

Mobiliser le droit pour contester des licenciements

*L'exemple de deux affaires opposant la CFDT
et les salariés à la Régie Nationale des Usines
Renault*

JEAN-PHILIPPE TONNEAU¹

La sociologie du travail, l'une des plus anciennes sous-disciplines de la sociologie, regroupe des recherches variées tant sur le plan théorique que sur celui des objets de recherche. Pour autant, ces recherches éludent bien souvent l'aspect judiciaire et juridique du travail, même lorsqu'elles analysent la domination ou les résistances au travail (Flocco, Mougeot et Ruffier, 2018 ; Sainsaulieu, 2017). Les travaux portant sur les restructurations d'entreprises, les licenciements collectifs ou les fermetures d'usines sont, à cet égard, exemplaires – à l'exception des travaux déjà anciens de Francine Soubiran-Paillet (1988 ; 1989) : soit ils analysent le moment même et l'après de la restructuration d'une entreprise (Lomba, 2018 ; Linhart, Rist et Durand, 2002), soit ils appréhendent les restructurations au prisme du management ou des processus de décision des entreprises (Aubert et Beaujolin-Bellet, 2004), soit enfin ils portent sur un dispositif juridique singulier (Didry, Tessier, 1996). Au final, le droit – notamment sa place et son rôle dans le travail et son organisation mais aussi dans les contestations au travail, etc. – serait réservé

¹ Université de Nantes, CENS.

aux seuls juristes. Or, nous savons, grâce aux travaux de Jacques Commaille (2015), que les sociologues (se) doivent (d')investir le droit, sa production, sa mobilisation et ses acteurs.

L'objectif de notre contribution est précisément de saisir la mobilisation du droit et le recours à un avocat par les comités centraux (CCE), les comités d'entreprises (CE) et les organisations syndicales pour contester des licenciements. Bien que l'émergence et le développement du militantisme juridico-syndical au sein des confédérations syndicales soient désormais bien documentés (Willemez, 2003), l'usage syndical du droit « par le bas » demeure quant à lui peu analysé.

Le terrain privilégié est la Régie Nationale des Usines Renault (RNUR), dont l'histoire est bien connue (Loubet, 2000), et plus encore deux « affaires » : un licenciement de salariés grévistes à la fin des années 1970, et un licenciement collectif pour motif économique dans la deuxième moitié des années 1980 dû à une restructuration (cf. *infra*, encadré 2). Pour ce faire, nous possédons un matériau original, les archives professionnelles de l'avocat Tiennot Grumbach² (cf. encadré 1) qui ne représentait que les salariés, les CCE, les CE et les organisations syndicales. La consultation des archives impose un constat : le recours au droit et à la justice semble vain ; tout semble joué d'avance. Autrement dit, quand bien même la justice donne raison aux CCE, aux CE et aux organisations syndicales, les licenciements souhaités par la direction de l'entreprise ont bel et bien lieu. Pourquoi, dès lors, les CCE, les CE et les organisations syndicales mobilisent-ils le droit et la justice et ont-ils recours

² Les archives professionnelles de Tiennot Grumbach consultées (couvrant la période 1974-2010) se composent de 64 cartons (dépouillés exhaustivement). Dans la suite du texte, la référence aux archives est notée « Archives Privées Tiennot Grumbach (APTG) », et, le fonds n'ayant pas encore fait l'objet d'un inventaire, la numérotation originale des cartons est retenue. Nous remercions ici Jean-Pierre Le Crom de nous avoir donné accès à l'ensemble de ce fonds.

à un professionnel du droit et singulièrement à un avocat militant ? Les recours au droit et à la justice trahissent-ils d'autres enjeux ?

À partir de ces deux « affaires », nous nous intéresserons d'abord aux mobilisations plurielles de la justice et du droit par les CCE, les CE et les organisations syndicales. Puis nous appréhenderons les motivations, par-delà l'obtention d'un jugement favorable ou défavorable, à recourir au droit et à la justice. Enfin nous analyserons les raisons de faire appel à T. Grumbach, les relations que celui-ci entretient avec ses clients et les stratégies choisies.

Encadré 1 : Tiennot Grumbach (1939-2013)

S'il n'est pas un cas exceptionnel, Tiennot Grumbach (né Étienne Grumbach) est l'archétype de l'avocat militant entré au Barreau dans les années 1970 (Tonneau, 2014). Né en 1939, neveu de Pierre Mendès-France, il fait son entrée en politique en rejoignant les rangs de l'Union des étudiants communistes, dont il est membre jusqu'à sa scission au début des années 1960. Il fonde alors aux côtés de Robert Linhart l'UJCMl puis Vive la Révolution ! Au début de la décennie 1970, il travaille en tant qu'établi chez Renault à Flins (Grumbach, 1971). Son inscription au Barreau en 1972 obéit à des logiques militantes : « défendre les copains militants »³. À l'instar de nombreux jeunes avocats, membres ou proches de l'extrême gauche, entrés au Barreau au même moment, T. Grumbach installe son premier cabinet dans un quartier populaire en région parisienne, à Mantes-la-Jolie. Il se spécialise en droit social et ne représente que les salariés et les organisations syndicales. Il participe, à la fin des années 1970, au développement du service juridique

³ Entretien T. Grumbach, Paris, 25 mars 2005.

confédéral de la CFDT autour de Jean-Paul Murcier, lequel a initié la stratégie du « conflit des logiques ». La publication, à la fin des années 1970, d'un livre en deux tomes sur la défense prud'homale consacre T. Grumbach comme l'avocat des salariés et des organisations syndicales (Grumbach, 1978 et 1979), et, plus encore, comme la figure de l'avocat militant. Attirés par sa pratique professionnelle aux côtés des salariés et partageant avec lui une même communauté de vues, de nombreux jeunes avocats ont débuté leur carrière au sein de son cabinet à telle enseigne qu'on peut parler d'une véritable filiation professionnelle et militante, voire d'une « école Grumbach ».

