera par une circulation spécifique entre les différents « mondes lexicaux » mis en évidence par l'analyse. Chaque décision se caractérisera également par une proximité plus ou moins importante à l'égard d'une classe de phrases en fonction de la part des phrases de cette décision appartenant à la classe.

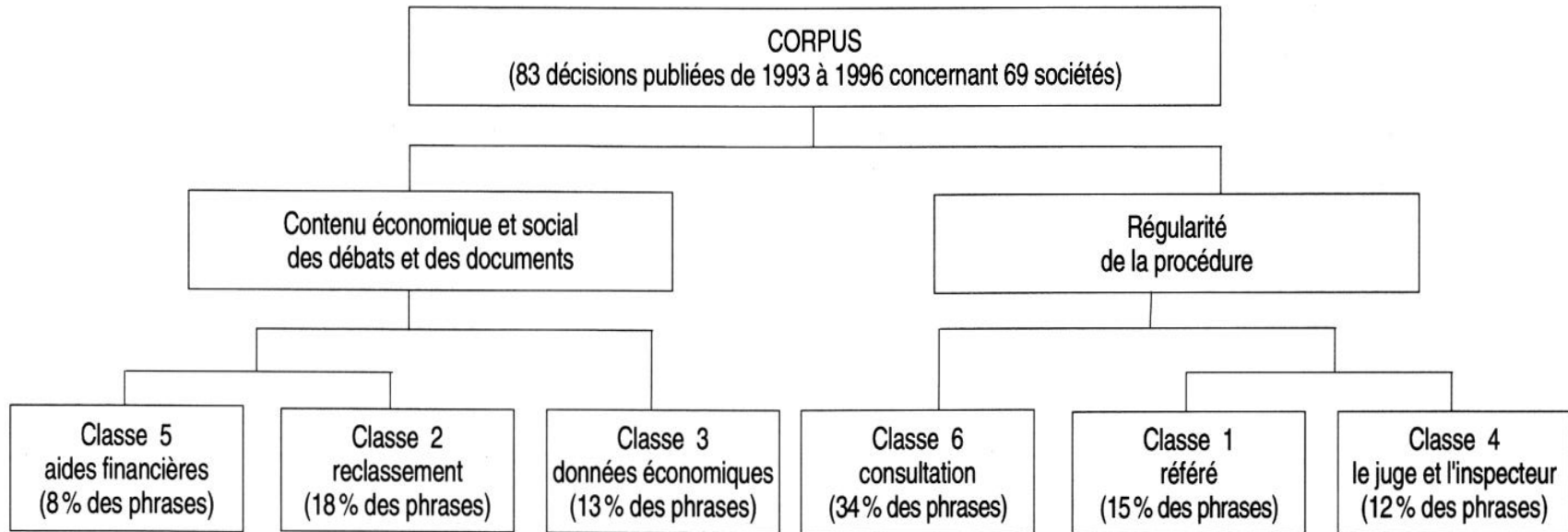
Chaque décision est caractérisée, dans l'analyse menée sur la jurisprudence, par des variables supplémentaires (dites « variables étoilées ») telles que le type de juridiction (tribunal de grande instance, conseil de prud'hommes, cour d'appel, Cour de cassation), le lieu, la date, le nom de la société et l'acteur salarié (comité d'entreprise, organisation syndicale, salarié individuel). L'analyse détermine, pour ces variables, un degré d'association avec les classes de phrases. Ainsi, la société Neyrpic se trouve fortement associée à la classe 3 (information économique, voir figure I), dans la mesure où une partie significativement plus importante que la moyenne (au sens du  $X^2$ ) des phrases ayant trait à cette société est dans la classe 3.

La classification des phrases du corpus suit un processus décrit par l'arbre présenté dans la figure I. La classification descendante des phrases conduit à six classes terminales qui permettent de retracer les registres d'argumentation spécifiques apparaissant dans les motifs des décisions.

Il se dégage de cet arbre deux pôles qui regroupent chacun trois classes. Le premier pôle est constitué par des classes ayant trait au contenu économique et social des documents produits par la direction et des arguments échangés au cours de la consultation du comité d'entreprise. Le second pôle est constitué par des classes ayant trait à ce que nous nommerons, de manière générale, la « régularité de la procédure », qu'il s'agisse de la procédure judiciaire rapportée aux pouvoirs de l'inspection du travail, de l'intervention du juge des référés, ou qu'il s'agisse du déroulement de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel.

Au sein du premier pôle, deux sous-ensembles se dégagent. Un premier sous-ensemble est constitué de deux classes, l'une portant sur le reclassement, l'autre sur les aides publiques, renvoyant au contenu du plan social proposé par la direction. Un second sous-ensemble est constitué par une classe ayant trait à l'analyse de l'information économique et sociale fournie par la direction.

(20) Pour une réflexion sur l'apport des logiques non standards en droit, voir Delmas-Marty et Coste (1992).

FIGURE 1. – *Arbre de classification des phrases analysées*

Le second pôle se divise également en deux sous-ensembles. Le premier sous-ensemble est constitué par une classe portant sur la régularité de la consultation du comité d'entreprise. Le second sous-ensemble est constitué par deux classes portant sur la régularité de la procédure judiciaire engagée, avec d'une part la justification de l'intervention du juge en référé, et d'autre part la détermination de la compétence du juge par rapport notamment à celle de l'autorité administrative.

### ***La discussion sur la compétence du juge (classes 1 et 4)***

La compétence du juge est mise en jeu dans deux configurations principales : la procédure en référé et la discussion des pouvoirs respectifs du juge et de l'inspecteur du travail.

– La procédure en référé (classe 1)

La première classe regroupe 15 % des phrases du corpus. Elle est fortement associée à des mots dérivés des verbes « *ordonner* » et « *suspendre* ». Ces mots correspondent à l'intervention provisoire du juge dans le cadre de la procédure en référé. Le juge « *ordonne* » à la direction de « *suspendre* » la procédure de licenciement, dans l'attente d'un jugement au fond.

– Le rôle de l'autorité administrative par rapport à celui du juge (classe 4)

La quatrième classe regroupe 12 % des phrases. Cette classe porte sur la question du rôle de l'« *Administration* » dans la procédure de licenciement. Cette référence à l'Administration passe par une interrogation sur le « *constat* » de « *carence* » du plan social que le Directeur départemental du travail et de l'emploi a la possibilité d'établir au début de la procédure de licenciement. Elle est complétée par l'expression « *autorité administrative* » et par la référence au régime de l'« *autorisation* » administrative. Ce détour historique vise à dégager la spécificité du régime d'intervention de l'autorité administrative institué par la loi de janvier 1993.

### ***La régularité de la consultation du comité d'entreprise (classe 6)***

La classe 6 est celle qui regroupe le plus grand nombre de phrases, avec plus du tiers des phrases du corpus (34 %). Cette classe se caractérise, comme nous l'avons vu dans l'arbre de classification, par une certaine proximité vis-à-vis des deux classes présentées ci-dessus. Cette proximité tient à la référence relativement importante faite au droit du travail pour examiner la conformité de la consultation aux dispositions légales.

Cette classe fait une place centrale à la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel dans toute leur diversité avec le

« *comité d'entreprise* », mais aussi le « *comité d'établissement* » et le « *comité central d'entreprise* ». La notion de « *réunion* » y joue un rôle prépondérant.

Un premier aspect abordé dans les décisions est le déroulement temporel de la consultation, dont témoignent les mots « *date* » et « *délai* ». Le déroulement temporel permet de cadrer le litige. On voit apparaître, à travers les mois de « *juillet* », d'« *août* » et de « *septembre* », les moments de prédilection pour mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif dans les décisions constituant notre corpus.

Un second aspect est constitué par la transmission d'information par la direction de l'entreprise, dont témoignent les formes « *document* », « *donner* », « *économique* », « *information* », « *informer* », « *écrire* », « *transmettre* », « *communication* », « *communiquer* », « *courrier* », « *lettre* », « *renseignements* », « *réponse* ». La notion de « *procès-verbal* » apparaît, dans cet ensemble, comme la trace écrite dont le juge pourra se saisir pour établir et évaluer le contenu des débats au cours des réunions de comité d'entreprise.

Un troisième aspect correspond à la désignation d'un expert-comptable au cours de la première réunion de consultation par le comité d'entreprise, en vue d'assister les élus du personnel. Ce mode de désignation apparaît à travers les termes « *désigner* », « *deuxième* », « *expert* », la nomination de l'expert intervenant au cours d'une réunion supplémentaire qui prend place entre la première et la dernière réunion prévue dans le cadre de la consultation.

Le poids de cette classe témoigne d'une interprétation dynamique de la loi du 27 janvier 1993 par les juges et les parties. La loi porte sur le contenu des plans sociaux et se greffe sur le droit de la consultation des comités d'entreprise, les représentants du personnel « devant être réunis, informés et consultés ». La production d'un plan social acceptable implique ainsi que ses conditions d'élaboration, c'est-à-dire la version initiale du plan et la consultation des représentants du personnel, soient conformes aux dispositions légales en la matière. Dans cette perspective, l'activité des comités d'entreprise peut être soumise au contrôle des juges, en partant de la version « initiale » du document remis aux représentants du personnel par la direction, et en examinant l'évolution d'une réunion à l'autre du comité d'entreprise, à travers notamment les procès-verbaux de ces réunions.

