

S.E.P.T.E.M.B.R.E

Une nouvelle grève était appelée dans le secteur des transports routiers pour la fin septembre. Mais loin du mouvement spontané de Juillet, ce sont les syndicats (CFDT, CGT, et FNCR-autonome) qui lancent le mouvement. Chacun garde en mémoire les barrages routiers du début de l'été. Certains ont pu trouver confortée l'image traditionnelle du routier indépendant bloquant sans scrupule les vacanciers sur le départ. Mais une réalité si simple n'expliquerait pas l'explosion du problème des conditions de travail dans ce secteur, et au delà une remise en cause de toute la structure du transport de marchandises.

Un secteur particulier

A un bout de la chaîne, les chargeurs. Ceux-ci fixent les prix, organisent le travail, regroupent les marchandises. Les transporteurs viennent alors, utilisant soit leurs propres salariés, soit des routiers indépendants, les «tractionnaires».

Mais ceux-ci ne représentent qu'une faible part: 31 000 salariés travaillent dans des entreprises de 1 à 5 salariés, contre 74 000 dans des entreprises de plus de 50 salariés, pour un total de 200 000 salariés. Quelle que soit la taille de leur entreprise, c'est sur ces routiers que pèse le poids le plus fort, les chargeurs s'étant dès le départ réservé des bénéfices importants et obligeant ainsi les transporteurs à exploiter toujours plus les routiers pour maintenir

leurs bénéfices.

Deux éléments ont en effet amené peu à peu les coûts à un niveau ne permettant plus d'assurer un salaire et des conditions de travail normaux. D'une part les flux tendus des entreprises ont nécessité une surcapacité permanente afin de pouvoir répondre à toute surcharge éventuelle. D'autre part la gestion la plus juste possible a conduit les entreprises à réduire les coûts de transport dans le prix final du produit.

Visiblement, une des clés de la situation est donc économique. La FGTE-CFDT propose donc un retour à une fixation du prix



du transport, ce vers quoi le gouvernement semble se diriger.

Et le permis à points ?

C'est l'arbre qui cache la forêt. En attisant la colère sur les barrages, la FNTR, qui représente les patrons des grandes entreprises de transport, espérait retourner contre le gouvernement une tension qui montait. Tout semble indiquer un retournement de tendance dans le milieu: à l'affrontement entre l'artisan routier et le transporteur, polarisé par le prix payé à ce sous-traitant, a succédé l'affrontement entre les patrons transporteurs et les salariés réclamant des conditions de travail

normales. La présence syndicale en est déjà un signe, comme le montre l'accueil réservé aux syndicats sur les barrages, où ils militaient pour des barrages filtrants avec un dialogue avec les particuliers pour expliquer leurs problèmes. De même les gains obtenus par la suite dans la négociation (avec il est vrai l'appui du gouvernement), responsabilisent le transporteur sur les conditions de transport.

La grève de septembre est un nouveau signe de cette remise en cause des conditions de travail. L'accord de Juillet, après les barrages, a permis de ramener la durée quotidienne de travail, et de mieux prendre en compte les temps d'attente qui n'étaient pas décomptés comme temps de travail. Mais cet accord n'est pas passé dans les faits, de plus le permis à points entre en vigueur et les conditions de reclassement ne sont pas acquises pour les routiers en cas de perte de permis.

A travers cette grève de Septembre, où ce sont les syndicats qui prennent l'initiative, il s'agit de la transformation sociale d'un milieu professionnel, où même l'artisan indépendant se retrouve lié par des rapports de salariat avec le donneur d'ordre. Mais la tradition de forte répression syndicale par ce patronat est une des limites de la situation.

Louis-Marie BARNIER



CONDITIONS DE TRAVAIL, L'AUBE D'UN MONDE ANCIEN

Si les statistiques disent vrai, le travail, en France aujourd'hui, n'est pas une partie de plaisir. Les résultats de l'enquête nationale de 1991 sur les conditions de travail⁽¹⁾, et leur comparaison avec ceux des enquêtes antérieures, montrent dans l'ensemble une extension des contraintes, des désagréments ou des dangers du travail, tels du moins que les salariés les perçoivent. Après bien des années d'une supposée modernisation, et après dix ans de lois Auroux, il faut bien admettre que des transformations profondes de la vie de travail restent à réaliser.

(1) le ministère du Travail a publié et commenté une partie de ces résultats dans plusieurs numéros du bulletin *Premières Informations*, au début de 1992.



Il y a quinze ans, nous préparions au ministère du Travail la première enquête nationale sur les conditions de travail (celle de 1978), et nous avons testé le questionnaire auprès de quelques dizaines de salariés. La première visite que j'avais faite s'était mal passée. L'ouvrière avec qui nous avons rendez-vous, syndicaliste active, avait absolument refusé de répondre. Elle jugeait cette enquête suspecte (n'étions-nous pas plus ou moins de mèche avec son employeur ?), et en tout cas complètement ridicule : depuis des années que le syndicat combattait sans succès le travail pénible et les toxiques répandus dans l'usine, elle ne voyait pas pourquoi faire une enquête, au lieu d'agir tout de suite contre des nuisances connues de tous.

J'ai repensé à cet incident en lisant les résultats de l'enquête de 1991, la troisième du genre (la deuxième a eu lieu en 1984). Certes, ces résultats indiquent que le travail contraint, pénible, risqué, n'appartient pas à une époque révolue. Mais l'ignorait-on avant d'examiner ces données ? En est-on suffisamment certain à présent ? Trouve-t-on là des enseignements utiles pour transformer le travail ?

Car le rapide tour d'horizon que je propose de faire dans cet article, aura vraiment un sens si chacun de nous veut bien réfléchir sur les actions concrètes et efficaces qu'il peut mener dans ce domaine, ou sur les obstacles qu'il rencontre. A ceux qui veulent en parler, on fera de la place dans les colonnes de «Collectif», le sujet en vaut la peine.

La vogue des horaires bizarres

Tour d'horizon, donc. Et commençons par les horaires. On connaît le contexte : la durée hebdomadaire du travail a baissé trois fois en France dans ce siècle. En 36, mais pour remonter un an après. Entre 70 et 76, la baisse régulière de l'après-Grenelle, avec une régression des durées les plus longues. Et début 82, avec l'ordonnance des 39 heures. Depuis, calme plat ou presque. La durée légale ne bouge pas, les durées réelles non plus.

Ce qui se transforme, c'est l'organisation des horaires. L'enquête de 91 confirme deux tendances.

Premièrement : les horaires fixes - les mêmes tous les jours - se font plus rares. La relève est assurée par les équipes alternantes (dont l'ampleur évolue peu), divers autres horaires irréguliers, et puis les fameuses formules «à la carte» (en extension rapide à présent), et les horaires qu'on peut qualifier de «libres», sans qu'il soit facile de repérer les contrôles ou les limites dont ils s'accompagnent.

Deuxièmement : la journée de travail se resserre, on commence un peu plus tard, ou on finit un peu plus tôt, avec des pauses-repas moins longues. Mais cette évolution, qui concerne la plupart des salariés, laisse complètement de côté une forte minorité, pour laquelle au contraire les horaires décalés ou nocturnes se maintiennent, voire se développent. Et la tendance à banaliser le travail de nuit, dont témoigne l'offensive pour que les femmes en

«bénéficient», pourrait bien accentuer ce phénomène.