1. Contester par le droit : la mobilisation d'un répertoire contre des licenciements

Deux affaires ont été retenues pour cette contribution. Si leur choix est *in fine* arbitraire, il obéit néanmoins à différents critères. Notre souci a d'abord été que les deux affaires se déroulent dans la même entreprise, à des périodes différentes, et que les dossiers soient complets, c'est-à-dire comportant les documents de procédure, les conclusions de T. Grumbach et des avocats adverses, les correspondances, etc. Ces deux affaires sont présentées dans l'encadré ci-dessous.

Encadré 2 : Tableau récapitulatif des deux affaires opposant la CFTD et les salariés à la RNUR

L'affaire dite des « Salariés grévistes » à l'établissement de Flins (1978-1980)

Suite à une grève (18 mai-28 juin 1978) et à l'occupation d'un site, la direction licencie 42 salariés et 5 salariés protégés (délégués du personnel CGT et CFTD). Des procédures auprès de différentes juridictions sont engagées.

Contentieux en Référé (1 procédure). L'entreprise fait appel à des huissiers pour constater la grève et l'occupation de l'établissement. Elle saisit le tribunal pour ordonner l'expulsion des salariés de l'établissement. Dans son Ordonnance, le 5 juin 1978, le tribunal déboute l'entreprise. Selon lui, « l'outil de travail n'est pas en péril », il n'y a « pas occupation des lieux de travail » et « pas de nécessité urgente d'ordonner leur expulsion ». L'entreprise saisit de nouveau le tribunal. Dans son Ordonnance, le 12 juin 1978, le tribunal reprend les propos de sa 1^{ère} Ordonnance. Toutefois, il procède à la désignation d'un médiateur afin de « faciliter la décrispation des relations de travail ». L'entreprise fait appel devant la CA de Versailles des 2 Ordonnances, le 20 juin 1978. La CA déclare « sans objet l'Appel de la RNUR » et confirme l'Ordonnance du 5 juin 1978 ; elle infirme en partie l'Ordonnance du 12 juin 1978 et elle ordonne l'expulsion d'un salarié considéré comme le meneur ainsi que « de tous grévistes des locaux ».

Contentieux Administratif (1 procédure). L'inspection du travail doit autoriser ou non le licenciement des 5 salariés protégés. Elle accepte le licenciement de 2 salariés protégés et refuse celui des 3 autres. Un recours hiérarchique est engagé par l'entreprise auprès du ministre

du Travail pour statuer sur les 3 salariés protégés non licenciés. Le ministre refuse le licenciement pour 2 salariés et l'accepte pour 1 salarié. Le Tribunal Administratif est saisi pour contester le licenciement du salarié protégé licencié.

Contentieux au Conseil des Prud'hommes (2 procédures). Les 42 salariés licenciés saisissent le Conseil des Prud'hommes qui les déboute et qui a reconnu le caractère réel et sérieux des licenciements. 1 seul salarié, de sa propre initiative et sans le soutien de la CFDT, fait appel. La CA de Paris confirme le jugement rendu par le Conseil des Prud'hommes.

Contentieux au Pénal (3 procédures).

– 1 salarié contre 2 salariés et la CPAM, Tribunal Correctionnel, le 07 mars 1979 pour coups et blessures du salarié sur les autres salariés. Le Tribunal Correctionnel relaxe le salarié. Appel des 2 salariés devant la CA de Versailles, le 10 octobre 1979. L'arrêt de la CA confirme le jugement du Tribunal Correctionnel.

– 1 salarié et la direction de l'établissement, Tribunal Correctionnel, le 07 mars 1979 pour entrave à la liberté du travail. Le Tribunal correctionnel déclare coupable le salarié d'entrave à la liberté du travail. Appel du salarié devant la CA de Versailles, le 10 octobre 1979. L'arrêt de la CA confirme le jugement du Tribunal Correctionnel.

– La CFDT et 9 salariés contre le PDG de l'entreprise, le directeur du personnel, l'entreprise de Boulogne-Billancourt et l'entreprise de Flins, Tribunal Correctionnel, le 07 mars 1979 pour entrave au droit syndical. Le Tribunal Correctionnel a débouté la CFDT. La CFDT fait appel devant la CA de Versailles, le 10 octobre 1979. L'arrêt de la CA confirme le jugement du Tribunal Correctionnel. La CFDT envisage de se pourvoir devant la Cour de Cassation avant de se désister.