### ***La discussion de l'information économique (classe 3)***

Dans un ensemble consacré aux aspects économiques et sociaux de la procédure de licenciement, la troisième classe reprend une partie des termes de la classe évoquée ci-dessus, tels que « *documents* », « *information* », mais en donnant la priorité au contenu économique de ces éléments.

Cette classe regroupe 13 % des phrases du corpus. Elle est associée de manière particulièrement robuste aux termes « *affaire* », « *chiffre* », « *commande* », « *marché* », « *baisser* », « *commercial* », « *évolution* », « *prévisions* », « *prix* », « *marché* », « *commande* » et « *secteurs* » pour former un ensemble ancré dans une dimension économique et comptable.

Ces analyses économiques sont également liées au terme « *fourni* », dont la fréquence tient à ce qu'il accompagne les différentes notions précisant les informations fournies, telles que les « *tableaux* » ou les « *éléments* ». Le terme « *fourni* » renvoie ainsi à la fourniture de données sur la situation de secteurs de l'entreprise, ou sur l'évolution de son chiffre d'affaires, et correspond fréquemment à un flux de communication allant de l'employeur aux représentants des salariés. Les éléments comptables qui apparaissent au centre de cette classe ne sont donc pas pris comme des données absolues mais sont rapportés à la source qui les a produits et fournis. Ils sont tirés d'un « *rapport* », d'une « *analyse* » ou d'une « *étude* », et cités avec référence à la « *page* » du document dont ils sont extraits, ou au nombre de pages consacrées à telle ou telle question.

Cette classe se caractérise enfin par la place de termes ayant trait au raisonnement et à la démonstration : outre « *démontrer* », « *nécessiter* », « *question* », « *correspondre* », on trouve également, à un degré de fréquence moindre, « *admettre* », « *résulter* », « *avancer* », « *avérer* », « *comparer* », « *conséquence* », « *contradictoire* », « *entraîner* », « *exiger* », « *hypothèse* », « *impliquer* », « *raison* ». Une telle classe témoigne ainsi de l'existence d'un litige sur le mode de justification des « *sureffectifs* » et des « *suppressions* » d'emploi à effectuer.

### ***Le contenu du plan social (classes 2 et 5)***

Les deux classes présentées ici portent d'abord sur le contenu du plan social élaboré au cours de la procédure de licenciement. Ces deux classes constituent un ensemble important puisqu'elles regroupent 26 % des phrases du corpus.

#### **– Le reclassement**

Une première classe, regroupant 18 % des phrases, fait apparaître de manière centrale le lexique du « *reclassement* ». Le « *reclassement* » a pour corrolaire les notions de « *proposition* », de « *mesure* », de « *poste* », mais aussi et surtout celle de « *groupe* ». Les termes traduisant une dimension de « *possibilité* » ont également une place importante dans la classe. Il convient alors d'« *éviter* » et de « *limiter* » les suppressions d'emploi ou de « *faciliter* » la mobilité des personnes concernées. Dans cette stratégie d'évitement, le travail à temps partiel et les différentes formes d'aménagement du temps de travail (dont témoigne la place des termes « *temps* » et « *travail* ») sont des ressources importantes. Cette classe fait également

apparaître l'importance des « *personnes* », qui sont « *concernées* » par les suppressions d'emplois, et ainsi susceptibles de bénéficier des reclassements offerts. Cette attention particulière aux personnes se retrouve dans la place que tient l'adjectif « *volontaire* », et que complète le substantif « *volontariat* ».

– Les aides financières

L'autre classe de cet ensemble regroupe 8 % des phrases. Si elle fait une part aux notions de « *reclassement* », de « *mesure* », proche en cela de la classe précédente, elle tire sa spécificité de la place qu'y tiennent les notions d'« *aide* », de « *convention* », de « *formation* ». Le rôle des dispositifs est précisé par les termes « *inciter* » et « *incitation* ». Les dispositifs évoqués sont des aides, aides à la mobilité géographique, aides à la création d'activités nouvelles (qui expliquent la part du terme « *nouvelles* » dans la classe), cellules de reclassement. On trouve également les « *primes* » et les incitations financières. On retrouve enfin une des pièces centrales des plans sociaux, du moins historiquement, les « *préretraites* ».

**La pluralité des situations économiques :  
entre continuité et rupture avec les politiques de l'emploi**

Dans une optique de connaissance du droit important d'abord les différents éclairages qu'une loi est capable de fournir aux parties et au juge. L'analyse du corpus jurisprudentiel permet de dégager ces différents éclairages à travers les registres d'argumentation que révèlent les classes lexicales. Ces registres indiquent les directions prises par le travail juridique et balisées par la Cour de cassation avec l'arrêt du 15 mai 1996 dans l'affaire Everite pour le registre portant sur le contenu du plan social, et les arrêts SIETAM du 16 avril 1996 pour le registre portant sur la procédure de consultation. Mais ces éclairages sont issus de décisions qui résultent elles-mêmes de la mobilisation de la loi par des acteurs économiques. La réforme de janvier 1993, en assortissant l'absence de plan social conforme aux dispositions légales d'une sanction de nullité de la procédure de licenciement, a en effet ouvert aux acteurs de la procédure de licenciement la possibilité d'engager une action en justice devant une juridiction civile. C'est alors dans les limites des « faits et moyens » présentés par les parties que le juge devra produire sa décision après avoir examiné ces faits et ces moyens dans les motifs de la décision. Les registres de l'argumentation juridique sont liés de ce fait à la situation économique dans laquelle apparaît le litige soumis au juge. Ils témoignent d'un ancrage de la pratique juridique dans la situation d'activité courante des acteurs économiques, dans la mesure où « l'institution la moins impersonnelle et la plus proche

des préoccupations immédiates des citoyens devrait être l'institution judiciaire, puisqu'elle prend des décisions sur des cas» (Pharo, 1991, p. 156).

Pour dégager les relations entre situations économiques et registres d'argumentation juridique, nous avons indexé à chaque décision judiciaire le nom de l'entreprise correspondante. L'entreprise apparaît ainsi comme une variable supplémentaire de l'analyse lexicale, et se trouve liée par un degré d'association plus ou moins significatif aux différentes classes de phrases issues de la classification descendante réalisée par le logiciel Alceste. L'analyse permet de déterminer le degré d'association entre une entreprise et une classe, en fonction du nombre et de la part des phrases issues des décisions concernant l'entreprise qui se trouvent dans la classe. Il est alors possible, à partir de ces données, de dégager les profils des situations économiques liées aux différentes classes. Les dimensions économiques, sociales et juridiques sont en effet indissociables. Les registres portant sur la contestation du contenu du plan *social*, tant pour les mesures de reclassement que pour les incitations financières au départ d'ordre public ou privé, ne renvoient pas à une dimension sociale indépendante de la dimension économique. Le «social», comme accompagnement de restructurations économiques, est ancré dans des situations économiques où prédominent fermetures de sites et économies d'échelles. Le registre centré autour des questions économiques et comptables est associé à d'autres types de situations productives dans lesquelles se pose le problème social de la place du travail des salariés dans la conception et la réalisation des produits. Mais, du fait de son origine juridique, le corpus jurisprudentiel conduit également à faire apparaître des registres ayant trait plus spécifiquement à des questions de droit (classes 1 et 4 dans la figure I) dont la consistance économique et sociale est très ténue, dans la mesure où ces registres renvoient à des décisions ponctuelles ayant une place marginale au sein des situations en litige.

C'est dans cette relation entre registres d'argumentation et situations économiques que se dégage le potentiel de rupture avec la logique des «politiques de l'emploi» (entendues comme ensembles de compensations sociales accompagnant des politiques de restructuration industrielle) que porte en elle la loi de 1993. La rupture qui se fait jour au cours de l'année 1993 tient d'une part au moyen nouveau de saisine du juge que constitue, pour les acteurs économiques, la loi. Elle tient d'autre part au caractère spécifique de la montée du nombre de licenciements pour motif économique depuis 1990. L'extension prise par ces mesures est liée à la portée nouvelle acquise par la pratique des *restructurations* réalisées massivement dans un premier temps, au cours des années 1980, au sein des entreprises nationalisées. Cette extension conduit à la découverte du licenciement pour motif économique en tant que ressource de gestion des directions dans des secteurs économiques où de telles pratiques demeuraient résiduelles. Elle traduit l'ambition de certaines directions d'entreprise d'importer le modèle de la «compétitivité» dans des univers productifs où il n'avait jusqu'alors qu'une faible signification. La procédure de licenciement

constitue alors une épreuve de réalité, dans le cadre de laquelle la dynamique économique impulsée par la direction se trouve sanctionnée par le rejet, plus ou moins vif, du projet de suppression d'emplois et des mesures d'accompagnement par les salariés et leurs représentants. L'annulation de la procédure de licenciement par le juge est alors susceptible de conduire à une rupture profonde avec le modèle de la compétitivité dans la trajectoire de développement de l'entreprise, à travers la découverte, par les acteurs économiques, de la *singularité* de la production à laquelle ils prennent part. Pour comprendre la manière dont les acteurs identifient, avec plus ou moins de réussite, la singularité de leur situation, nous allons maintenant dégager les « modèles d'action » des comités d'entreprise auxquels conduit la prise en compte de l'association entre registres d'argumentation et entreprise (Tableau I). Apparaissent ainsi un modèle de résistance, un modèle visant à l'approfondissement des objectifs poursuivis par les politiques de l'emploi et un modèle de remise en cause de la direction fondé sur la critique de l'information économique.