Entre d'un côté une main-d'oeuvre «de jour», qui va concentrer de plus en plus son activité sur la période 9h-17h, et de l'autre les multiples situations atypiques qui se répandent, le «tissu social», comme on dit, va s'exposer à des fragilités nouvelles. Par exemple, que se passera-t-il pour les postés de 40 ou 50 ans - dont le nombre va grandir pour de simples raisons démographiques (le baby-boom de l'après-guerre) - lorsqu'ils souhaiteront retrouver un emploi en horaires normaux ?

Une flexibilité sous contrainte

Passons aux contraintes de cadence. Leur évolution traduit, selon les statistiques du ministère dans la publication des résultats de 1991, «la recherche par les entreprises d'une plus grande souplesse d'adaptation», qui se traduit concrètement dans plusieurs domaines : « la demande des clients pèse davantage sur le rythme de travail, les délais sont plus serrés ; l'autonomie des travailleurs progresse, pourtant le travail à la chaîne ne recule pas ». Le travail à la chaîne ne recule pas : on répéterait cette phrase plusieurs fois encore, si cela suffisait à contrebalancer les idées toutes faites sur la modernisation flexible, ou sur la flexibilité moderne, comme vous voudrez.

Soyons précis. La définition du travail à la chaîne, utilisée dans l'enquête, est volontairement restrictive. Elle concerne tout salarié «effectuant, selon une cadence déterminée, un travail répétitif sur un produit qui, soit se déplace devant lui, soit lui est transmis par son voisin sans que soient constitués entre eux de stocks-tampons». Avec cette définition, on trouve 5% des ouvriers qualifiés, et 16% des ouvriers non qualifiés, qui travaillent à la chaîne en 1991. Ces pourcentages étaient respectivement de 4% et 13% en 1984.

Cette population «sur chaîne» - comme celle, plus vaste, des salariés exposés aux contraintes de cadence les plus rigides - a deux caractéristiques : elle est toujours aussi féminisée (plus

de 21% des ouvrières sont sur les chaînes), et elle est de moins en moins jeune, parce que beaucoup de jeunes ouvriers rejettent franchement l'idée d'être affectés sur ces postes - d'où un carrousel d'intérimaires dans certains ateliers de l'automobile - et parce qu'il est de plus en plus difficile de trouver des postes à contraintes allégées pour les plus âgés.

En même temps, un bon tiers des ouvriers ont un rythme de travail qui dépend directement de la pression des clients de l'entreprise. Cette proportion augmente vite, ce que les auteurs de l'enquête résument en notant que « les contraintes commerciales se développent chez les ouvriers ». De même d'ailleurs que « des méthodes plus industrielles gagnent les métiers tertiaires » : 29% des employés doivent respecter des normes ou des délais courts.

Tout cela n'exclut pas l'appel à la capacité d'initiative des salariés : de plus en plus d'ouvriers et d'employés peuvent, dans une certaine mesure, choisir leur façon de réaliser le travail, ou régler eux-mêmes les incidents. Mais, compte tenu des rythmes et des délais à respecter, il est difficile d'espérer que ces marges de manoeuvre soient satisfaisantes.

Ainsi apparaissent côte-à-côte des impératifs de flexibilité, des contraintes rigides, et des principes d'autorité : un salarié sur cinq (et un ouvrier sur trois) changent de poste selon les besoins de l'entreprise ; la moitié des salariés doivent souvent abandonner une tâche pour une autre non prévue ; près d'un tiers des salariés ne peuvent interrompre leur travail en-dehors des pauses ; un quart des salariés (et 40% des ouvriers) ne quittent pas leur travail des yeux ; et, à l'extrême, 6% des ouvriers non qualifiés (surtout des femmes) ont l'interdiction de parler avec leurs collègues de travail.

Il est difficile de tirer de cette description des signes d'une transformation positive de la vie de travail. Au-delà des grands changements techniques et organisationnels qui, paraît-il, sont en cours, le monde nouveau dans les ateliers et les bureaux risque fort de ressembler à l'ancien, et pas forcément sous ses meilleurs aspects.

Poussiéreux, lourd, bruyant,...

On éprouve la même inquiétude face aux résultats de l'enquête en matière de pénibilité, de nuisances, ou de risques. Dans pratiquement tous ces domaines, les réponses positives sont plus nombreuses en 1991 qu'en 1984, ce que les statisticiens interprètent prudemment à l'aide de trois explications complémentaires.

Ils indiquent d'abord que de petites modifications du questionnaire (avec quelques interrogations nouvelles) peuvent jouer un rôle dans cette variation.

Ils admettent ensuite une part de subjectivité dans les réponses : l'enquête auprès des salariés renseigne sur leur perception de leur vie de travail, qui dépend de leur accoutumance à certaines contraintes, de leur insouciance ou de leur inquiétude face aux dégradations possibles de la santé au travail, ou même de leur «humeur générale». Tout cela a pu évoluer en quelques années, dans le sens d'une préoccupation grandissante, même là où la situation ne s'est pas «objectivement» dégradée. Ce qui n'ôte rien à l'intérêt des résultats, car il est bien difficile de faire la différence entre des conditions de travail «réellement pénibles» (?), ou perçues comme telles.

Reste la troisième série d'explications, celle justement qui évoque des causes réelles de dégradation. Notant d'abord que les actions les mieux connues en matière d'amélioration des conditions de travail concernent des grandes entreprises, les auteurs de l'enquête poursuivent : « Les résultats opposent justement les grandes entreprises aux autres. Dans les grandes, les risques et pénibilités évoluent plutôt de façon favorable, alors que la situation se dégrade dans les plus petites. (Cela concorde avec les observations des inspecteurs du travail, qui signalent des manquements fréquents à la législation du travail, notamment dans les PME. » Cet accroissement des risques et des contraintes n'est pas sans liens avec l'organisation du travail : « Certaines

pénibilités peuvent être aggravées lorsqu'elles sont subies sous forte contrainte de temps, et ainsi passer une sorte de « seuil de déclaration ». En outre, la polyvalence plus grande peut amener certains enquêtés à subir, au moins de façon occasionnelle, des pénibilités plus variées ».

On en arrive ainsi à une sévère énumération : en 1991, 35% des salariés respirent des poussières dans leur travail (+8% par rapport à 1984) ; 32% portent ou transportent des charges lourdes (+10%) ; 29% doivent se mettre dans des postures pénibles (+13%) ; 21% courent le risque de chutes graves (+7%) ; 19% subissent un niveau de bruit ne permettant pas de se parler à voix normale (+3%) ; etc...

Du moderne et du participatif

Quelles que soient les précautions que l'on prend pour interpréter ces résultats, ils témoignent d'un triple échec.

Un échec de la modernisation, d'abord. Le recours à de nouvelles techniques de travail n'a pas évincé des contraintes et des nuisances bien traditionnelles. L'ordinateur et le robot s'accommodent du travail parcellisé, de la manutention astreignante, d'un environnement de travail agressif. On peut défendre l'idée que dans de telles conditions ces techniques de pointe auront du mal à fonctionner correctement. Martine Aubry, ministre du Travail, l'a confirmé dans sa communication au Conseil des Ministres sur le changement du travail : « La modernisation des équipements, rendue d'autant plus nécessaire en France qu'elle a été tardive, a aussi donné lieu à de nombreux gâchis ». Mais ce constat, même formulé en haut lieu, a peu de chances de bouleverser à lui seul la conduite des projets industriels dans notre pays.