Résultats des procédures : les 42 salariés non protégés sont licenciés ; les 3 salariés protégés sont licenciés ; un salarié est reconnu coupable par le Tribunal Correctionnel, confirmé en appel par la CA, d'entrave à la liberté du travail ; la CFDT est déboutée quant à sa procédure relative à l'entrave au droit syndical.

L'affaire dite des « 245 salariés licenciés » (1986-1991)

Restructurations multiples : 98 salariés licenciés dans le cadre d'une procédure débutée en juin 1986 ; 146 salariés licenciés dans le cadre d'une procédure engagée entre mars et novembre 1987. Un Accord dit « Accord relatif à la mise en œuvre et au suivi du Plan Social » est signé le 5 janvier 1990 entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC, CSL-SIR) à l'exception de la CGT qui est majoritaire au sein de l'établissement.

Les 244 salariés et la CFDT saisissent le Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt pour contester la mise en œuvre effective des Plans Sociaux. Leur adhésion aux Plans Sociaux a été, selon eux, « viciée par un dol ». Le Conseil des Prud'hommes déboute, dans son jugement rendu en départage le 22 juin 1990, les 244 salariés et la CFDT. Les 244 salariés et la CFDT saisissent la Cour d'Appel de Versailles qui, dans son arrêt rendu le 24 janvier 1991, confirme le jugement du Conseil des Prud'hommes et estime notamment que le « Plan social [est] conforme aux exigences des Accords collectifs ». Les salariés sont déboutés devant le Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt. Le jugement est confirmé par la Cour d'Appel de Versailles.

Résultat de la procédure : les 244 salariés sont licenciés ; les différents jugements estiment que les Plans Sociaux sont correctement appliqués.

Cet encadré révèle que les syndicalistes sont familiers des procédures judiciaires et juridiques, et de T. Grumbach. Plus encore, à la RNUR, il semble que « l'action en justice [soit] un horizon permanent des discussions entre la direction et les représentants des salariés » (Didry et Tessier, 1996). Le droit constitue la structure des relations entre les syndicalistes et la direction de l'entreprise. Dès lors, ceux-ci mobilisent d'emblée un cadre juridique pour résoudre « les disputes » (Sarat, Abel et Felstiner, 1991) et, plus généralement, pour appréhender les conflits au travail.

Envisagé comme un mode d'action, et plus clairement comme une arme pour défendre une cause, le droit a retenu ces dernières années l'attention de nombreux chercheurs en sociologie de l'action collective (Israël, 2009). Comment les syndicalistes le mobilisent-ils et quelle est sa place lors de la contestation des licenciements souhaités par la RNUR ? L'usage du droit des syndicalistes diffère d'une affaire à l'autre.

À la fin des années 1970, lors de l'affaire des salariés grévistes, les syndicalistes multiplient les modes d'action. Durant toute la durée du conflit, les articles dans la presse, les grèves, les pétitions, les tracts et les manifestations se multiplient. Les syndicalistes sollicitent aussi les élus. Par exemple, l'Union parisienne des syndicats CFDT de la métallurgie s'enquiert auprès de divers conseillers généraux de leurs démarches auprès du ministre du Travail « pour obtenir la remise en cause » de plusieurs licenciements⁴. Plus encore, les syndicalistes exportent le conflit qui les oppose à leur direction à l'extérieur de leur entreprise. Dans différents tracts, ils s'associent aux organisations locales et en appellent à la population⁵. Au final, l'activation de l'outil judiciaire s'inscrit ici dans une « combinaison de pratiques

4 Lettre de l'Union Parisienne des Syndicats CFDT de la Métallurgie Section Renault Flins au Conseiller général, le 2 octobre 1978. APTG Carton 13 Dossier 4.

5 Tract « Appel de la CFDT à Manifestation à Mantes », 1978. APTG Carton 14 Dossier 2.

de mobilisation » (Bérout et *al.*, 2008), les modes d'actions s'entremêlent pour contester les licenciements engagés par la direction.

À la fin des années 1980 et en 1990, lors de l'affaire des licenciements pour motif économique, même si des articles sont publiés dans la presse nationale, très rapidement les élus mobilisent le droit et contactent T. Grumbach afin que soit engagé un recours pour défaut d'information-consultation en référé devant le TGI puis un contentieux pour contester la mise en œuvre des plans sociaux devant les Conseil des Prud'hommes. Tout en mobilisant le droit, les élus publient un document intitulé « État de l'emploi à Billancourt »⁶ – qui fera l'objet de l'un des rares tracts diffusés⁷. Dans ce document de 21 pages, les syndicalistes de la CFDT présentent quelques chiffres et statistiques sur l'évolution des effectifs à l'usine de Billancourt, puis ils analysent les caractéristiques des divers plans sociaux qu'a connus l'usine en précisant la manière dont se sont opérées les réductions des effectifs, et ils concluent par l'énumération de quelques propositions qui se révèlent être un véritable contre-projet industriel. Autrement dit, lors de cette affaire, le droit, qui constitue le mode d'action privilégié, se conjugue à l'expertise (Offerlé, 1994) pour contester les licenciements collectifs ; les manifestations et les pétitions ne sont quant à elles pas convoquées.

Comment expliquer cette mobilisation différenciée du droit ? Plusieurs hypothèses, qui demanderaient à être développées, peuvent être avancées. Certes, la place du répertoire du droit dépend du rapport au droit des syndicalistes et de leur appréhension plus ou moins familière du cadre juridique pour régler les conflits ; certes ces deux affaires renvoient à des contentieux différents, mais le contexte juridico-syndical doit aussi être pris en compte.