TABLEAU I. – *Présentation des trois modèles d'action des comités d'entreprise*

Modèles d'action	Registre des décisions présentes dans le corpus	Conditions du débat	Nature du produit	Conception du travail	Horizon économique
<b>Modèle 1</b> Résistance à la compétitivité	Contestation de la procédure (classe 6)	Affrontement	Ancrage territorial et tradition	Spécialisation des personnes entendues comme savoir-faire incorporé	Continuité de la trajectoire initiale
<b>Modèle 2</b> Approfondissement des politiques de l'emploi	Insuffisance du plan social (classes 2 et 5)	Négociation de meilleures compensations	Standardisé, répondant à des besoins prédéfinis	Coût à diminuer dans une stratégie générale de compétitivité	Rationalisation, mécanisation et délocalisation des activités productives
<b>Modèle 3</b> Critique de la direction	Critique de l'information économique (classe 3)	Mise en cause de la bonne foi du projet de la direction	Innovation constante de produit	Spécialisation des personnes entendues comme potentiel d'innovation	Développement par apprentissage

***Modèle d'action 1 : la résistance à la stratégie de la compétitivité***

L'existence d'une décision ou d'un groupe de décisions judiciaires autour d'un projet de licenciement collectif est en elle-même l'indice d'une situation où les suppressions d'emplois sont objets de débat. La recherche de compétitivité fondée sur la compression des coûts salariaux qu'implique le projet de suppression d'emploi est donc en partie remise en cause par



les actions en justice du comité d'entreprise. Cependant, un modèle de résistance plus radicale à l'ensemble de la stratégie de la direction (suppression d'emplois et, plus globalement, stratégie de compétitivité) peut être construit à partir de l'action des comités d'entreprise fortement associés au registre portant sur la contestation de la procédure de licenciement (classe 6).

L'ampleur des ressources des comités d'entreprise et leur capacité de mobilisation des salariés sont en effet, dans l'ensemble des décisions qui constituent le corpus analysé, d'une intensité variable. Cette intensité est liée à l'implantation syndicale et à l'intérêt que prennent les salariés aux débats du comité. Dans le débat que suscite le projet de suppression d'emplois, la position des salariés et de leurs représentants est d'autant plus forte qu'elle correspond à une situation où le travail des salariés a une place centrale dans la réalisation du produit. Dans cette situation, le centrage du débat sur le respect de la procédure de consultation témoigne de la capacité du comité d'entreprise à faire respecter ses prérogatives. Le registre constitué par la classe 6, portant sur la contestation de la régularité de la procédure, correspond ainsi à des situations dans lesquelles le comité d'entreprise se trouve en position de force. L'enjeu est de faire face au projet de la direction en tablant sur la position hégémonique des salariés, tant par leurs organisations syndicales, que par la part qu'ils prennent à la réalisation du produit, pour que le projet de la direction tombe de lui-même face à cette résistance et soit abandonné, en laissant l'entreprise suivre la trajectoire de développement qui était la sienne avant le projet de restructuration.

#### *L'articulation des procédures de consultation dans le cas SIETAM*

L'entreprise la plus significativement associée au registre fondé sur la contestation de la procédure de licenciement est la société SIETAM. Cette société réalise des machines-outils pour l'industrie automobile et se caractérise par la place importante d'une main-d'œuvre ouvrière qualifiée. Le projet de licenciement est lié à la fermeture d'un établissement relativement marginal dans le groupe, dans la mesure où il fabrique des tambours de machines à laver. Il s'inscrit cependant dans une stratégie plus générale de la direction, depuis le rachat par un nouvel actionnaire qui s'est fortement endetté pour financer son opération et s'est engagé dans une politique de restructuration du capital et de filialisation pour recentrer le groupe sur ses activités les plus rentables. Cette politique – qui se situe à la limite de l'abus de biens sociaux – a fait peser une menace sur le développement du groupe, par la pression permanente exercée sur la trésorerie. Aujourd'hui, l'incapacité de l'actionnaire à faire face à ses créanciers a conduit la société au dépôt de bilan.

L'action des représentants du personnel à l'égard du projet de fermeture du site de Dax en 1993 est double : elle intervient au niveau de l'établissement dans le cadre de la procédure de consultation prévue pour le licenciement et au niveau du comité central d'entreprise. La contestation porte sur l'articulation entre l'information économique du comité d'entreprise prévue par le livre 4 du *Code du travail* en cas de transformations susceptibles d'affecter le niveau de l'emploi, et la consultation du comité à laquelle doit donner lieu la présentation d'un projet de licenciement par la direction. Dans cette perspective, le comité central et le comité d'établissement auraient dû être réunis pour être préalablement avertis du projet de fermeture de l'établissement, avant que ne s'engage la procédure de licenciement proprement dite. L'action des représentants du personnel s'inscrit dans le cadre d'une forte mobilisation des salariés et vise d'abord à faire obstacle au projet de la direction, mais sans en contester directement l'argumentation. Les décisions concernant la société SIETAM ont eu une portée juridique importante, dans la mesure où elles ont conduit la Cour de cassation à statuer sur la question de la consultation du comité d'entreprise dans les arrêts du 16 avril 1996.

*Le rôle pilote de la Maison Moët et Chandon dans la constitution d'une jurisprudence*

Le fort degré d'association de la société Moët et Chandon au registre portant sur la contestation de la procédure montre l'importance du modèle de la résistance à une stratégie de compétitivité, dans la découverte de la ressource nouvelle que constitue la loi de 1993 pour les comités d'entreprise. Les annulations, par le tribunal de grande instance de Châlons et la cour d'appel de Reims, de la procédure de licenciement engagée au sein de la société Moët et Chandon sont en effet, au cours de l'automne 1993, les premières décisions de justice significatives rendues sur le fondement de la loi de janvier 1993.

Dans cette affaire, la possibilité même de porter la contestation de la procédure de licenciement devant les tribunaux offre une première solution de compromis dans le cadre de l'affrontement qui oppose au cours de l'été 1993 les directions des Maisons champenoises du groupe LVMH à leurs salariés. Cet affrontement tient au caractère inédit des suppressions d'emplois dans ces Maisons depuis les années 1930. Ces suppressions sont importantes, elles touchent près d'un quart des emplois au sein de la plus grande des Maisons, Moët et Chandon. Leur objectif est de restaurer le taux de rentabilité qui s'est affaibli l'année précédente, dans un mouvement général de baisse de la rentabilité pour les producteurs de champagne. La rentabilité du secteur a été affectée par la remise en cause des conditions d'approvisionnement en raisin, à travers l'abandon du contrat qui liait négociants et vignerons sous l'impulsion du groupe LVMH soucieux de concentrer l'approvisionnement en raisin sur ses Maisons. Il en a résulté

un renchérissement du raisin qui, conjugué avec une stagnation de la demande, explique la baisse de la rentabilité. Dans ce contexte, la présentation d'un projet de suppression d'emplois au sein de la Maison Moët et Chandon remet en cause l'équilibre général de la profession. Cette Maison est en effet le premier producteur de champagne en nombre de bouteilles vendues chaque année et joue un rôle moteur dans la détermination des conditions de travail. Après une série de manifestations accompagnant la discussion d'un plan social, discussion encore marquée par la tradition paternaliste de la Maison, l'occupation des locaux et la séquestration de l'équipe dirigeante apparaissent aux yeux des salariés et de leurs représentants comme le dernier recours avant le licenciement. Sous l'impulsion des dirigeants de l'Intersyndicat du champagne, le syndicat de la profession affilié à la CGT, l'engagement d'une action en justice sur le fondement de la loi de janvier 1993 devient une alternative à l'épreuve de force. La découverte de la ressource nouvelle qu'apporte la loi est le résultat d'un travail de réflexion mené conjointement par un des dirigeants de l'Intersyndicat et un avocat rémois à partir de l'adoption de la loi six mois plus tôt, dans le contexte de la défaillance de Maisons champenoises plus fragiles financièrement que Moët et Chandon. L'engagement d'une action en justice au mois de juillet 1993 constitue la première appropriation significative de cette loi par des acteurs économiques dans une négociation sur l'emploi. Les décisions de justice annulant la procédure de licenciement, à l'automne 1993, aboutissent à l'abandon du projet initial de suppression d'emplois par la direction. Elles ouvrent également la voie à un développement des actions en justice des comités d'entreprise touchés par des procédures de licenciement collectif. Le secrétaire du comité d'entreprise de Moët et Chandon a ainsi reçu de nombreux coups de téléphone de secrétaires d'autres comités confrontés au même problème.

Au-delà de l'annulation de la procédure de licenciement, l'action des salariés de Moët et Chandon remet en cause, de manière plus générale, la stratégie industrielle de la direction. Le projet de suppression d'emplois supposait en effet, par son ampleur, une réorganisation profonde du travail à travers l'introduction d'une innovation de process : l'algobille. Cette innovation vise, dans le prolongement d'une première mécanisation, à supprimer le remuage des bouteilles. Elle touche au cœur du travail dans la production du champagne : les opérations de remuage consistent à tourner les bouteilles sur pupitre pour faire descendre le dépôt résultant de la deuxième fermentation vers le bouchon. Lorsque le dépôt est arrivé au niveau du bouchon, les bouteilles sont soumises au dégorgement : elles sont ouvertes pour enlever le dépôt et rebouchées après adjonction des liqueurs qui conduiront aux variétés de champagne brut, sec ou demi-sec. L'algobille est une petite bille contenant des bactéries qui éliminent le dépôt dans la bouteille de manière quasi immédiate. La suppression d'emplois accompagne ainsi une innovation majeure portant sur le processus de fabrication, mais aussi, au-delà, sur la nature même du produit. Cette innovation aurait abouti en effet, par l'élimination du travail le plus spé-

cialisé dans sa réalisation, à une « standardisation » du produit en supprimant notamment les arômes secondaires qui résultent de l'acheminement du dépôt vers le bouchon par remuage. L'abandon du projet de suppression d'emplois par la direction aboutit à une situation de *statu quo* : cela permet de maintenir l'ancrage du produit dans un territoire et une tradition, sans que les représentants du personnel ne soient en mesure de proposer une stratégie de développement qui remette en cause le bien-fondé de la stratégie de la direction liée, en grande partie (21), à la valorisation boursière du titre LVMH. Le *statu quo* correspond à la situation complexe de la profession, partagée entre la production d'un champagne bon marché en grande quantité et la production d'un champagne haut de gamme fondé sur la réhabilitation de certaines pratiques traditionnelles, avec notamment le maintien du vieillissement des vins en fûts de chêne (22).