Deuxième échec à admettre : celui des instruments légaux mis en place il y a dix ans pour revaloriser la « citoyenneté dans l'entreprise » : les lois Auroux, notamment celles qui concernaient directement les conditions de travail (droit d'expression, CHS-CT, droit de retrait des situations dangereuses, possibilités



d'expertise,...etc). Il n'y a pas de raison de polémiquer sur les principes fondateurs de ces lois, dont on a déjà dit dans « Collectif » qu'elles reflétaient bien le besoin d'une intervention accrue des travailleurs et de leurs représentants dans des décisions importantes pour la vie de travail de chacun. Mais, pour de nombreuses raisons dont il faudrait débattre (champ d'intervention trop restreint ? manque de moyens pour impulser la mise en oeuvre de ces dispositions ? persistance d'une répartition rigide des savoirs et des pouvoirs dans l'entreprise ?...), ce paquet de lois n'a débouché que sur des initiatives minoritaires, ou modestes dans leurs résultats.

Non prioritaire ?

Reste un troisième échec : le nôtre, celui du mouvement syndical français, dont la volonté et la capacité d'intervention dans le domaine des conditions de travail ne sont absolument pas à la hauteur de l'enjeu. Et cela depuis près de vingt ans, depuis que la crise économique a imposé une priorité absolue aux préoccupations sur l'emploi et les salaires.

Je ne veux pas caricaturer. Bien sûr, beaucoup de militants sont attentifs aux problèmes d'organisation, à l'intérêt du travail, aux risques éventuels pour la santé. Bien sûr, des conflits récents (cheminots, infirmières, assistantes sociales, et même conducteurs routiers) ont témoigné de l'importance de certains aspects du travail, les effectifs et les horaires notamment. Bien sûr, de plate-forme revendicative en document

de congrès, on fait toujours une place aux conditions de travail.

Mais où a-t-on vu des actions syndicales massives, coordonnées et durables, sur ce terrain ? Où a-t-on vu par exemple une sérieuse remise en cause des primes de pénibilité, avec l'idée de s'en prendre plutôt à la pénibilité elle-même ? Y a-t-il beaucoup de syndicats où l'action en CHS-CT soit vraiment valorisée, confiée à des militant(e)s solides, et popularisée auprès des adhérents ? Y en a-t-il beaucoup qui interviennent quand s'établissent les cahiers des charges pour la conception d'un équipement ou le renouvellement d'un logiciel ?

On range parfois les conditions de travail au rang des revendications « qualitatives », à l'écart du noyau dur que constituent la feuille de paie, la grille de classification, le nombre d'emplois à maintenir. Ce « qualitatif » se chiffre pourtant bel et bien, en nombre de dossiers à traiter chaque jour, en kilomètres parcourus par le chauffeur-livreur, ou encore en boîtes de tranquillisants, en frais de soins après accidents, voire en espérance de vie. Mais surtout, ce « qualitatif » pourrait bien constituer une zone vitale de légitimité pour l'action syndicale, parce qu'il s'agit de la vie de chaque salarié pendant huit heures chaque jour, parce chacun d'eux a beaucoup à en dire pour peu que les conditions soient créées pour cette parole-là, et parce que la transformation du travail est un enjeu trop grave pour être confisqué par ceux qui en décident aujourd'hui.

Serge VOLKOFF

DES CLES JURIDIQUES POUR L'ACTION SYNDICALE ?

*Grand entretien avec
Michel Henry,
Avocat*

Michel Henry, avocat spécialisé dans le droit du travail, est membre de la commission de droit social du Syndicat des Avocats de France. Sa longue expérience de coopération avec les syndicats en matière d'action juridique en fait un interlocuteur privilégié pour s'interroger sur le rôle tenu par le droit du travail dans la stratégie syndicale. Il témoigne également sur l'intérêt pour les travailleurs de développer un contentieux valorisant les droits collectifs et précise l'apport spécifique de l'avocat dans son élaboration.



Collectif : *A partir de votre pratique d'avocat, comment voyez-vous l'évolution des rapports actuels entre les travailleurs, le mouvement syndical et le droit, dans cet environnement particulier où «la recherche de flexibilité» semble être le moteur de toutes formes de relations de travail et où le syndicalisme est affaibli ?*

Michel Henry : Difficile de répondre à une telle question sans une réflexion préalable. J'ai tendance à penser que là où le rapport de forces est perçu comme insuffisant dans l'entreprise, le droit est conçu comme un recours, comme la seule issue possible. Ceci explique qu'aujourd'hui le fait de venir voir un avocat de la part des organisations syndicales un peu structurées ou des instances représentatives est devenu une habitude et est systématisé dès qu'émergent les prémices d'un conflit. C'est à la fois bien car l'avocat est susceptible d'apporter de la technicité et de l'efficacité et agir comme un relais à l'action syndicale quand elle est en manque d'efficacité dans l'entreprise, mais c'est aussi d'une certaine façon un dessaisissement de ce qui relève des prérogatives des syndicats dans l'entreprise ce qui marque un certain état de faiblesse qui se remarque aussi à d'autres signes.

Est-ce qu'il y a un déplacement dans les catégories d'actions ? Je crois qu'on peut répondre oui. L'activité prud'homale, c'est à dire les litiges individuels, se maintient à un niveau généré par la fréquence des ruptures de contrats. Comme il y a beaucoup de ruptures, que la réglementation protectrice s'est accrue, comme de nouvelles catégories sont touchées notamment les cadres, le niveau des affaires se maintient et progresse même dans certains secteurs tel l'encadrement. Ce qui est très perceptible, c'est que le conseil de prud'hommes, instance paritaire, est particulièrement verrouillé depuis une dizaine d'années par le patronat et n'est pas du tout favorable aux travailleurs. De plus, il ne permet d'aborder que des litiges liés à des

catégories de problèmes extrêmement limités de la vie au travail, principalement les litiges individuels liés aux sanctions disciplinaires et surtout à la rupture du contrat de travail. Il y a donc d'innombrables questions touchant à la vie de travail qui ne sont pas saisies par la juridiction prud'homale. Par exemple la sécurité, les conditions de travail, le respect général de la réglementation, les classifications professionnelles, le

comportement des acteurs sociaux dans les relations humaines sont des choses qu'on ne peut pas soulever devant les prud'hommes pour des raisons de droit ou simplement pratique, raisons de difficultés d'accès aux preuves ou crainte de représailles pendant le cours du contrat de travail. Le champ de compétence de cette juridiction apparaît, même aux yeux des travailleurs, comme de plus en plus étriqué.