⁶ « L'état de l'emploi Renault-Billancourt et ses exclus », APTG Carton 15 Dossier 5.

⁷ Tract « Pour un plan social exemplaire », APTG Carton 15 Dossier 5.

Si dans les années 1970, la CFDT avait considérablement développé, notamment sous l'impulsion de Jean-Paul Murcier, son service juridique lui permettant d'investir le droit et la justice et de développer la notion de « conflit des logiques »⁸, les modes d'action utilisés s'appuyaient aussi et surtout sur un militantisme plus « classique ». Dans les années 1980, au contraire, la désyndicalisation, asséchant le vivier militant, participe du recul de la mobilisation de modes d'action plus classiques tels que la grève ou la manifestation. Surtout, la CFDT s'est définitivement convertie au réformisme. Dès lors, la négociation, plus que d'autres modes d'action, est privilégiée, et l'on sait que celle-ci et la judiciarisation fonctionnent comme « les deux pôles d'une même scène » (Soubiran-Paillet, 1988). Enfin, les transformations au travail, marquées notamment par les politiques d'individualisation et la flexibilisation (Pélisse, 2019), déstabilisent les collectifs de travail et ne favorisent pas les mobilisations, d'autant que le pouvoir patronal, autour notamment des DRH et des managers, a développé diverses stratégies permettant la « gestion du fait syndical » (Bérout et Yon, 2013).

Les directions (de l'entreprise et des établissements) participent en effet au jeu judiciaire et jouent avec ses règles. Outre qu'elles peuvent initier un contentieux, à l'instar de l'affaire des salariés grévistes, les directions usent de diverses stratégies au cours même de la procédure. Ainsi, dans l'affaire des salariés grévistes, la RNUR produit divers documents envoyés au président du tribunal : une liste des salariés grévistes ; des lettres de soutien rédigées par des

⁸ Jean-Paul Murcier définissait ainsi le conflit des logiques : « Il devient clair que le tribunal, lorsqu'il a à prendre une décision, a à choisir entre deux interprétations : l'interprétation qui va favoriser la liberté d'action de l'employeur, son autorité, son droit de prendre des décisions et des sanctions, ou au contraire une interprétation qui va prendre en compte la finalité poursuivie par la loi, c'est-à-dire la protection qu'il va apporter aux travailleurs, pris individuellement ou collectivement [...] On va dire que le tribunal doit choisir entre ces deux logiques » (Willemez, 2005).

salariés ; une pétition à destination des salariés dénonçant notamment « les agissements d'une grande partie du personnel [et le] non-respect de la liberté du travail de la part de certains grévistes »⁹. Par ailleurs, comme dans l'affaire des licenciements collectifs, la RNUR n'hésite pas à jouer des concurrences syndicales, notamment au sein du CE et du CCE, en procurant des documents à certaines organisations syndicales et non aux autres¹⁰. D'une manière générale, la RNUR envoie « une masse de documents » à T. Grumbach à telle enseigne qu'ils sont bien souvent, selon les dires de l'avocat dans ses échanges avec la CFDT, « inexploitables »¹¹.

Au final, la mobilisation du droit et les jugements rendus par les tribunaux (qui plus est lorsqu'ils sont favorables) n'empêchent pas les licenciements souhaités par la RNUR. Pourquoi dès lors recourir au droit et à la justice ?

2. À quoi sert la mobilisation du droit ?

En déployant une stratégie judiciaire et juridique et en saisissant le juge, les syndicalistes n'attendent pas seulement qu'un jugement stipule la légalité ou non d'une procédure de licenciement ou le bien-fondé d'un plan social. Le déplacement du conflit opposant les élus à leur direction sur le terrain judiciaire a, en retour, ses propres effets sur le terrain de l'entreprise et de la mobilisation. Quatre domaines sur lesquels l'usage syndical du droit fait levier ont pu être identifiés.

D'abord, le passage d'un conflit à un litige permet la formulation des injustices vécues par les salariés et la désignation des responsables (Sarat, Abel et Felstiner, 1991). Recourir au droit permet ainsi d'emblée aux syndicalistes,

⁹ APTG Carton 14 Dossier 2.

¹⁰ APTG Carton 11 Dossier 1.

¹¹ APTG Carton 13 Dossier 3.

comme ils l'écrivent dans leurs correspondances avec T. Grumbach, de « se sentir entendus », de retrouver une certaine « dignité » et alors de créer « un rapport de force »¹².

Ensuite, le recours au droit permet aux syndicalistes de gérer le temps et plus clairement d'en gagner. Si les projets de licenciements sont rarement secrets au sein d'une entreprise, leurs annonces tombent brutalement et leur donnent existence. Les syndicalistes sont alors bien souvent dépourvus et pris dans une relation asymétrique avec les directions. Dès lors, recourir à un avocat et saisir une juridiction, ne serait-ce qu'en référé pour s'assurer du respect des procédures, permet aux élus de gagner du temps dans l'application des plans des directions. Les délais entre l'introduction d'une procédure, son audiencement et la décision judiciaire permettent aux représentants du personnel de s'organiser et de mobiliser les salariés.