### *Traits généraux du modèle de résistance à la stratégie de la compétitivité*

Les affaires concernant les principales entreprises associées à ce registre permettent de préciser les traits d'un modèle de résistance des représentants du personnel à la stratégie de compétitivité affichée par la direction. La contestation de la procédure de licenciement témoigne en effet de la capacité du comité d'entreprise à utiliser la loi pour maintenir l'activité productive dans son cours initial, contre la stratégie industrielle sous-jacente au projet de suppression d'emplois de la direction. Cette stratégie industrielle est fondée sur l'hypothèse que la suppression d'emplois est un moyen pour le redressement de la rentabilité de l'entreprise. Elle renvoie à un modèle général de la *compétitivité* dont se distingue de manière radicale l'action du comité d'entreprise. Selon le modèle de la *compétitivité*, la capacité de l'entreprise à faire face à une concurrence de plus en plus large est envisagée à partir de la baisse du prix de revient que permet une organisation plus productive du travail des salariés, ou, le cas échéant, une délocalisation vers des zones où le coût de la main-d'œuvre est moins élevé. Ce modèle tend à accompagner le développement de la *corporate governance*, fondée sur le souci des directions d'entreprise cotées en Bourse, d'arriver à un niveau de cotation maximal de leurs actions. Le modèle de la compétitivité correspond ainsi au choix d'une trajectoire spécifique de développement liée à la standardisation des produits et à la

(21) Le groupe LVMH est dirigé par un financier, B. Arnaud, dont la réputation n'est plus à faire. L'intégration de Moët et Chandon à LVMH ne se limite pas toutefois à une pression financière toujours plus forte pour dégager des liquidités et permettre au groupe de poursuivre une stratégie de croissance externe ; elle assure également au champagne une internationalisation croissante, en dépassant les marchés traditionnels que sont les

pays européens pour se tourner vers les États-Unis et l'Asie.

(22) Il n'est pas exclu que la reprise de la demande en matière de champagne permette de mettre en œuvre le procédé de l'algo-bille, ou du moins rende possible une nouvelle phase de mécanisation, en contournant l'opposition syndicale par le maintien de l'emploi.

recherche d'économies d'échelles. Il renvoie à une orientation de l'entreprise vers un « monde de production industriel » (Salais, 1994), quand il s'accompagne d'une politique paternaliste de maintien de l'emploi ou vers un « monde de production marchand » quand il s'appuie sur une baisse du coût du travail par une pression explicite sur le niveau des salaires. La résistance du comité d'entreprise à cette stratégie témoigne des ressources qui résultent de la « spécialisation » initiale de l'entreprise et de ses salariés. Cette résistance ne va pas cependant jusqu'à la découverte de cette spécialisation par les acteurs économiques eux-mêmes et des potentialités de développement dont elle est porteuse. Le développement pourrait en effet passer, si les acteurs économiques s'orientent vers un approfondissement de leur spécialisation, par l'accent mis sur l'authenticité et l'ancre territoriale, pour maintenir ouverte, dans ce cadre, la recherche de produits nouveaux (23).

### *Modèle 2 : l'approfondissement de la politique de l'emploi*

La consultation du comité d'entreprise prend fréquemment une tournure moins conflictuelle que l'opposition radicale aux décisions de la direction. Un modèle fondé sur l'approfondissement de la logique de compensation sociale initiée par les politiques de l'emploi permet d'envisager une transition entre une logique d'affrontement et une logique de négociation pacifique (24). Le recours au juge vise alors à faire constater l'insuffisance des mesures proposées dans le plan social et débouche sur des décisions proches des registres centrés sur le contenu du plan social (classe 2 pour la question des reclassements, classe 5 pour celle des incitations financières). Les entreprises fortement associées à ces classes permettent de donner une première esquisse de ce modèle d'action. Elles se caractérisent par des stratégies de délocalisation et s'inscrivent dans des secteurs d'activité ayant globalement d'importantes difficultés (textile, fournitures pour le bâtiment, transports routiers). Cette situation économique, admise par

(23) Marty (1995) montre, dans le cas de la production du jambon, que le retour à des techniques traditionnelles constitue dans certaines entreprises une forme d'innovation. Une telle innovation présente l'intérêt de limiter les immobilisations en capital liées à une production industrialisée, tout en bénéficiant de l'aura qui entoure, sur le marché, les méthodes de production « naturelles » encadrées par les outils modernes d'évaluation de la qualité. L'analyse de Marty peut être étendue à un certain nombre de secteurs d'activité, notamment dans le domaine de la production agro-alimentaire, où le retour à des techniques traditionnelles peut se conju-

guer avec la reconnaissance d'une « appellation d'origine contrôlée ».

(24) La prédominance de la négociation est liée, dans les secteurs d'activité marqués par la pénibilité des tâches, à la convergence des acteurs économiques sur le départ des salariés les plus âgés en préretraite. Le recours aux préretraites a cependant été remis en cause depuis la fin des années 1980 par le ministère du Travail pour des raisons budgétaires et par l'intervention de la Commission européenne contre un type de mesures jugé contradictoire avec l'existence d'une concurrence loyale au niveau européen.

tous les acteurs économiques, laisse une faible marge de manœuvre aux comités d'entreprise.

La loi de 1993 s'est avérée être un outil d'approfondissement des politiques de l'emploi destinées à accompagner les restructurations économiques, dans la mesure où elle définit les dispositifs que doit comporter le plan social présenté par la direction et institue un contrôle du contenu de ce plan social. À un ensemble indicatif de mesures s'ajoute ainsi l'obligation d'inclure, dans le plan social, un « plan visant au reclassement des salariés » concernés par la suppression d'emplois. Le contrôle de la version initiale du plan social est confié, dans un premier temps, à l'inspecteur du travail qui peut alors constater la carence du plan social au regard des dispositifs préconisés par la loi. Le contrôle du plan social revient, dans un second temps, au juge judiciaire si, à la fin de la procédure de consultation, les représentants du personnel estent en justice sur ce chef de demande.

*Caractéristiques des sociétés les plus associées aux registres portant sur le contenu du plan social*

Deux sociétés sont fortement associées au registre du « reclassement » (classe 2 dans la figure I) : il s'agit d'Origny et de Vestra. Origny est une société qui produit du ciment. La suppression d'emplois envisagée est présentée comme le résultat du regroupement des activités de plusieurs sites sur un seul. Elle est liée à une stratégie industrielle guidée par un souci de productivité qui n'est pas dicté par d'éventuelles difficultés financières. Le débat que retrace la décision judiciaire porte sur l'absence de précisions concernant les reclassements proposés. La société Vestra produit des vêtements dans les Vosges, et elle mène une politique de redéploiement de sa production, notamment vers la Tunisie, dans un contexte où, en France, le secteur textile est touché, dans son ensemble, par la concurrence des pays à bas salaires. Le débat porte, là encore, sur la précision des reclassements présentés dans le plan social. Le « groupe » apparaît ici comme une ressource importante pour montrer la capacité de la société à proposer des reclassements en plus grand nombre.

L'autre registre portant sur le contenu du plan social renvoie à la question des aides publiques et des indemnités de départ (classe 5). La société la plus associée à ce registre est la société SKF que ses anciens salariés, conduits en taxi à l'antenne-emploi dès l'annonce de leur licenciement sans avoir pu entrer dans l'entreprise reprendre leurs affaires et saluer leurs collègues, ont assigné devant le conseil des prud'hommes. Le jugement intervient au lendemain du licenciement des salariés et consiste en un examen du plan social, examen centré sur les mesures d'aides au départ des salariés pour souligner les apports non négligeables de ce plan, en dépit de la brutalité des méthodes utilisées par la direction pour se séparer de ses salariés.

La société Everite indique jusqu'où l'argumentation sur la faiblesse du contenu du plan social peut mener. La société fabrique des plaques à base de matériaux contenant de l'amiante. Elle connaît à l'époque (à l'automne 1993) une concentration de ses activités sur un site désormais touché par l'interdiction de l'utilisation de l'amiante. Les décisions judiciaires évoquent un débat sur le devenir des salariés atteints notamment par des maladies professionnelles liées à l'amiante et sur la faiblesse des reclassements. La société est en effet filiale du groupe Saint-Gobain et peut donc, de ce fait, compter sur un nombre important de reclassements substantiels. Un arrêt de la Cour de cassation en date du 15 mai 1995 conduit à l'annulation de la procédure de licenciement sur la base de l'absence de précisions des propositions de reclassement. Cet arrêt est suivi, en 1997, d'un accord d'entreprise portant sur la réintégration des salariés licenciés qui le désirent dans le groupe Saint-Gobain.