« déplacer progressivement le contentieux de l'individuel vers le collectif »

Alors on a essayé d'y trouver des remèdes en déplaçant progressivement le contentieux de l'individuel vers le collectif. Tous les avocats qui pratiquent le droit du travail en relation avec les syndicats développent depuis quelques années un contentieux de plus en plus volumineux qui est porté généralement devant le Tribunal de Grande Instance. Ce contentieux vise, au nom des organisations syndicales ou des institutions représentatives¹ parfois au nom d'un groupe de travailleurs, mais dans ce cas la recevabilité est plus aléatoire, à réprimer des pratiques illicites par des décisions de principe en se fondant sur les textes qui permettent aux organisations syndicales d'agir en exécution des conventions collectives dès que les droits ont une source conventionnelle, ou bien plus généralement en se fondant sur l'article L 411.11 du code du travail, texte ancien dont les possibilités sont quasi illimitées, selon lequel les organisations syndicales ont vocation à ester en justice à raison des faits qui portent une atteinte directe ou indirecte aux intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent. Ce sont des textes compris par la jurisprudence comme permettant assez largement l'intervention des syndicats en justice et qui ouvrent de réelles possibilités. Par exemple, l'action d'un syndicat contre la direction de

son entreprise qui avait recours systématiquement au contrat à durée déterminé pour le recrutement de son personnel quels que soient les catégories et le type d'emploi. Un des syndicats de l'entreprise sur le fondement de cette article a fait juger par le Tribunal de Grande Instance de Nanterre, et confirmé par la Cour d'Appel de Versailles que cette pratique était globalement illicite. Dans ce type d'action la juridiction de droit commun n'a pas la capacité d'annuler les contrats de travail et de les transformer en contrat à durée indéterminée, mais elle donne une règle générale, un label d'illicéité aux pratiques de l'entreprise qui permet ensuite à tous les salariés intéressés de revendiquer la régularisation de leur situation et qui donne un coup de pouce à l'intervention syndicale dans l'entreprise. Au delà, cette décision pourra être invoquée devant les prud'hommes pour demander la requalification du contrat de travail. Certes, l'arrêt de la Cour d'Appel ne s'impose pas obligatoirement à la juridiction prud'homale car les parties au procès ne sont pas exactement les mêmes, le syndicat comme collectif dans le premier cas et un salarié pris dans sa situation individuelle dans l'autre, mais en raison de la hiérarchie des juridictions elle va orienter la décision car en cas d'appel du jugement prud'homal c'est la même

cours qui examinera le litige. Je suis très intéressé par ce type de recours car on constate qu'à chaque fois qu'un litige dépasse le cadre individuel, il est extrêmement efficace de procéder par voie d'action syndicale afin de faire trancher la question de principe avant d'aller aux prud'hommes. Je viens de faire juger pour toute une catégorie de professionnels dépendant de la sécurité sociale, des chirurgiens dentistes, leur droit collectif à bénéficier de la mensualisation, à être payé durant les congés -alors que leur centre de

prophylaxie est fermé durant trois mois l'été-, à être couvert par la convention collective et le régime de retraite des agents de la Sécurité Sociale dont ils étaient jusqu'à présent exclus car ils étaient considérés comme des vacataires. C'est une affaire un peu particulière car aucun syndicat ne voulait les prendre en charge les considérant comme des travailleurs de profession libérale et ils n'avaient aucune existence institutionnelle reconnue ce qui n'a pas empêché le tribunal de recevoir leur recours.

« déporter le centre de gravité du litige vers la juridiction de droit commun se révèle d'une grande efficacité »

On a gagné devant le tribunal, puis devant la Cour qui ordonne à la Sécurité Sociale de régulariser sous deux mois la situation de ces gens. Le fait de déporter globalement le centre de gravité du litige vers la juridiction de droit commun se révèle d'une grande efficacité. Alors on le fait systématiquement dès que l'on est face à une pratique illicite qui est susceptible d'extension ou de généralisation ou qui fait l'objet d'une application à un collectif de travailleur, à une catégorie professionnelle. Or, les pratiques patronales que l'on dénonce, à part les mesures disciplinaires où de rupture, sont bien souvent des pratiques généralisées qui sont appréhendées au niveau individuel par les prud'hommes parce que tel salarié individuellement s'en plaint mais que l'on pourrait parfaitement appréhender sous un autre angle qui est de l'ordre du collectif, et les tribunaux y sont actuellement réceptifs. L'existence d'une juridiction appropriée suscite un peu le contentieux, tout comme les juristes atteignant un certain niveau de compétence créent eux-mêmes du droit par leur capacité à traduire en termes d'objectifs juridiques le contenu des récits qui leur sont

confiés par les gens qui relatent une situation déficiente ou anormale. A Paris, la première chambre du tribunal juge ces affaires dans des délais extrêmement brefs c'est à dire trois, quatre ou cinq mois soit quatre fois plus vite qu'aux prud'hommes; les magistrats sont compétents : ils peuvent entendre les problèmes à la fois sous l'angle juridique tout en étant sensible aux aspects humains. Il y a un répondant et une forte technicité que l'on perçoit moins bien aux prud'hommes : il n'y a pas ces blocages systématiques qui sont le fruit du paritarisme dès que l'on touche à une affaire de principe. C'est donc une voie prometteuse que suivent également mes autres confrères de la commission sociale du SAF. C'est nouveau car il y a quinze ans cette catégorie de dossiers fondé sur l'article L 411.11 était presque inexistante alors qu'aujourd'hui elle représente plusieurs centaines de dossiers dans nos cabinets.

Collectif: Pourquoi ce changement dans vos pratiques ?

MH : Cela vient d'un double mouvement. D'une part, l'impression que la juridiction prud'homale n'est plus le

terrain où l'on peut venir confier les soucis de la vie au travail avec un espoir raisonnable de trouver des gens de bonne volonté pour remettre les choses sur le droit chemin dans un intérêt commun de l'entreprise et du monde du travail car la plupart des élus patronaux n'ont pas ce souci. Les conditions dans lesquelles les prud'hommes ont été renouvelés il y a dix ans font que, du côté patronal, ce sont dans leur grande majorité des activistes qui n'ont d'autre souci que de paralyser le système. Il y a des circulaires que tout le monde connaît qui leur donnent instruction formelle dès qu'un dossier présente un caractère de principe d'en référer à une hiérarchie patronale afin de verrouiller la procédure engagée. D'autre part, les avocats se sont adaptés à la nécessité et les années de réflexion collective que l'on a pu avoir sur le droit nous ont montré quelques brèches qui pour l'instant nous permettent d'agir devant la juridiction de droit commun. Je crois que tout est contingent dans ce domaine, les employeurs trouveront peut-être à répliquer mais temporairement, sur le plan conceptuel, sur le plan de la technicité juridique on domine le terrain un peu comme sur le plan idéologique on a dominé le terrain après la loi de 1973 sur le motif réel et sérieux du licenciement quand il s'est agi d'en interpréter le contenu, et puis ensuite on s'est pris des claques à partir de 1977 avec le motif apparemment réel et sérieux, la perte de confiance...

Collectif: Quel est le comportement actuel des institutions représentatives du personnel ?

MH : Comité d'entreprise, de groupe, c'est un secteur qui s'est énormément développé et qui agit de plus en plus sur le terrain juridique. Cette évolution s'explique par le perfectionnement du niveau de qualification des militants dans les grosses entreprises qui sont devenus des techniciens du droit. Certains ont un niveau véritablement époustouflant comparable à celui de professeurs de droit y



compris même en matière financière, bancaire, boursière, c'est absolument stupéfiant ! Je le vois parfois dans des expertises où certains militants sont capables de discuter et d'argumenter avec un professeur de droit commercial. Leur compétence leur permet de maîtriser parfaitement le recours aux experts et de profiter entièrement des dispositions de la loi de 1982 qui a élargi les missions de l'expert-comptable et qui leur permet de recourir à tout expert qui leur paraît indispensable à l'accomplissement de leurs travaux. Par exemple, j'ai passé beaucoup de temps cette année et une partie de l'année dernière en temps qu'expert des comités centraux d'entreprise d'un grand groupe de transport en pleine restructuration. Ils ont réuni autour d'eux afin d'éclairer leur action toute une série d'experts en économie, en organisation, en matière juridique et ils ont géré ça très bien. C'est un pan d'activité tout à fait nouveau qu'on ne pratiquait absolument pas il y a quelques années.