Par ailleurs, les syndicalistes déploient également une stratégie judiciaire et juridique non pas contre les directions mais pour les salariés de leur entreprise. À cet égard, les syndicalistes n'hésitent pas, dans les tracts peu nombreux publiés, à appeler les salariés à assister aux audiences, à dresser le compte-rendu de celles-ci ou encore à informer de l'avancement du dossier.

« Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie
Syndicat Renault des Travailleurs de l'Automobile
SRTA – CFDT

Boulogne, le 1er décembre 1989

Le procès entamé par 245 ex-salariés de l'usine de Billancourt aura lieu le 11 décembre 1989 à 9h à 11h00 au Conseil de Prud'hommes de Boulogne.

Ce procès est soutenu par la CFDT [...]

Le Syndicat CFDT poursuit avec les salariés les objectifs suivants : 1 – Mettre en évidence la tromperie dont ont été victimes les salariés licenciés, avec pour seul viatique un chèque valise baptisé de façon abusive « allocation-

¹² APTG Carton 14 Dossier 2.

reconversion » alors qu'aucun reclassement n'était proposé. Les congés conversion n'ont quant à eux assuré aucun reclassement. 2 – Mettre en évidence les obligations de gestion prévisionnelle de l'emploi pour l'employeur, obligations qui naissent des accords collectifs et de la loi en matière de reconversion. 3 – Demander à la justice ce que doit être un véritable plan social, opérationnel, adapté aux salariés concernés par les restructurations, conformément à la loi et aux accords collectifs. 4 – Obtenir du Conseil des Prud'hommes que la Régie Renault soit astreinte à une obligation de faire : c'est-à-dire de procéder au reclassement effectif des salariés laissés pour compte en 1986, 1987 et 1988.

Le SRTA-CFDT vous convie à assister à cette audience le 11 décembre 1989. "Un point de Presse" aura lieu le matin même à 8h30 au Conseil de Prud'hommes de Boulogne. »

La publication d'un tel tract a plusieurs finalités. Parce que le recours même aux catégories juridiques « contribue à dessaisir les acteurs de leur maîtrise du conflit » (Agrikoliansky, 2010), un tract de ce type permet aux salariés de se réappropriier leur « affaire », le « droit n'est [alors] plus tout à fait une abstraction et se fonde au décor » de la contestation (Soubiran-Paillet, 1989). Surtout, la publication d'un tract rendant compte des actions judiciaires et juridiques permet aux syndicalistes d'encadrer la contestation des salariés. L'annonce des attentes judiciaires leur permet de cadrer le conflit opposant les directions aux salariés, de diffuser une certaine grammaire de la lutte, et de définir, parmi la pluralité pouvant coexister, les objectifs de la mobilisation. Les syndicalistes endossent pleinement leur rôle d'entrepreneur de la contestation. Par ailleurs, la lecture du tract permet aux salariés de recenser qui, parmi les syndicalistes, initient et organisent telle ou telle action. La concurrence syndicale interne à l'entreprise ne doit en effet pas être omise, la diffusion des actions qu'ils mènent permet alors à certains de se différencier des autres syndicalistes. Un conflit est ainsi toujours l'occasion d'une éventuelle syndicalisation des salariés.

Enfin, l'introduction d'une procédure permet aux syndicalistes de compter dans les négociations avec les directions. Initiées le plus souvent concomitamment, la négociation et la judiciarisation du conflit semblent être articulées et se répondent l'une l'autre lors de la contestation des licenciements souhaités par les directions. Pour les syndicalistes, la poursuite des actions judiciaires est ainsi souvent tributaire de l'avancement des négociations. Mais, le jeu judiciaire n'est pas sans risque, et les directions peuvent utiliser les décisions qui leur sont favorables et alors être en position de force pendant les négociations.

Au final, la mobilisation du droit par les syndicalistes ne vise pas seulement à obtenir satisfaction devant la justice mais elle permet d'instaurer un rapport de force, de gagner du temps, d'encadrer les salariés et la mobilisation, et de peser dans les négociations. Le déploiement d'une stratégie juridique et judiciaire par les syndicalistes nécessite également de recourir à un professionnel du droit, ici à l'avocat militant T. Grumbach. Quel est son rôle et quelles relations noue-t-il avec les syndicalistes ?

3. Le recours à un avocat militant pour politiser le dossier

Le rôle de l'avocat est bien souvent ignoré dans les analyses des conflits au travail. Quand il est considéré, l'avocat est réduit au rôle d'expert qui comble, par l'apport de ses connaissances techniques, l'asymétrie entre les syndicalistes et les directions. Or réduire le droit social à une technique mésestime son caractère éminemment et intrinsèquement politique. Comme d'autres praticiens, T. Grumbach revendique pleinement une conception politique de sa profession comme du droit social. Les syndicalistes sollicitent T. Grumbach, dont le nom est bien connu dans les cercles

syndicaux, suivant sa réputation professionnelle et militante. Quelles relations entretient l'avocat avec ses clients et quelle est sa pratique professionnelle ?

3.1. Des relations de militant à militant dénuées de tensions ?

Quel que soit le type de dossier, le travail de l'avocat est identique. Le professionnel du droit doit transformer les faits en droit, c'est-à-dire traduire et formuler, en mobilisant les catégories juridiques, un conflit du travail en litige.