*Traits généraux d'une action visant à l'approfondissement des politiques de l'emploi*

Les registres d'argumentation sur le contenu du plan social sont ainsi fortement associés à des situations productives où la suppression d'emplois n'est pas remise en cause. Cet élément constitue un trait initial de ce modèle d'action des comités d'entreprise. L'objet du débat est alors constitué par la question du reclassement ou celle des aides au départ : la suppression d'emplois est conduite à son terme moyennant l'aménagement des compensations proposées aux salariés concernés. Cette forme de gestion du personnel est une pratique courante dans ces entreprises et correspond à deux grandes orientations générales dans leur gestion. La première est liée à une politique de gains de productivité (fondée sur la substitution capital/travail) et d'économies d'échelles (avec la recherche de grandes séries pour amortir l'investissement en machines). La seconde vise à faire face aux effets de la concurrence des pays à faible coût de main-d'œuvre par une délocalisation progressive de l'activité vers ces pays. Dans les deux cas, le travail est envisagé comme un coût à réduire.

Cette manière d'aborder les suppressions d'emplois à partir du souci de réduction des coûts de production pour faire face à la concurrence internationale se situe dans le prolongement des politiques de l'emploi élaborées à partir des grandes restructurations du charbon et de l'acier menées dans les années 1960. Ces restructurations menées à l'échelle européenne, dans le cadre de la Communauté Économique du Charbon et de l'Acier, interviennent dans des secteurs encore marqués par l'ombre des surcapacités qui s'étaient dégagées à l'échelle européenne au cours de la crise des années 1930. Elles visent à faire face à la forte croissance de la productivité dans les années d'après-guerre et à la concurrence des pays à faible coût de main-d'œuvre ou dotés de gisements plus accessibles que ceux des pays européens. De manière plus générale, ces restructurations

s'inscrivent dans l'ambition, affichée à partir du V<sup>e</sup> Plan en 1965, de constituer des « champions nationaux » pour faire face à l'ouverture progressive de l'économie française dans l'espace européen. Dans ce cadre, dès le début des années 1960 avec la création du Fonds National pour l'Emploi (FNE), les politiques de l'emploi accompagnent des politiques industrielles explicitement orientées vers un « monde de production industriel » visant à la standardisation des produits et aux gains de productivité. Ces politiques sont fondées, dans un premier temps, sur le retrait d'une partie de la main-d'œuvre grâce aux préretraites financées par le FNE et sur l'organisation de la mobilité des salariés à travers le reclassement et, à une échelle interprofessionnelle et nationale, à travers l'institution de l'Agence Nationale pour l'Emploi en 1967. Elles seront complétées, dans un second temps, par des dispositifs d'exonération de charges sociales ou d'aides publiques destinées à compenser ce qui est envisagé comme un coût excessif du travail.

C'est encore dans cette perspective qu'a été élaboré le Plan textile par le ministère de l'Industrie en 1996 remis en cause depuis par la Commission européenne : ce plan est constitué d'un ensemble de subventions destinées à aider les entreprises du secteur textile à payer leurs salariés. Le travail est toujours envisagé comme un coût, sans que soit remise en cause l'organisation productive du secteur et la conception du travail qui en résulte. Dans cette perspective, une politique destinée à alléger le coût de la main-d'œuvre représente une incitation puissante, pour les entreprises du secteur, à poursuivre une stratégie de gains de productivité et de délocalisation qui laisse de côté la question du renouvellement des produits. La concurrence internationale des pays à faible coût de main-d'œuvre constitue une contrainte objective *pour* les acteurs économiques qui tentent à partir de là de s'en accommoder. La contrainte est ici liée, au-delà du fait des salaires plus bas dans les pays en voie de développement, à la manière dont les acteurs économiques envisagent leurs produits.

Dans un secteur tel que celui du textile, marqué en France par une stratégie de repli et une réputation de déclin, l'extériorité de l'univers des créateurs et des stylistes – concentré autour de la mode parisienne – rend difficilement envisageable une autre conception du travail de production que celle qui le réduit à un coût. Le produit n'est alors envisagé que comme la réalisation d'un modèle préexistant que les goûts des consommateurs imposeraient, indépendamment de toute activité créatrice des producteurs : le prix du travail, lié à son ancrage territorial dans le cas des vallées vosgiennes et à la qualité des produits qui résulte du savoir-faire accumulé dans cette région, apparaît alors comme excessif par rapport à des produits de qualité inférieure, mais répondant au besoin de changement fréquent qui résulte du décalage avec la mode (25). Dans cette perspective, la

(25) Cette manière d'envisager le produit et la dévalorisation du travail et des travailleurs qui en résulte sont sans doute un élé-

ment à prendre en compte dans la montée du vote pour le Front National en Alsace.



trajectoire de l'industrie textile française offre un contraste important avec la « politique de la singularité » suivie par l'industrie textile italienne. Le développement de cette dernière dans la confection de haut de gamme tient en effet, en grande partie, à la part prépondérante que prennent les créateurs à la direction des entreprises (26).

### **Modèle 3 : la critique de la direction**

La loi de 1993 a permis aux comités d'entreprise de prendre part au contrôle de la procédure de licenciement collectif à travers la possibilité nouvelle de saisine du juge judiciaire civil. La lettre même de la loi oriente cette saisine sur les questions ayant trait au contenu du plan social devant accompagner les projets de suppression d'emplois. Toutefois, l'encadrement légal du plan social ne se limite pas au produit final issu de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel, il intègre également les conditions de production de ce plan, dans la mesure où le plan social doit être « présenté par l'employeur aux représentants du personnel qui doivent être réunis, informés et consultés » (*Code du travail*, L321-4-1 al2). Le plan social doit ainsi être discuté dans une procédure de consultation elle-même conforme aux dispositions légales réglant cette question. Comme nous l'avons vu à travers le modèle de la résistance à la compétitivité, le contrôle formel de la procédure de consultation a été le terrain initial de mobilisation de la loi au cours de l'été 1993.

Au-delà des traits « formels » de la procédure de consultation portant sur les questions de délais, d'ordre des réunions, d'ouverture des parties à la discussion, le registre économique mis en évidence par l'analyse lexicale témoigne d'un débat sur le contenu économique de la consultation du comité d'entreprise. Ce registre renvoie à la fonction que le législateur a assigné au comité d'entreprise et fait écho au principe de participation des travailleurs à la gestion des entreprises posé par le Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi

(26) La notion de « direction » ne se limite pas ici au pouvoir hiérarchique responsable devant le conseil d'administration de la stratégie de l'entreprise, elle correspond également à la capacité de peser sur le développement de l'entreprise à travers le renouvellement constant, sans être nécessairement révolutionnaire, de ses produits. Dans le cas de l'industrie textile en Italie, Giorgio Armani est un exemple de réussite de l'intégration de la création à l'activité productive

au sens restreint que l'on donne habituellement à ce terme. L'exemple italien fournit ici une autre grille de lecture des difficultés du textile français : les difficultés rencontrées sont peut-être moins liées au coût de la main-d'œuvre, compensé par la qualité des produits, qu'à leur inadéquation aux tendances du marché. Pour une analyse des contrastes entre le textile parisien et le textile italien, on se reportera à Salais et Storper (1993).

qu'à la gestion des entreprises. » À ce titre, la consultation du comité d'entreprise est d'abord liée à un souci de mise en commun de l'information économique, que ce soit dans le cadre de la présentation annuelle des comptes de l'entreprise ou dans le cadre de procédures exceptionnelles.

En dépit de l'obligation légale qui s'attache à la communication des informations économiques dans la vie des comités d'entreprise, l'argumentation économique des directions dans le cadre de la procédure de licenciement économique fournit la base d'un modèle d'action spécifique à certains comités d'entreprise. Au centre de ce modèle se trouve la capacité des représentants du personnel à confronter l'information économique produite par la direction à l'activité effective de l'entreprise. Cette capacité implique que les représentants du personnel aient accès, par leur travail même, ou par celui de leurs mandants, à une connaissance directe de cette activité économique.

Il y a place pour un tel modèle d'action au sein du cadre tracé par le droit du licenciement pour motif économique, dans la mesure où l'information économique doit se situer entre une dimension générale et un ancrage dans la situation propre à l'entreprise. Cette information doit être en effet suffisamment générale pour que la suppression de postes n'apparaisse pas liée aux personnes qui occupent ces postes, en effet, « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou pour plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques » (*Code du travail*, art. L321-1). Elle doit, dans le même temps, pour être de bonne foi, présenter les orientations stratégiques prises par la direction, dans le cadre du secteur d'activité concerné. Cette argumentation correspond ainsi à la présentation d'une situation économique orientée par la trajectoire économique que la direction tente de donner à l'entreprise.

### *Compétences critiques et entreprises à forte activité de Recherche et développement*

Le modèle d'action lié au registre portant sur l'information économique présentée par les directions (classe 3) vise, dans ce cadre, à remettre en cause la bonne foi de l'information transmise à travers l'exercice d'une compétence critique par les comités d'entreprise. Le comité d'entreprise de la société Neyrpic met ainsi en évidence, dans le cadre d'une procédure de licenciement engagée au cours de l'année 1996, une diminution artificielle du chiffre d'affaires avancé par la direction, en comparant la baisse de prix pour le secteur selon la direction, à celle annoncée par le groupe concurrent de Neyrpic. Il souligne également l'omission de certaines commandes dans les comptes présentés par la direction. Ces débats, que

retrace le jugement du tribunal de grande instance de Grenoble, témoignent de la capacité des représentants des salariés à confronter l'information comptable fournie par la direction à l'activité effective de l'entreprise.