Collectif : Toute cette activité est liée à l'avènement des lois Auroux ?

MH : Oui tout a fait mais je dirais que c'est en fait la combinaison de nouvelles ressources légales liée à un très haut niveau de compétence des militants responsables de ces grosses entreprises qui explique vraiment cette progression.

Collectif : Ca veut dire que ce surcroît de moyens et d'intelligence permet de mieux lutter par exemple contre les restructurations et les licenciements ?

MH : Je ne suis pas sûr d'avoir suffisamment d'expériences pour tirer des appréciations sur cette activité. Notre efficacité dépend beaucoup des circonstances. Dans le groupe de transport dont je viens de parler, qui vient d'être racheté pour former après fusion-absorption une société de 17000 salariés, se trouvent des militants extrêmement compétents, notamment dans l'ancien secteur du transport maritime parce qu'il y avait des traditions de dialogue social : temps libre suffisant pour exercer les mandats, temps libre pour la formation syndicale, investissement dans la compréhension des problèmes

économiques. La nouvelle direction affiche une politique de communication qui par exemple s'est manifestée dans le fait qu'après avoir été condamnée à une amende de 110 millions de francs par la commission de Bruxelles pour concurrence déloyale, elle a proposé aux syndicats de prendre un expert juridique de leur choix pour étudier le dossier, et en plus la direction a proposé de le payer. On s'aperçoit en réalité que cette politique de transparence a des limites. Par exemple, la direction pour des raisons de rentabilité veut appliquer au secteur maritime la convention collective des transports qui est une des plus mauvaises de France au motif qu'elle a fusionné deux activités alors que la convention collective des sédentaires des compagnies de navigation est convenable ce qui fait hurler à juste titre les salariés et les syndicats qui ne sont pas prêts d'accepter ce changement. Dans le rapport que j'ai fait devant le comité central d'entreprise je crois avoir démontré techniquement que cette volonté qui n'a pas été très élaborée sur le plan juridique se heurte à une impossibilité sauf accord des organi



sations syndicales qui bien évidemment ne le sont pas. Des mesures de rétorsions ont commencé à être prises puis la direction a cédé, sans doute

pour un temps limité. La politique du livre ouvert et de la main tendue trouve assez rapidement ses limites.

« être une assistance technique aux syndicats, élaborer des stratégies de ripostes »

Alors, qu'elle est notre efficacité ? C'est quand même d'être une assistance technique aux syndicats au moment de l'élaboration des discussions qui elles-mêmes précèdent souvent les décisions par le jeu de la soumission au comité d'entreprise des projets. Il y a quand même quelques projets qui disparaissent à la trappe avant même d'être entrés en application simplement parce que les éléments techniques donnés aux militants ont permis de convaincre la direction. Sinon ça permet d'élaborer des stratégies de ripostes quasi instantanées dès lors qu'on voit qu'il va y avoir un passage à l'acte que l'on peut contrer. Dans l'exemple qui vient

d'être évoqué, les élus ont annoncé immédiatement à la direction qu'au premier salarié qui se verrait appliquer la convention des transports ils engageraient une procédure devant le tribunal. Ça a déclenché une tempête puis un recul... On a l'impression que l'on saisi les situations beaucoup plus près de la source décisionnelle ce qui accroît l'efficacité de la riposte et la cohésion des organisations syndicales, car tout cela se fait dans la transparence.

Collectif : Vous voulez dire que dès qu'une action juridique se profile il n'y a plus de problème de division syndicale ?

MH : Oui, je pense que ça atténue les dissensions syndicales. Il y a quand même une certaine objectivité du discours de l'expert, une présentation objective de la situation, des possibilités juridiques, des risques de celles-ci, des avantages éventuels qui fait que clairement exposé et soumis à la discussion commune il s'élabore beaucoup plus facilement un front syndical de défense se constitue plus facilement si une action judiciaire doit-être entreprise. Et de fait il y a beaucoup de dossiers portés devant les juridictions de droit commun sur le fondement de l'article L 411.11 dans lesquelles on est l'avocat de deux, trois, quatre, cinq, de toutes les organisations syndicales, rarement une seule. C'est un changement important.

Collectif : Dans une période où le droit est partout, il est dans l'entreprise massivement et pas seulement pour défendre les salariés, quel est l'apport particulier de l'avocat à l'élaboration des stratégies syndicales ?

MH : C'est le double aspect évidemment du droit du travail : il est à la fois l'instrument de l'organisation de l'exploitation du travail salarié mais en même temps il donne aux travailleurs les instruments d'une certaine émancipation. En plus, les règles ne sont jamais univoques, c'est à dire que telle règle de droit peut-être subvertie par l'utilisation qui en est faite dans tel ou tel domaine de l'activité dans lequel il n'était pas prévu de l'appliquer. Moi c'est la perception que j'en ai depuis plusieurs années. Je trouve qu'on arrive assez vite par l'utilisation technique du droit à obtenir des résultats relativement satisfaisants qui s'apprécient de façon simple : on est devant une situation qu'on considère comme irrégulière, on a un objectif : y mettre un terme, alors si l'on trouve des moyens techniques qui paraissent convainquants il est assez facile de rassembler des organisations syndicales sur un projet judiciaire qui doit trouver son relais dans l'entreprise. Je

retiens ce vocable de technicité car il est le passage obligé devant des magistrats qui entendent d'abord le discours du droit auquel on peut ajouter une petite pincée de conviction sur le contexte : les magistrats n'y sont pas insensibles surtout en matière sociale. mais on ne peut jamais obtenir un résultat qui n'est pas possible en droit, il faut avoir la clé juridique de son action.

Collectif : Si on revient un instant sur le cas que vous avez évoqué au sujet de la sécurité sociale, il contredit quelque peu votre analyse sur l'unité car les dentistes n'ont reçu le soutien d'aucun syndicat !

MH : C'est un peu une exception, c'est en désespoir de cause que je me suis lancé dans une aventure. J'ai dit à ces dames car il s'agit essentiellement de femmes qu'en allant aux prud'hommes, on n'avait aucune chance surtout pour des affaires touchant à la sécurité sociale, entreprise quasi-intouchable en matière judiciaire. En plus la jurisprudence prud'homale ne nous était pas favorable sur la requalification du contrat de travail. Le problème, c'est qu'aucune organisation n'acceptait de prendre en charge et de relayer leur demande car elles n'étaient que vacataires extérieures alors que les syndicats défendent leurs adhérents c'est à dire les titulaires et voient d'un mauvais oeil des gens qu'ils considèrent appartenir aux professions libérales. Et pourtant, là, ce sont des gens qui travaillent exclusivement pour le compte de la sécurité sociale ou éventuellement pour d'autres organismes publics. Alors je me suis lancé dans une acrobatie juridique - et je ne sais pas encore ce que ça donnera devant la cour de cassation - qui consistait à dire : je vous demande simplement de dire "que j'ai le droit à..." et non pas une condamnation en terme d'argent. C'est à dire la reconnaissance d'un statut global dans lequel mon activité doit s'insérer.