L'ouverture d'un dossier nécessite de la part des clients, avant même qu'une juridiction ne soit saisie, l'apport de documents caractérisant la situation de l'entreprise et leurs désaccords avec les directions. Dans les deux affaires, les syndicalistes fournissent les pièces nécessaires dès le recours à T. Grumbach, révélant leur familiarité du droit et du cabinet.

Le dossier établi, l'avocat doit convenir d'une stratégie judiciaire et juridique avec ses clients. Si le cadrage est effectué par l'avocat, ses relations avec les syndicalistes semblent se confondre avec une réunion de militants partageant une même communauté de vues. Une co-construction du dossier est à l'œuvre. Plus encore, l'avocat « demande des instructions » (une formule présente dans maintes correspondances) et les syndicalistes définissent leurs propres temps et stratégies judiciaires et juridiques. Dans le cours même de la procédure, les syndicalistes envoient à l'avocat les motions, les résolutions, etc. adoptées lors de CE ou de réunions syndicales. L'avocat se contente bien souvent de leur transmettre les décisions judiciaires accompagnées d'une simple phrase « Je t'envoie le jugement... » sans donner lieu à un décryptage juridique. Une fois le jugement rendu, ce sont d'ailleurs les syndicalistes qui définissent la suite de leur dossier, s'il y a lieu à faire appel voire à se pourvoir en cassation ; l'avocat semble se plier aux stratégies syndicales.

Le travail et les relations de l'avocat avec les syndicalistes semblent, au final, singuliers et échappent aux analyses sociologiques jusqu'alors en vigueur consacrées aux interactions entre le praticien et ses clients (Tonneau, 2020). Parce que les syndicalistes maîtrisent la matière juridique et qu'ils ont déjà eu recours à un cabinet, leur relation avec l'avocat militant est déjà connue. La définition de la situation comme des rôles de chacun est préétablie. En retour, l'autonomie professionnelle de l'avocat est largement entamée.

Pour autant, le mélange des rôles caractérisant cette relation peut toujours être suspendu. Les relations entre l'avocat et ses clients syndicalistes ne sont pas dénuées de tensions qui résonnent alors comme un rappel à l'ordre susceptible d'entraîner une reprise des rôles de chacun. Ainsi, dans certains échanges, les syndicalistes revendiquent leurs positions de représentants des salariés, tout en la déniaient à l'avocat ; T. Grumbach réendosse alors sa position professionnelle. Les honoraires sont souvent au cœur ou au départ de ces tensions. L'avocat adopte une lecture politique et militante des honoraires demandés en la réinscrivant dans le type de cabinet qu'il a développé.

« Chers Camarades,

Lors de la réunion du 19 mai 1979 [...] notre Camarade [...] a [...] indiqué que se poseraient des problèmes entre l'U.P.S.M. et le cabinet dans le dossier Renault [...] concernant le coût de notre intervention. Là aussi il s'agit d'une question politique. Contrairement à d'autres cabinets nous nous refusons à faire des questions d'argent un problème tabou dont on discute sous le manteau. Notre cabinet ne travaille que pour le compte des salariés. Ceci étant nous pensons que les travailleurs ont le droit à une défense véritable, c'est-à-dire au même niveau de qualité que celle que "se paye" les patrons. Il s'agit d'un choix... ce choix est aussi un coût [...] Pour terminer sur ce point [...] je dois vous dire que si le syndicat me demandait d'assurer la défense de ce dossier à titre militant SANS HONORAIRE je le ferais certainement tant je

pense que ce dossier est important pour l'avenir des libertés. Ceci étant une telle situation transformerait probablement le type de rapport que nous entretenons. Il mériterait lui aussi une discussion de fond, y compris sur le devenir de cabinet comme le nôtre. » Lettre de TG à l'UPSM – CFDT, le 30 mai 1979¹³

Enfin, quand bien même il y a une communauté de vues entre les protagonistes et une co-construction de la stratégie judiciaire et juridique, un dossier ne se résume pas à la relation entre un avocat et ses clients. Plus exactement, il faut tenir compte des autres acteurs, au premier rang desquels les avocats des directions qui sont aussi des confrères de T. Grumbach. À cet égard, les deux professionnels du droit ont des relations qui seraient, même pour les syndicalistes rompus au droit et au recours aux avocats comme c'est le cas ici, incompréhensibles. Dans plusieurs lettres consultées, les avocats s'échangent ainsi leurs vœux, se félicitent de leurs plaidoiries ou encore organisent leur calendrier judiciaire. Mais, il est surtout question de « l'affaire » qui les réunit. Ainsi, la stratégie judiciaire et juridique, qui doit être soutenable par l'un et l'autre professionnel du droit, est aussi définie au cours de leurs échanges, tout comme ils participent de l'acceptabilité de leurs clients aux décisions rendues. D'une manière générale, un dossier s'inscrit toujours, au-delà de son strict cadre, dans une logique judiciaire qui le dépasse.