Cette capacité à critiquer l'information comptable est liée à l'activité productive des entreprises associées au registre fondé sur la critique de l'information économique. Les entreprises les plus fortement associées à ce registre sont, outre la société Neyrpic de Grenoble, les sociétés Cégélec et IBM ou encore l'Institut Pasteur de Lyon. Elles intègrent une forte part de Recherche et développement dans leurs activités. La société Neyrpic réalise les équipements électriques de barrages, et en particulier les roues de turbines hydrauliques. La réalisation d'une pièce est précédée d'une longue négociation avec le client, lié de manière plus ou moins direct à un État. Elle se déroule sur plusieurs années et intègre une part d'incertitude technique liée à la concrétisation d'un produit qui n'existe jusque-là que sous la forme d'une étude. Le service concerné par la procédure de licenciement au sein de la société Cégélec travaille conjointement avec EDF à la réalisation d'un logiciel de gestion du réseau électrique national. Ses activités, qui sont constituées d'une part importante de Recherche et développement, se laissent difficilement appréhender en termes comptables et financiers dans la mesure où elles ne consistent pas en la réalisation de produits reproductibles en grande série auxquels on peut attribuer un prix fixe préalablement à la vente. Ces activités font une place telle à l'innovation de produits que leur écriture comptable en devient problématique. Cela tient à ce qu'une innovation « c'est tout d'abord un moment de réécriture du lien social dans l'entreprise [...]. Une innovation socio-technique est également un moment d'incertitude et d'indétermination, portant sur les coûts d'interaction, les coûts des produits, les usages de ces derniers ou les comportements des opérateurs et des usagers » (Thuderoz, 1997, p. 351).

Cette difficulté à produire une expression comptable de l'activité de ces entreprises est liée au fait que leurs produits ne sont pas réductibles à des marchandises visant à satisfaire un besoin clairement établi à travers un processus marchand. Au sein de sociétés telles que Cégélec et Neyrpic, l'activité productive vise principalement à réaliser les équipements de services publics de production et de distribution de l'électricité. La dimension marchande, fondée sur la satisfaction immédiate des besoins prédéfinis de consommateurs individuels, est en partie mise entre parenthèses pour que soit possible un travail de longue haleine en coopération avec l'opérateur de service public au cours duquel, par un cheminement commun, le produit et le besoin auquel il répond se construisent conjointement. Une telle situation est transposable dans d'autres univers productifs, à travers la capacité de l'entreprise à « faire le marché », c'est-à-dire à créer la demande et le besoin correspondant au nouveau produit qu'elle propose. Dans le domaine de la confection, cette capacité à faire le marché est liée à celle de lancer une « tendance », ce qui suppose une relation avec l'univers de

la mode et des stylistes, sans pour autant être cantonné au segment du prêt-à-porter de haut de gamme (27).

À l'incertitude sur les coûts liée à la place de l'innovation dans ces entreprises, il faut ajouter, dans les affaires associées à la classe 3, la participation de salariés d'un type nouveau au débat sur l'emploi : les techniciens et les ingénieurs qui constituent la majeure partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné et qui sont, ou du moins se sentent, touchés par la procédure de licenciement. Le travail de ces salariés consiste d'abord à produire la connaissance du produit à réaliser, de sorte qu'ils ont un accès privilégié à la connaissance de l'activité de l'entreprise. La mobilisation autour de la cause de l'emploi au sein de telles activités s'inscrit dans une situation proche du « syndicalisme du troisième type » identifié par Lojkin (1995), marqué par un rapprochement des ingénieurs et techniciens et des instances représentatives du personnel jusqu'ici plutôt consacrées à la défense des intérêts des catégories ouvrières. Cette convergence entre des personnels des collègues « cadre » et « ETAM » (employés, techniciens et agents de maîtrise) et les élus du personnel ne se réalise que dans des situations de menace très forte sur l'emploi de tous les salariés allant au-delà de la remise en cause des emplois ouvriers. Elle suppose également une capacité d'innovation institutionnelle de la part des responsables syndicaux et des salariés. Au sein de la société Cégélec, l'action des élus du personnel contre la procédure de licenciement a trouvé un relais avec les salariés concernés à travers l'organisation d'une « coordination » des salariés du service, sur le modèle des coordinations étudiantes. La « coordination » est un type de regroupement qui a permis aux salariés de surmonter leurs réticences à l'égard des mobilisations collectives et des organisations syndicales : les salariés de ce service, ingénieurs souvent issus de la promotion interne, avaient en effet jusqu'alors envisagé leur carrière dans le cadre d'un projet de vie individuel. Ce mode d'action s'inscrit ainsi dans le cadre des prémisses d'une « désinstitutionnalisation » du groupe des cadres, liée à la montée du chômage, et à l'affaiblissement de leurs organisations catégorielles (28).

(27) La société B, étudiée dans *La cause de l'emploi. Les usages du droit dans la contestation de plans sociaux* (Didry, Tessier, 1996), a acquis une telle capacité à « faire le marché », au cours de l'après-guerre, dans le domaine des bas et des collants. Cette capacité est liée à un effort important de recherche conjointe avec les fournisseurs sur les fibres et de renouvellement des formes des produits. Elle se dissout à la fin des années 1980 dans une stratégie visant, à travers une pression sur le prix de revient, à concurrencer les groupes américains dans les hypermarchés. Dans le domaine des couches-culottes pour enfants, c'est d'abord par une succes-

sion d'innovations dans l'absorption de l'humidité et dans l'étanchéité du produit, plus que par le coût, que des firmes ont accédé à une position dominante. Comme dans le domaine du petit pot pour nourrissons (Thuderoz, 1997), ces innovations de produit sont le résultat de processus techniques, mais impliquent également de manière primordiale une « mise en scène de l'innovation » par l'inventivité des services marketing et des publicitaires sous-traitants.

(28) Cette désinstitutionnalisation correspond à une évolution inverse à celle décrite par Boltanski (1982). Elle ne pourra s'accomplir véritablement que si s'engage aussi

*L'exemple typique de la société Neyrpic*

Le cas de la société Neyrpic marque un point d'aboutissement de ce modèle d'action du comité d'entreprise. Le projet de suppression d'emplois annoncé par la direction de l'entreprise en 1996 s'inscrit dans une longue série de restructurations marquées par des suppressions d'emplois, mais également par l'extériorisation de certaines activités dans d'autres filiales grenobloises du groupe GEC Alstom (29). Les actions en justice que suscite la procédure de licenciement engagée en 1996 correspondent cependant à un engagement nouveau de la part des salariés de la société par rapport aux restructurations antérieures. Si le projet de suppression d'emplois touche d'abord les emplois ouvriers, il laisse en effet craindre par son ampleur (environ un quart des effectifs sur 600 personnes) la fermeture à brève échéance du site grenoblois. Cette crainte est alimentée par le développement des activités de la filiale chinoise de la société. La menace de fermeture du site suscite alors une réaction de l'ensemble des salariés, composé en majeure partie d'ingénieurs et de techniciens (330 ETAM, 160 ingénieurs pour 130 ouvriers).

En centrant, dans un premier temps, leurs actions sur une critique de l'information économique transmise par la direction, les salariés de la société retrouvent une forme d'action qui a été celle de leurs collègues au cours de l'année 1963, dans un contexte de difficultés de trésorerie de l'entreprise, avec à la clé l'intégration de l'entreprise au groupe Alstom. À l'époque, l'annonce de suppressions de postes pour faire face à des difficultés conjoncturelles de trésorerie (30) s'est traduite par une grève perlée qui a duré toute l'année, avec un point d'orgue au moment de la mise en place d'un « plan de licenciement » fin 1963. La mobilisation des salariés de l'entreprise, à l'époque, est très large, et elle est déjà fondée sur un désaccord avec l'information comptable fournie par la direction, puisque, comme le souligne un professeur de la Faculté de droit de Grenoble, « de nombreux ingénieurs ont été choqués par la dépréciation de valeurs d'actifs, en particulier touchant les études réalisées par la Sogreah » (Ollier, 1963, p. 539).

Au-delà de la critique de l'argumentation de la direction, l'analyse des représentants du personnel est fondée sur un point de vue symétrique à

*(suite de la note 28)*

un « travail social » (au sens de Boltanski, *op. cit.*) allant dans ce sens au sein des confédérations dominées par une représentation ouvrière (CFDT et CGT). Ce « travail social » suppose un engagement en faveur des cadres et il implique également un travail sur soi-même pour dépasser, sans l'oublier, l'héritage ouvriériste que ces confédérations ont en

partage.

(29) Ces restructurations, et les licenciements collectifs qui en résultent, se sont succédées depuis la fin des années 1980 au rythme d'une procédure de licenciement chaque année.