« il y a une forte différence entre les entreprises où il y a une présence syndicale organisée et dynamique et celles où il n'y a aucune présence syndicale »

Collectif : Avez-vous agi au nom d'une association, de gens qui se sont coordonnés avant, d'un collectif?

MH : Rien du tout. Dans ce cas là, j'ai agi pour une somme d'individus qui ne sont liés par aucun lien juridique si ce n'est appartenir à la même profession, d'être soumis au même statut, pour faire juger qu'ils avaient droit à un autre statut que celui qu'on leur donnait. Certains sont venus me voir ... j'avais déjà fait un procès comparable à la caisse d'allocations familiales, et on avait réussi, uniquement d'ailleurs par des menaces de procédure. Donc un groupe de gens est venu me voir et une fois qu'on a élaboré la stratégie possible, on a identifié ceux qui entendaient se joindre pour agir.

Collectif : N'y a-t-il pas le risque d'aller vers une certaine "dualité" : il y aurait d'un côté ceux qui auraient les moyens d'une utilisation positive du droit à leur profit, et d'autres trop faibles dans leurs entreprises et qui n'y auraient pas accès ?

MH : Les syndicats ont en pratique la maîtrise de l'action juridique collective. Le cas de figure des dentistes est une exception en ce sens que les actions portées devant les juridictions de droit commun pour réprimer des comportements illicites sont toujours menées par les organisations syndicales et souvent dans un front commun à plusieurs. Ce qu'on peut dire, c'est qu'il y a une forte différence entre les entreprises dans lesquelles il y a une présence syndicale organisée et



dynamique et les entreprises dans lesquelles des pratiques de cette nature pourraient utilement être réprimées mais où il n'y a aucune présence syndicale. Il y a quand même une ressource en l'absence de relais dans l'entreprise mais lorsque l'on est en présence d'une infraction à une protection conventionnelle au niveau de la branche (ex : le calcul des congés payés dans le secteur professionnel de l'imprimerie qui obéit à des règles conventionnelles très particulières). Si les organisations syndicales, au plan national ou fédéral, constatent que dans telle ou telle petite entreprise, la convention collective n'est pas respectée, que des pratiques illicites s'y instaurent. Les organisations syndicales, à leur niveau fédéral peuvent intervenir sur le fondement de l'article L.411.11 pour réprimer une pratique dans une

« dans le fatras des textes, on trouve parfois un pétard qu'on arrive à utiliser pendant un certain temps »

Sur ce même terrain, j'avais utilisé un texte du Code du Travail, jamais utilisé depuis 1919, selon lequel les conventions collectives doivent faire l'objet d'une exécution loyale de la part de ceux qui les ont signées. Or la fédération française des maîtres imprimeurs avait diffusé une circulaire comme annexe à la convention collective donnant instruction aux entreprises de ne plus appliquer l'article 321 sur les congés payés et d'y substituer le calcul moins favorable de la loi de 1982 instituant la 5ème semaine... On a attaqué en dommages et intérêts, au nom de la Fédération du livre CGT, la fédération des maîtres imprimeurs qui a été condamnée à des dommages et intérêts pour exécution déloyale de la convention collective, à détruire tous les exemplaires falsifiés de la convention collective sous astreinte et à des dommages et intérêts supplémentaires assez substantiels. Ils n'ont jamais osé faire appel de cette décision. Le tribunal s'était penché sur le terme d'exécution loyale pour voir s'il différait du principe civiliste de droit

entreprise, quand bien même n'y aurait-il aucun salarié syndiqué dans l'entreprise. L'expérience démontre que ce type d'action est très utile parce qu'il permet d'obtenir une décision en termes de principes et que ceux-ci sont généralisables. De tels succès objectifs ne développent pas pour autant le syndicalisme dans l'entreprise. Au contraire, l'employeur qui est bien souvent le seul informateur au quotidien dans l'entreprise, arrive à répandre un discours tel qu'il suscite bien souvent des pétitions mêmes des salariés contre les actions de tel ou tel syndicat, car ils ne comprennent pas la finalité de ces actions. Il n'en reste pas moins que l'action est recevable et qu'elle n'a pas besoin de recueillir l'assentiment de quelque salarié que ce soit dans l'entreprise concernée.

commun selon lequel les obligations doivent être exécutées de bonne foi. Le Tribunal a estimé que ce texte était plus exigeant que l'exécution de bonne foi. Voilà, à force de piocher dans le fatras des textes, empilement de dispositions de toutes sortes, on y trouve parfois un pétard qu'on arrive à utiliser pendant un certain temps. Il y en a d'autres qu'on n'arrive pas à utiliser. C'est le cas de l'expertise de gestion au profit des comités d'entreprise instaurée par la loi de 1984. C'est certainement le texte le plus puissant qui existe dans le droit du travail au profit des salariés car c'est le seul qui donne la possibilité aux salariés de porter un jugement sur la pertinence générale d'un acte de gestion alors que les droits des Comités d'entreprises se limitent à donner un avis sur les questions qui leurs sont soumises. Mais ce texte a jusqu'à présent été peu utilisé. C'est essentiellement dans les PME qu'il a vocation à s'appliquer là où la présence syndicale est souvent absente.

Collectif : Quelle est la part du travail collectif du côté des avocats qui travaillent en collaboration avec les organisations syndicales ?

MH : Elle a été très importante à partir de 1973 avec la création de la commission de droit social du SAF dans laquelle on se rencontrait tous les mois puis de façon plus épisodique depuis quelques temps. Il y a aussi le colloque annuel de Dauphine qui est un lieu important de rencontre. L'information circule bien entre nous et on se consulte sur telle ou telle question, on s'échange aussi de la jurisprudence, voire on s'associe sur certains cas intéressants. Le rôle des revues syndicales auxquelles on participe que ce soit Droit ouvrier pour la CGT ou Action juridique pour la CFDT contribue également à cette circulation de l'information et à l'organisation d'une confrontation avec les militants syndicaux et avec des collègues de province que l'on a moins l'occasion de voir. Et puis ce qui est aussi très important c'est le rôle tenu par notre travail d'enseignant universitaire qui par les échanges qu'il procure avec des matières voisines comme le droit commercial ou le droit civil. Une idée neuve vient souvent d'une analogie. En effet, les questions de droit qui se posent et leur évolution sont souvent communes ainsi en matière d'effectivité du droit.: par exemple, à regarder certaines décisions des Tribunaux de commerce on s'est rendu compte que les juges y étaient beaucoup plus audacieux qu'aux prud'hommes en ordonnant, constatant des pratiques irrégulières ou la violation de droits contractuels, la remise en état au profit du demandeur et non pas simplement une réparation avec attribution de dommages-intérêts. L'idée neuve était que le jugement lui-même constitue un titre, par exemple une cession d'action que le co-contractant se refusait à régulariser. Ces exemples permettent de montrer que d'autres juridictions évoluent sur ces questions ce qui peut rendre les conseillers prud'hommes moins frileux.

« les syndicats viennent me voir pour ma compétence et en fonction du type de défense que je leur propose »

Collectif : Le lien entre l'organisation syndicale et l'avocat, où en êtes-vous aujourd'hui ? Etes-vous plus autonome qu'avant ?