« En ce qui concerne les prétendues discriminations vous connaissez certainement la jurisprudence de la Cour de Cassation que j'invoquerai et qui de toute façon permet à l'employeur de faire une discrimination dans les sanctions [...] Je pourrai sans aucun doute démontrer notamment dans l'actuel conflit qu'au contraire la Régie Renault a évité de sanctionner des membres protégés et que la discrimination

¹³ APTG Carton 12 Dossier 2.

s'est dont faite en sens inverse de celui auquel pensent vos clients. » Lettre de l'avocat de la RNUR à T. Grumbach, le 28 décembre 1978¹⁴

« Mon Cher Confrère,

La décision rendue est-elle considérée par vos clients comme acceptable dans son ensemble auquel cas je pourrai vraisemblablement la faire accepter également à la Régie Renault dans son ensemble, c'est-à-dire avec condamnation et débouté ou certains d'entre eux ont-ils l'intention d'interjeter appel, ce qui déclencherait automatiquement un appel de la Régie, bien entendu. » Lettre de l'avocat de la RNUR à T. Grumbach, le 2 avril 1979

Malgré les tensions qui peuvent exister avec T. Grumbach, les syndicalistes ne font pas appel à lui par hasard. En effet, ils souhaitent s'assurer des compétences juridiques de l'avocat mais aussi de ses compétences militantes et politiques afin de politiser leur dossier.

3.2. Les formes plurielles de la politisation d'un dossier

En tant qu'avocat militant politisant sa pratique professionnelle, T. Grumbach défend avant tout la cause du droit. Autrement dit, l'avocat versaillais est partisan d'une régulation juridique du travail et de l'économie, et le recours au juge est la garantie du respect des droits des salariés et des syndicalistes. T. Grumbach n'hésite pas à politiser certains dossiers. Toutefois, la politisation emprunte des chemins variés. Quatre formes de politisation ont pu être repérées dans les deux affaires considérées.

D'abord, la politisation s'inscrit dans une configuration politico-juridique donnée. Par exemple, dans l'affaire des salariés grévistes, T. Grumbach met en œuvre dans sa plaidoirie la notion de « conflit des logiques » qu'il a contribué à développer au sein de la CFDT. Ainsi, il n'hésite pas dans ses conclusions à dénoncer « la logique » des employeurs

¹⁴ Idem.

qui se confondrait avec celle des juges puis à critiquer la justice au sein de laquelle les juges ne feraient en définitive qu'obéir. Dans l'affaire des licenciements collectifs, l'avocat inscrit pleinement ses conclusions dans le contexte politique du moment. En effet lors de l'affaire, la loi Soisson (adoptée le 2 août 1989), qui instaure un plan social lors des licenciements collectifs, est débattue au Parlement. L'avocat souhaite alors discuter sur le terrain judiciaire d'une loi débattue sur le terrain politique. Plus encore, il s'enquiert de l'analyse d'Antoine Lyon-Caen, un professeur de droit du travail bien connu, qui l'encourage tout en lui prodiguant quelques conseils. L'universitaire lui écrit ainsi : « La conjoncture politique et juridique invite d'ailleurs à ouvrir un tel débat, puisque le projet de loi soumis au Parlement non seulement entend introduire la notion dans la langue législative [...] mais surtout de renforcer le rôle du plan social. On peut néanmoins penser que la discussion d'une notion risque de tourner court si elle ne prend pas appui sur des aspirations fortes, dotées d'une légitimité sociale telle qu'elles puissent guider un choix politique ou un choix judiciaire »¹⁵. Cet échange confirme que les avocats et les professeurs de droit sont bien des acteurs majeurs de l'espace de production du droit du travail (Willemez, 2017).

Ensuite, T. Grumbach peut politiser l'action juridique. C'est le cas dans l'affaire des licenciements collectifs lorsque l'avocat a une lecture et des conclusions politiques d'une notion juridique telle que le dol. Dès lors, il oppose les 245 salariés à la RNUR, « avec son pouvoir économique, avec son organisation financière, avec son management », et en appelle, tant au sens juridique que politique, à « la responsabilité de l'entreprise » française¹⁶.

¹⁵ Lettre de A. Lyon-Caen à T. Grumbach, le 30 mai 1989. APTG Carton 13 Dossier 1.

¹⁶ APTG Carton 13 Dossier 3.

Des formes de politisation plus générales sont repérables. La désingularisation du dossier est l'une d'elle. Par une montée en généralité, T. Grumbach évoque, dans l'affaire des salariés grévistes dont la CFDT souhaitera tirer « le bilan politique », « la démocratie syndicale, la démocratie ouvrière et le droit de grève » et réinscrit alors le mode d'action dans l'entreprise, le droit et leurs histoires respectives¹⁷. Dans l'affaire des 245 salariés, l'avocat aborde « la classe ouvrière » et l'histoire et l'organisation du travail (depuis l'organisation scientifique du travail créée par F. W. Taylor), inscrit les licenciements dans l'histoire de l'entreprise, critique les politiques industrielle, économique et de l'emploi de la RNUR, et conclut : « Le dossier politique de la théorie du risque d'entreprise : La RNUR pouvait-elle se débarrasser à bas prix d'hommes qu'elle a usés au travail sans leur permettre de retrouver un droit à un autre emploi [...] »¹⁸. L'autre forme de politisation générale renvoie à la défense de la cause du droit. En effet, en représentant les syndicalistes et les salariés sur le terrain judiciaire et juridique, T. Grumbach souhaite qu'ils soient « enfin des sujets de droit »¹⁹. Autrement dit, ici, c'est bien le droit qui permet aux salariés de recouvrer une certaine citoyenneté (Allal et Yon, 2020).