(30) Ces difficultés sont liées aux aléas qui affectent les commandes étatiques et des grands services publics.

celui des théories économiques de la Recherche et développement. Ces théories visent à expliquer la corrélation paradoxale entre l'existence de services de Recherche et développement internes et le développement de formes collectives de Recherche et développement externes aux entreprises. L'existence de services internes de Recherche et développement semble faire double emploi avec des organismes collectifs de recherche. L'analyse économique conduit à une conclusion différente : la présence d'un service de Recherche et développement interne traduit une capacité d'« apprentissage » qui débouche sur l'intégration continue d'innovations à l'activité productive de l'entreprise et lui permet d'accéder à une « quasi-rente composite » en suscitant la demande par le renouvellement continu de ses produits (Foray, Mowery, 1990). Le problème posé au sein de la société Neyrpic est celui de la remise en cause de sa capacité d'apprentissage à travers l'externalisation des activités de production : cette externalisation aurait réduit le site grenoblois à un bureau d'études externe à l'égard des activités productives, dont l'existence aurait été menacée à moyen terme. Le risque aurait été notamment, à terme, de rendre l'entreprise incapable de répondre au marché de remplacement et de maintenance qui est appelé à se développer dans les prochaines années en Europe, pour focaliser l'activité de l'entreprise sur des équipements neufs destinés aux marchés émergents de l'Asie (Chine, Inde). Or, dans un marché de remplacement et de modernisation des équipements existants, la capacité de l'entreprise à « faire le marché » à travers ses innovations devient un atout important. Le projet de suppression d'emplois touche, dans cette perspective, à l'« équipement » de l'entreprise pour réaliser des innovations continues de produits, l'« équipement » correspondant ici tout à la fois aux outils qui permettent aux équipes de travailler, et à la constitution même d'une équipe autour des projets à réaliser (Thuderoz, 1997). L'action du comité d'entreprise et la mobilisation des salariés visent, dans ce contexte, à préserver les capacités de l'entreprise à répondre aux commandes en cours à travers un recensement des affaires auxquelles prend part effectivement la société et en dressant les plans de charge des années à venir qui en résultent. Elle vise également à préserver la capacité de la société à prendre part aux évolutions des marchés.

### *Traits généraux du modèle de la critique économique*

Un modèle d'action spécifique des comités d'entreprise se dégage donc autour d'entreprises au sein desquelles prédominent des activités de Recherche et développement. L'enjeu est le maintien des salariés dans l'entreprise, pour que leur spécialisation demeure une ressource mobilisable dans les projets à venir. Cet argument s'étend aux emplois ouvriers inhérents aux activités de production au sens strict du terme, susceptibles – aux yeux des directions – d'être externalisées ou délocalisées. La préservation des activités directement productives dans les entreprises est fondée sur le souci plus large de préserver leur « équipement » et les

«capacités d'apprentissage» qui se dégagent de l'ajustement entre Recherche et développement et production, pour éviter que l'entreprise ne se réduise à un simple bureau d'études de projets réalisés ailleurs. Cet ajustement entre Recherche et développement interne et production n'a de sens que dans un tissu socio-économique plus vaste qui soit propice à un développement des activités de recherche à l'échelle du territoire à travers une articulation entre Recherche et développement interne et externe, une coopération interfirmes, une relation avec des organismes de recherche publics ou un effet de report des efforts de recherche d'un ensemble d'entreprises sur chacune d'elle (*spill over*) (31). Dans cette situation territoriale, le travail d'apprentissage de la firme peut alors conduire à l'apparition d'une «quasi-rente composite» qui lui permette de concevoir une stratégie de développement, à plus long terme, fondée sur la maîtrise d'un marché.

L'action d'un comité d'entreprise face à un projet de suppression d'emplois tend alors à se placer sur le terrain d'une critique de l'information économique fournie par la direction, pour en dégager les contradictions et les lacunes et par là, les possibilités de développement qui sont ainsi laissées de côté par les dirigeants. L'enjeu est moins de faire prévaloir les options des représentants des salariés sur celles de la direction, à travers un conflit de pouvoir sur la gestion de l'entreprise, que de faire apparaître l'absence de fondements de la politique suivie par la direction. Il s'agit de remettre en cause la capacité à diriger des dirigeants. L'action du comité d'entreprise conduit alors à un renouvellement de la direction (32), soit par le remplacement des cadres dirigeants, soit en fournissant à la direction de l'établissement ou de l'entreprise les moyens de faire barrage aux injonctions de la direction du groupe.

Les licenciements pour motif économique répondent en effet d'abord à un objectif de redressement ou d'amélioration de la situation financière de l'entreprise : ils renvoient à un processus de détermination des sur-effectifs à partir de données financières, au plus haut niveau du groupe ou de l'entreprise (Mallet, Teyssier, 1992). Dans cette perspective, la mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif dans une entreprise est fréquemment liée à des décisions de la direction du groupe destinées elles-mêmes à rassurer les actionnaires et à valoriser le cours du titre. L'action du comité d'entreprise et l'annulation de la procédure de licenciement par le juge fournissent alors les moyens d'infléchir la politique, d'abord financière, impulsée par la direction du groupe, en se fondant sur la contradiction mise au jour entre les impératifs de rentabilité à court

(31) Dans le cas de Neyrpic, l'ancrage grenoblois tient à la tradition d'utilisation des flux hydrauliques liée à l'industrie du papier et aux capacités de Recherche et développement qui ont émergé depuis une vingtaine d'années de divers types de coopé-

ration (privé-public, privé-privé).

(32) La direction s'entend ici comme l'orientation de l'activité de l'entreprise, et non pas simplement comme le sommet de la hiérarchie des salariés.

terme affichés par la direction du groupe et le développement à moyen terme de l'activité de l'entreprise.

Cette capacité du comité d'entreprise à faire apparaître les contradictions et les lacunes de l'information économique transmise par la direction dépend de la connaissance de l'activité effective de l'entreprise qu'ont les élus du personnel. Elle implique ainsi une mobilisation des salariés cadres, ingénieurs et techniciens qui, par leurs activités de production de connaissances, sont les plus à même de pouvoir confronter l'information comptable à l'activité effective de l'entreprise.

La capacité à critiquer l'information sur l'activité économique de l'entreprise est également liée au souci de ne pas s'en tenir à la présentation d'un discours général sur les fluctuations de l'activité économique du pays, pour revenir au *secteur d'activité* concerné par le projet de suppression d'emplois. La critique de l'information économique rencontre ainsi l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation dans le domaine du motif économique. Le motif économique se définissait auparavant par l'absence de preuve concernant l'impossibilité pour l'employeur de reclasser le salarié licencié ; la Cour, dans les arrêts Thomson Vidéocolor et TRW Repa d'avril 1995, a fondé la réalité du motif économique sur l'appréciation de la compétitivité à l'échelle du secteur d'activité. Le juge renvoie explicitement les parties à la production de documents précis, notamment sous la forme de documents comptables, pour permettre un véritable débat sur la situation économique de l'entreprise (Wacquet, 1995).

Dans cette configuration économique et juridique, la loi de 1993 représente un outil qui permet aux acteurs économiques de découvrir et d'approfondir la singularité de leur activité productive. La singularité correspond ici à l'apprentissage spécifique que l'entreprise a acquis, et aux possibilités de développement qui en résultent pour l'avenir. Elle correspond également à la prise en compte de la spécialisation des personnes dans cette situation, qui rend impossible une distinction nette entre le « social » lié à la gestion d'une force de travail abstraite constituée d'individus considérés comme substituables et l'« économique » fondé sur la minimisation des coûts de production. Le maintien de ces personnes dans l'entreprise lui permet de disposer d'un potentiel d'innovation. Cette entreprise se place ainsi en position d'aborder l'incertitude économique résultant de l'internationalisation des marchés autrement que comme un choc exogène auquel la seule réponse possible serait une réduction des coûts de production. Une telle entreprise peut espérer, de cette manière, atteindre une certaine capacité à « faire le marché » qui la mette, au moins pour un temps, à l'abri de la concurrence par les coûts.



### **Perspectives : les développements jurisprudentiels et législatifs ouverts par la loi de 1993**

La jurisprudence qui s'est constituée autour de la loi de janvier 1993 traduit un travail de mobilisation et d'appropriation de la règle de droit qui en transforme la portée. Il se dégage de la jurisprudence, entendue comme corpus de décisions publiées par des revues juridiques, plusieurs modèles d'action des représentants du personnel dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif. Trois modèles d'action principaux se font jour dans l'analyse de la jurisprudence : un premier modèle est lié à la mobilisation de la loi dans une stratégie de résistance au projet de la direction et aux orientations stratégiques qu'il sous-tend. Les décisions de justice portant principalement sur la régularité de la procédure accompagnent une mobilisation importante des salariés, dans le cadre d'une lutte de pouvoir entre les représentants du personnel et la direction. Ce modèle d'action est ancré dans des situations économiques au sein desquelles les produits se définissent par rapport à une origine territoriale et à une tradition dans les savoir-faire. Un second modèle d'action a orienté la jurisprudence dans le sens d'un approfondissement de la logique de flexibilité de la main-d'œuvre et d'indemnisation qui se trouve au cœur des politiques de l'emploi menées en France depuis une trentaine d'années. Ce modèle d'action s'inscrit dans le cadre de situations économiques soumises – dans la conception que s'en font les acteurs eux-mêmes – à une forte pression sur le coût de la main-d'œuvre, qui se traduit par une stratégie de gains de productivité et de délocalisation : le secteur du textile en France est aujourd'hui l'exemple typique de telles situations. L'ensemble des acteurs économiques tiennent pour acquis le diagnostic d'un coût excessif du travail et inscrivent leurs actions dans l'objectif d'une diminution de ce coût. Le troisième modèle d'action correspond à un développement de la jurisprudence sur la question du contrôle de la bonne foi de l'information économique transmise par les directions. Ce modèle est lié à une connaissance de l'activité et plus largement du secteur d'activité de l'entreprise qui n'est possible que par l'intervention des salariés directement associés à la production de connaissance et aux activités de Recherche et développement au sein de l'entreprise ; il oriente la mobilisation des salariés dans le sens d'une préservation de la capacité d'apprentissage de l'entreprise. Un tel modèle est ancré dans des secteurs économiques au sein desquels les activités de Recherche et développement ont une part importante.