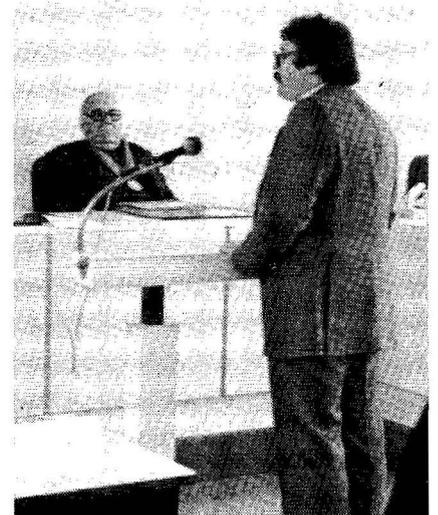
MH : Oui, bien sûr ! Quand il y a vingt ans la CGT rassemblait ses avocats, il y en avait 250 qui se pointaient dans la grande salle des fêtes de la rue Lafayette et tout le monde marchait au pas. Tout ça n'existe plus, nos relations aujourd'hui ont un tout autre sens. Elles se fondent sur une confiance réciproque. Les syndicats choisissent de façon très libre de faire appel à nous en fonction de notre compétence et de notre spécialité (pénal, travail), et entre «travailleurs» vu les liens d'amitiés qui se sont constitués en particulier à l'intérieur de la commission de droit social du SAF il n'y a pas de «chasse gardée». Il n'y a plus par ailleurs le sectarisme qui existait encore il y a dix ans et interdisait par exemple à un avocat de la CGT de plaider pour FO. Aujourd'hui, je plaide à l'occasion pour des fédérations CFDT ou pour des fédérations FO qui viennent me voir tout en sachant parfaitement que je suis lié depuis toujours avec la CGT. Ils viennent me voir pour ma compétence et en fonction du type de défense que je leur propose. Je n'y mets qu'une condition, qu'il n'y ait aucun contentieux entre les organisations syndicales, qu'il n'y ait aucun conflit d'intérêt possible. Ce qui fait que les syndicats nous perçoivent aujourd'hui comme des spécialistes du droit du travail, avec la particularité que nous ne plaçons que pour des salariés, c'est ça qui fait notre particularité et notre image de marque. Il y a beaucoup d'avocats de gauche mais peu qui ne défendent que des salariés ! Il y aurait beaucoup de place pour d'autres avocats qui souhaiteraient s'engager dans cette

voie, certes difficile mais passionnante. Pourtant et malheureusement les vocations ne sont pas très nombreuses.

Collectif : Dans la réflexion sur l'usage du droit, y a-t-il un glissement de compétence du syndicat vers les militants d'entreprises ?

MH : La juridicisation du droit et la fossilisation des conventions collectives font que les syndicats sont déposés du droit. Depuis 15 ans les conventions collectives de branches ne sont plus la source du droit et la matière première sur laquelle on plaide devant les prud'hommes alors que se développe de manière considérable la matière réglementaire et législative que s'approprient beaucoup plus facilement les professionnels du droit. Autrefois, quand on plaidait devant les prud'hommes, on plaidait sur des textes conventionnels qui avaient été négociés par des syndicalistes. Ces syndicalistes avec la spécialisation des sections aux prud'hommes étaient ceux qui siégeaient pour faire respecter les textes qu'ils avaient eux-mêmes négociés. La matière juridique était le fruit de leur propre travail de négociateur, et de l'autre côté, les patrons entendaient bien que la norme négociée soit applicable à toutes les entreprises avec un état d'esprit consistant à égaliser les conditions de la concurrence. C'est pourquoi il n'était pas rare qu'on puisse juger dans la même après-midi quelques 80 à 100 affaires au Bâtiment : c'était très rapide car ce que venaient réclamer les salariés c'était des droits tirés de la convention collective (petit déplacement, grand déplacement, prime de panier...). Les conseillers savaient très bien de quoi il s'agissait, connaissaient la convention collective par coeur et avant que les travailleurs aient fini d'exposer

leurs demandes ils avaient déjà pris leur crayon, fait leur calcul et il n'y a pas un conseiller employeur à qui il serait venu à l'esprit de dire à un de ses collègues patron "vous avez le droit de ne pas respecter la convention collective", c'était impensable ! Alors qu'aujourd'hui, il n'y a plus grand chose dans les conventions collectives, les gens ne plaident plus que sur des dispositions légales chacun arrivant avec une brouette d'arrêts de la Cour de Cassation pour plaider n'importe quelle affaire, c'est à dire que la jurisprudence et le droit envahissent les affaires et se conjuguent avec la déspecialisation des prud'hommes. Les conseillers devant qui nous plaçons ne sont plus des gens du métier et comme ils ne sont pas non plus des techniciens du droit, ils ne sont pas très audacieux dans la conduite de l'audience, ils n'osent pas trop prendre des mesures que des magistrats trouveraient normales comme le transport de justice, c'est à dire aller sur les lieux pour apprécier les faits et recenser les preuves. Aujourd'hui il y a une très grande frilosité des juridictions prud'homales dans la conduite du procès et la recherche des preuves. On retombe dans la situation d'inégalité structurelle des parties au procès : il y en a une qui a toutes les preuves et qui joue à cache cache avec l'autre. Si celui qui n'en a aucune, c'est à dire le salarié, n'est pas aidé par le dynamisme du prud'homme, il n'a aucune chance de s'en sortir.



« le même problème peut être soumis à des juridictions différentes selon l'angle sous lequel on l'attaque »

Collectif : *Vous disiez : il n'y a plus rien au niveau des conventions collectives, tout se passe sur le terrain de la loi et du règlement, ça dépoussière les syndicats ; et en même temps on peut se dire que les lois Auroux c'était pour initier le phénomène inverse, c'est à dire renforcer le conventionnel, renforcer le contractuel dans l'entreprise même encadré par la loi. Est-ce que ça veut dire qu'au niveau de ce qui se passe dans l'entreprise, des multiples accords formels, il n'y a pas de contentieux ?*

MH : Si. J'aurai du introduire une distinction. Ce qui a déperlé, ce sont les avantages conventionnels en termes d'avantages pécuniaires, c'est à dire ceux dont un salarié peut demander individuellement la liquidation devant la juridiction des Prud'hommes. On ne trouve plus dans les conventions collectives, sauf pour les cadres, d'indemnités de licenciement plus élevées que le minimum légal. Par contre, subsistent des négociations collectives plus ou moins vigoureuses selon les secteurs d'activité qui concernent par exemple le droit syndical dans l'entreprise. Mais en terme de contentieux, tout cela ne relève pas de la juridiction prud'homale. Car, il y a un dernier volet qui n'a pas été évoqué c'est le contentieux du fonctionnement des institutions représentatives. Il n'est pas nouveau, mais il s'est développé et il y a des institutions nouvelles comme le comité de groupe. D'autres problèmes naissent de l'interprétation des accords collectifs issus par exemple des négociations salariales. Tout cela nourrit un contentieux permanent, régulier qui relève des juridictions de droit commun, Tribunal de grande instance ou tribunal d'instance lorsque la difficulté est abordée par le biais du contentieux électoral. Souvent on réfléchit longuement à des choix stratégiques car le même problème peut être soumis à des juridictions différentes