Conclusion

L'objectif de notre contribution était de saisir comment et pourquoi les syndicalistes mobilisent le droit et recourent à un avocat pour contester les licenciements souhaités par la direction de la RNUR. Le recours aux archives professionnelles de l'avocat T. Grumbach nous a permis d'être attentif à l'usage syndical du droit « par le bas », à la place de ce

¹⁷ APTG Carton 11 Dossier 2.

¹⁸ APTG Carton 11 Dossier 1.

¹⁹ APTG Carton 15 Dossier 5.

répertoire du droit et à la relation entre l'avocat et les syndicalistes. Les procédures considérées ici ont aujourd'hui bien changé. L'accès au juge est de plus en plus difficile tant une véritable déjudiciarisation d'une partie du droit du travail semble à l'œuvre. Par de multiples réformes, le législateur a participé au contournement et à l'évitement du juge. Les moyens et les possibilités judiciaires et juridiques pour contester les licenciements se sont considérablement durcis. Ces réformes s'inscrivent dans un processus plus large voyant le droit du travail devenir, depuis les années 1980, un droit protecteur des entreprises et non plus un droit protecteur des salariés (Willemez, 2017).

Bibliographie

- Agrikoliansky É., 2010, « Les usages protestataires du droit », in É. Agrikoliansky, O. Fillieule et I. Sommier (dir.), *Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*, Paris, La Découverte, 225-243.
- Allal A. et Yon K., 2020, « Citoyennetés industrielles, (in)soumissions ouvrières et formes du lien syndical : Pour une sociologie politique des relations de travail », *Critique Internationale*, n° 87, 15-32.
- Aubert J.-P. et Beaujolin-Bellet R., 2004, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et emploi*, n° 100, 99-112.
- Bérourd S. et Yon K., 2013, « Réforme de la représentativité, pouvoir syndical et répression. Quelques éléments de réflexion », *Agone*, n° 50, 159-173.
- Bérourd S., Denis J.-M., Desage G., Giraud B. et Péliasse J., 2008, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.

- Commaille J., 2015, *À quoi nous sert le droit ?*, Paris, Galimard.
- Didry C. et Tessier L., 1996, « La cause de l'emploi. Les usages du droit dans la contestation de plans sociaux », *Travail et emploi*, n° 69, 23-35.
- Flocco G., Mougeot F. et Ruffier C., 2018, *Le travail des dominations. De l'emprise aux résistances*, Toulouse, Octarès.
- Grumbach T., 1971, « En partant de l'expérience de Flins "Base Ouvrière". Renault Flins 1971 », *Les Temps modernes*, n° 301-302.
- Grumbach T., 1978, *La « défense » prud'homale. I. Pour la défense du point de vue et des intérêts du demandeur salarié*, Versailles, APIL.
- Grumbach T., *La « défense » prud'homale. II. La défense des garanties des salariés dans l'entreprise pour prévenir les licenciements*, Versailles, APIL.
- Israël L., 2009, *L'arme du droit*, Paris, Presses de Science Po.
- Linhart D., Rist B. et Durand E., 2002, *Perte d'emploi, perte de soi*, Toulouse, Erès.
- Lomba C., 2018, *La restructuration permanente de la classe ouvrière. De Cockerill à ArcelorMittal*, Vulaines-Sur-Seine, Le Croquant.
- Loubet J.-L., 2000, *Renault. Histoire d'une entreprise*, Boulogne-Billancourt, ETAI.
- Offerlé M., 1998, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, Montchrestien.
- Pélisse J., 2019, « Grève froide et drôle de négociation », in F. Dubet (dir.), *Les mutations du travail*, Paris, La Découverte, 195-212.
- Sainsaulieu I., 2017, *Conflits et résistances au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Sarat A., Abel R. et Felstiner W., 1991, « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer », *Politix*, n° 16, 41-54.

- Soubiran-Paillet F., 1988, « Grève et guerre judiciaire : le recours au juge pénal dans un conflit du travail », *Déviance et Société*, n° 1, 57-74.
- Soubiran-Paillet F., 1989, « Recours à des catégories juridiques et “judiciarisation” dans un conflit du travail », *Droit et société*, n° 13, 437-450.
- Tonneau J.-Ph., 2014, *Le Syndicat des Avocats de France (1972-2012). Contribution à une socio-histoire du militantisme syndical dans le champ judiciaire*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Nantes.
- Tonneau J.-Ph., 2020, « Avocat en droit social : militer et défendre ? L’avocat militant en droit social et ses clients : division du travail et autonomie professionnelle », *La Nouvelle Revue du Travail* [En ligne], n° 17.
- Willemez L., 2003, « Quand les syndicats se saisissent du droit. Invention et redéfinition d’un rôle », *Sociétés contemporaines*, n° 52, 17-38.
- Willemez L., 2005, « Défendre les salariés : la constitution d’une expertise juridique dans les organisations syndicales », in S. Tissot et al. (dir.), *Reconversions militantes*, Limoges, PUL, p. 51-62.
- Willemez L., 2017, *Le travail dans son droit : sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, Paris, LGDJ.