À travers la jurisprudence qu'elle a suscitée en ouvrant un nouvel accès des tribunaux aux comités d'entreprise, la loi de décembre 1993 a donc conduit à des manières d'envisager la question de l'emploi qui se distinguent en partie du schéma des « politiques de l'emploi » tel qu'il s'est constitué depuis une trentaine d'années. Les politiques de l'emploi se sont construites en effet à partir d'une conception *a priori* du développement

économique, fondée sur la recherche de gains de productivité et la limitation des coûts de production. La jurisprudence récente autour des licenciements collectifs pour motif économique conduit à replacer la question de l'emploi dans la question plus générale des différentes formes possibles de développement des activités économiques. Elle contribue ainsi, au niveau des entreprises, à ouvrir une nouvelle marge d'action dans la compétition internationale, fondée non plus uniquement sur la *compétitivité*, mais sur la découverte et l'approfondissement de la *singularité* que procurent les capacités d'innovation de ceux qui prennent part à leurs activités (salariés, mais aussi sous-traitants ou alliés dans une coopération interfirmes à une échelle territoriale). Il reste à imaginer, à partir de là, les lignes d'une action publique qui prendrait le relais de politiques industrielles et sociales visant à la recherche exclusive de la compétitivité pour conduire à une *politique de la singularité*. Une telle politique implique d'avoir une vision large du développement des activités économiques qui dépasse le clivage entre l'«économique» et le «social». Elle ne peut se concevoir que par une ouverture de l'action publique aux besoins et aux projets des acteurs économiques. Elle suppose ainsi, en suivant la voie ouverte par la mise en œuvre de la loi de 1993, l'élaboration de droits nouveaux destinés à permettre à tous les acteurs concernés, y compris les salariés et leurs représentants, de prendre part aux débats et aux décisions qui engagent l'avenir de leur activité économique et les capacités de leur entreprise.

**Claude DIDRY**

CERCRID-CNRS – Université Jean Monnet  
6, rue Basse des rives, 42023 Saint-Étienne cedex  
didry@univ.st-etienne.fr

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Aucouturier Anne-Lise, Didry Claude, 1997.** – *Des politiques de plein emploi à la pluralité des formes juridiques de la relation de travail, analyse socio-économique de deux expériences : l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise et le rôle du comité d'entreprise dans le contrôle des plans sociaux*, Rapport pour le Commissariat général du plan, Paris, IEPE-CREDOC.
- Baktavatsalou Ravi, Brosetta Xavier, 1996.** – *Les licenciements pour motif économique et leur accompagnement du début des années 1970 au milieu des années 1990*, Communication à la journée sur les plans sociaux organisée le 17 Octobre 1996 par la DARES, Ministère du Travail.
- Bazzoli Laure, Kirat Thierry, 1997.** – « Deux regards non hayekiens sur l'efficacité et la sélection des règles juridiques : l'économie institutionnaliste et l'analyse économique du droit », *Archives de philosophie du droit*, 42, pp. 257-282.
- Boltanski Luc, 1982.** – *Les cadres, formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bourdieu Pierre, 1986.** – « La force du droit », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 64, pp. 3-19.

- Chadenet D.**, 1964. – « Remarques sur l'article du Professeur Ollier sur "L'affaire Neyrpic" », *Droit social*, 27, 4, pp. 225-227.
- Cottureau Alain**, 1996. – « La gestion du travail entre utilitarisme heureux et éthique malheureuse, l'exemple des entreprises françaises au début du XIX<sup>e</sup> siècle », *Le mouvement social*, 175, pp. 7-29.
- Delmas-Marty Mireille, Coste François**, 1992. – « L'imprécis et l'incertain. Esquisse d'une recherche sur "Logiques et droit" », dans **Danièle Bourcier, Pierre Mackay** (éds.), *Lire le droit, langue, texte, cognition*, Paris, LGDJ (Droit et société).
- Desrosières Alain**, 1988. – « La partie pour le tout : comment généraliser ? La préhistoire de la contrainte de représentativité », dans **Jacques Mairesse** (éd.), *Estimation et sondages. Cinq contributions à l'histoire de la statistique*, Paris, Economica.
- 1993. – *La politique des grands nombres*, Paris, La Découverte.
- Didry Claude, Tessier Luc**, 1996. – « La cause de l'emploi. Les usages du droit dans la contestation de plans sociaux », *Travail et emploi*, 69, pp. 23-36.
- Dodier Nicolas, Baszanger Isabelle**, 1997. – « Totalisation et altérité dans l'enquête ethnographique », *Revue française de sociologie*, 38, 1, pp. 37-66.
- Durkheim Émile**, 1930. – *De la division du travail social*, Paris, Presses Universitaires de France [1<sup>re</sup> éd. 1893].
- Dworkin Ronald**, 1985. – « La chaîne du droit », *Droit et société*, 1, pp. 51-79.
- Foray Dominique, Mowery David C.**, 1990. – « L'intégration de la Recherche et développement industrielle : nouvelles perspectives d'analyse », *Revue économique*, 41, 3, pp. 501-531.
- Freund Julien**, 1983. – *Sociologie du conflit*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Gaudu François**, 1994. – « Le contrôle de l'exécution du plan social », *Droit social*, 5, pp. 492-501.
- Goffman Erwin**, 1991. – *Les cadres de l'expérience*, Paris, Éditions de Minuit.
- Guillemard Anne-Marie**, 1993. – « Emploi, protection sociale et cycle de vie : résultats d'une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipée d'activité », *Sociologie du travail*, 35, 3, pp. 257-284.
- Jemmaud Antoine**, 1990. – « La règle du droit comme modèle », *Dalloz Périodique*, Chronique 34, pp. 199-210.
- 1998. – « Des concepts en jeu », dans **Gilles Martin, Jean Clam** (éds.), *Les transformations de la régulation juridique*, Paris, LGDJ, MSH.
- Karpik Lucien**, 1995. – *Les avocats entre l'État, le public et le marché : XIII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Gallimard.
- Lenoble Jacques, Berten André**, 1990. – *Dire la norme. Droit politique et énonciation*, Paris, LGDJ.
- Lojkine Jean**, 1995. – « Vers un syndicalisme du "troisième type" ? L'intervention syndicale dans la gestion des entreprises », *La revue de l'IRE*, 19, pp. 31-55.
- 1996. – *Le tabou de la gestion, la culture syndicale entre contestation et proposition*, Paris, Éditions de l'Atelier.
- Lyon-Caen Antoine**, 1994. – « La raison des juges », *Liaisons sociales*, 86, p. 51.
- Mallet Louis, Teyssier Francine**, 1992. – « Sureffectif et licenciement économique », *Droit social*, 4, pp. 348-359.
- 1997. – *Le processus de licenciement collectif*, Paris, Rapport pour le Commissariat général du plan.
- Marty Fabrice**, 1995. – *Une application de l'économie des conventions, l'étude du système salaisonnier lacunaux*, Mémoire de Diplôme d'agronomie approfondie, économie appliquée, Dijon, ENESAD.
- Ollier Pierre**, 1963. – « Un conflit social exemplaire. L'affaire Neyrpic », *Droit social*, 26, 11, pp. 536-542.

**Pharo Patrick**, 1991. – *Politique et savoir-vivre, enquête sur les fondements du lien civil*, Paris, L'Harmattan.

**Reinert Max**, 1993. – « Les “mondes lexicaux” et leur “logique” à travers l'analyse statistique d'un corpus de récits de cauchemars », *Langage et société*, 64, pp. 5-39.

**Salais Robert**, 1994. – « Incertitude et interactions de travail des produits aux conventions », dans **André Orléan** (éd.), *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses Universitaires de France, pp. 371-403.

**Salais Robert, Storper Michaël**, 1993. – *Les mondes de production, enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

**Segrestin Denis**, 1997. – « L'entreprise à l'épreuve des normes de marché. Les paradoxes des nouveaux standards de gestion dans l'industrie », *Revue française de sociologie*, 38, 3, pp. 553-585.

**Serverin Evelyne**, 1985. – *De la jurisprudence en droit privé, théorie d'une pratique*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon.

**Serverin Evelyne, Bruxelles Sylvie**, 1992. – *Le langage du dispositif des décisions judiciaires civiles : contribution à l'étude de l'acte décisionnel*, Rapport pour le Commissariat général du plan, Saint-Étienne, CERCRID-CNRS.

**Simmel Georg**, 1995. – *Le conflit*, Paris, Circé [1<sup>re</sup> éd. 1908 dans *Soziologie, Untersuchungen über der Vergesellschaftlichung*, chapitre 4 « Der Streit »].

**Thuderoz Christian**, 1997. – « Pour une sociologie de l'innovation industrielle », *Sociologie du travail*, 39, 3, pp. 347-369.

**Véricel Marc**, 1997. – « La publication des décisions de justice en droit du travail », *Droit social*, 12, pp. 1081-1091.

**Wacquet Philippe**, 1995. – « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique (Cour de cassation, ch. soc., 5 avril 1995) », *Droit social*, 5, p. 482.

**Weber Max**, 1995. – *Économie et société*, Tome 1, Paris, Agora (Pocket) [1<sup>re</sup> éd., 1922].