selon l'angle sous lequel on l'attaque. Des problèmes de droits syndicaux, par exemple, peuvent être soumis au Conseil des Prud'hommes en réclamant une somme même minuscule mais qui permet de faire juger un droit ; souvent on peut faire juger le même problème par le biais d'un contentieux électoral en soulevant une difficulté relative à l'élaboration du protocole électoral ou à l'élaboration de la liste électorale. L'affaire relève en ce cas du tribunal d'instance. Ou bien encore on fait juger la question par l'intermédiaire de l'interprétation d'un texte, un accord collectif, devant le tribunal de grande instance ou bien on fait juger la même question par la juridiction pénale sur le fondement de l'entrave. La validité de la dénonciation d'un accord collectif invite à ce type de débats sur le meilleur choix juridictionnel. Nous sommes très souvent confrontés à cette question et l'on opère des choix en fonction des opportunités, de la particularité des situations. Ce contentieux collectif nourrit beaucoup notre activité. Il couvre des domaines variés. Ainsi en avril 1991, a été jugée la question de savoir si un accord collectif négocié avec certaines organisations syndicales pouvait exclure du bénéfice des dispositions qu'il instituait les organisations syndicales non signataires, et les exclure de la discussion des avenants à cet accord. C'est un point très très important sur lequel la Cour de cassation a été amenée à modifier sa jurisprudence en jugeant que tout ce qui a trait à des normes collectives est susceptible de bénéficier aux autres organisations syndicales. Autre exemple, qui vient de donner lieu à un arrêt de l'assemblée plénière : quelle est la validité de la dénonciation d'un accord par la conclusion d'un nouvel accord signé par des signataires qui ne sont pas les mêmes que ceux de l'accord original ? Ces contentieux exigent qu'on connaisse bien le droit du travail, et peu s'y attaquent. Ainsi, c'est souvent la compétence des

avocats spécialisés qui génère le contentieux. Nous avons amélioré notre niveau individuel de formation en droit du travail et quand on écoute le discours des gens qui viennent évoquer des situations souvent globales et confuses, on identifie subitement tel aspect juridique en leur disant attention, là on dénonce une convention collective, mais vous avez le droit de continuer de revendiquer le maintien du bénéfice de cette convention bien qu'elle ne soit pas la convention de l'activité dominante de l'entreprise ou bien on leur dit attention cet accord qu'on vous oppose n'est pas régulièrement négocié ou conclu. Cela suscite de nouvelles réflexions dans l'esprit de nos interlocuteurs qui vont en discuter, ils analysent du point de vue syndical et tactique quel pourrait être l'intérêt de tenir compte de ces observations, et on entreprend une action à laquelle souvent on a pensé en premier et que l'honnêteté pour nous exige de mener à bien car comme on en a été les initiateurs, on a une espèce de devoir de gagner le procès. Nous sommes comptables de la confiance que nous avons suscitée.

Collectif : *Pour conclure sur l'ensemble des évolutions qui ont été abordées, le processus de construction européenne qui est à l'oeuvre aujourd'hui a-t-il un impact et des conséquences sur le terrain du droit du travail et de l'action juridique pour la défense des travailleurs ?*

MH : Je n'aurais pas répondu la même chose à votre question il y a un an. Il y a un an, des interférences je n'en voyais pas beaucoup. Il y a une accélération incontestable. Il faudrait confronter nos expériences parce qu'elles sont toutes parcellaires. Mais depuis, j'ai vu s'additionner des cas dans lesquels des aspects de droit communautaire ont interféré de façon directe sur le sort d'un litige. Trois exemples très clairs : l'article 122-12 : on est en pleine évolution de la jurisprudence sous la pression des arrêts de la cour de justice de la communauté européenne qui pousse la Cour de cassation à renoncer à son



revirement de 1985 selon lequel il suffit qu'il n'y ait pas de lien de droit entre entrepreneurs successifs pour que le 122-12 ne s'applique pas. La cour de cassation opère donc des réajustements successifs en revenant petit à petit à son ancienne jurisprudence exigeant simplement aujourd'hui comme condition d'application du texte que l'entité transférée présente un caractère d'importance et d'autonomie suffisant. Dans des affaires comme l'affaires des éboueurs de Nîmes qui ont été licenciés à l'occasion du changement de l'équipe municipale, on a invoqué la jurisprudence communautaire en rappelant au juge qu'il a le devoir d'interpréter la loi nationale selon le principe de plus grande conformité avec les directives communautaires. Autre exemple : la CGT a gagné récemment un procès contre une entreprise de transport. Il existait un accord d'entreprise qui forfaitisait les temps de tenue à disposition du personnel, qui ne sont pas des temps de conduite, à 5% des temps de conduite bien que ces temps soient des temps de travail et qu'ils soient comptabilisés sur le chronographe, pratique irrégulière surtout au regard de règlements communautaires précis en matière de transport et qui régissent cette question. Les règlements communautaires pénètrent directement l'ordre juridique national. Le tribunal de grande instance de Versailles a prononcé la nullité de la clause conventionnelle litigieuse. Un dernier exemple : une instance communautaire inflige une d'amende à une compagnie pour des pratiques

de cartellisation de marché et la direction dit : nous sommes contraints à des restructurations internes et à des licenciements. Le comité central d'entreprise est saisi des conditions dans lesquelles ces amendes ont été infligées, la façon dont la société s'est

défendue, l'opportunité des recours et des conséquences en aval, dont les licenciements. On commence donc à percevoir le poids du droit communautaire qui, à la différence du droit fiscal par exemple, était peu perceptible en droit social.

« un texte communautaire ne peut en principe pas neutraliser dans un sens défavorable une norme de droit interne »

Collectif : *Les exemples que vous donnez là sont plutôt favorables aux travailleurs ?*

MH : On ne peut pas imaginer qu'il en soit autrement en raison du principe de la hiérarchie des normes en droit du travail, il suffit qu'il existe une norme plus favorable pour qu'elle s'applique de plein droit. Un texte communautaire ne peut en principe pas neutraliser dans un sens défavorable une norme de droit interne.

Collectif : *Il y a donc un espace qui est en train de s'ouvrir*

MH : Oui, et j'ai l'impression que ça va s'accélérer. En plus nous n'avons évoqué qu'une facette du droit du travail. Si j'évoquais d'autres aspects sur lesquels j'ai peu de pratique moi-même, mais qui existent et qui touchent à la sécurité sociale et à la protection contre le chômage, il est évident que là l'interférence des règles communautaires est beaucoup plus grande. Je suis occasionnellement interrogé par un travailleur français qui va travailler 3 mois en

Belgique et qui revient en France, qui s'inscrit au chômage et à qui on dit qu'en vertu de tel règlement européen on peut prendre en compte sa période de travail en Belgique mais à condition que la dernière rupture du contrat soit intervenue en France, etc. Donc nous sommes obligé de faire peu à peu du droit communautaire. Si nous étions plus spécialisé dans ces questions, nous en ferions sans doute beaucoup plus. Ce que je disais sur la spécialisation des avocats est archi vérifiée en matière de protection sociale et de sécurité sociale: c'est parce que nous ne sommes pas compétents qu'il n'y a pas de contentieux. Il y a un océan de problèmes inexplorés, d'anomalies non corrigées parce que nous sommes insuffisamment présents et parce que les travailleurs sont insuffisamment organisés.

**Propos recueillis par
Patrick Akhimoff**

1. Depuis la loi de 1982, le Comité d'Entreprise est notamment considéré comme le défenseur des intérêts matériels et moraux des travailleurs.