

FRANCIS CHATEAURAYNAUD

La faute professionnelle

Tous les univers de travail donnent lieu, un jour ou l'autre, à une affaire de faute professionnelle. Ce type d'affaire, formalisé depuis le XIX^e siècle par les juristes, intéresse directement la sociologie contemporaine. En effet, ces situations constituent une entrée pertinente pour explorer les façons dont les personnes abordent quotidiennement, sur leurs lieux de travail, les questions de responsabilité, de droit et d'équité.

Francis Chateauraynaud propose un cadre d'analyse permettant de rendre compte de l'ensemble des disputes liées aux imputations de responsabilité professionnelle. Pour décrire ces situations, il faut d'abord renoncer à entrer dans les procès pour départager les différents protagonistes ou dévoiler une réalité sous-jacente qui serait masquée par le jeu des argumentations. Il s'agit de considérer la façon dont les acteurs eux-mêmes produisent des interprétations et des faits leur donnant le moyen soit de trouver un accord, soit de convaincre leurs juges. En traitant les disputes comme un moment d'explicitation et de transformation des règles et des conventions qui régissent les rapports entre les personnes et entre les personnes et les choses, l'auteur tente de développer de nouveaux instruments conceptuels et méthodologiques pour repenser les conditions d'exercice du sens de la justice au travail.

Éditions Métailié
5 rue de Savoie 75006 Paris



782864 241034

prix : 150 FF
Diffusion Seuil



FRANCIS
CHATEAURAYNAUD

La faute professionnelle



FRANCIS CHATEAURAYNAUD



La faute professionnelle



Une sociologie des conflits
de responsabilité



métailié

**LA FAUTE
PROFESSIONNELLE**

FRANCIS CHATEAURAYNAUD

LA FAUTE PROFESSIONNELLE

Une sociologie des conflits de responsabilité

Publié avec le concours du Centre National des lettres

Éditions Métailié
5, rue de Savoie, 75006 Paris
1991

**Pour Anne
et Anaïs**

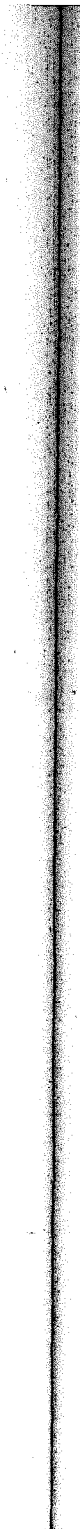


« Quelques années après les événements qui avaient changé un officier bavarois en un Franciscain français, la réputation du Père Séraphin comme prédicateur, théologien et casuiste parvint à Rome, où on l'appela pour le charger de la fonction délicate et ingrate d'avocat du diable.

Le père Séraphin prit son rôle au sérieux, et, pendant son advocacy, il n'y eut point de canonisation. Avec une passion que, n'eût été la sainteté du personnage, on aurait pu croire satanique, le père Séraphin mit un tel acharnement à combattre la canonisation du Bien-heureux Jérôme de Stavelot, qu'elle est abandonnée depuis ce temps-là. Il démontra aussi que les extases de la Vénérable Marie de Bethléem étaient des crises d'hystérie. Les Jésuites retirèrent d'eux-mêmes, par peur du terrible avocat du diable, la cause de béatification du Père Jean Saillé, déclaré vénérable dès le XVIII^e siècle. Quant à Juana de Llobregat, cette dentelière mayorquaise dont la vie s'est écoulée en Catalogne, et à qui la Vierge est apparue, paraît-il, au moins trente fois, seule ou accompagnée soit de sainte Thérèse d'Avila, soit de saint Isidore, le père Séraphin découvrit dans sa vie de telles faiblesses que les évêques espagnols eux-mêmes ont renoncé à la voir déclarer vénérable, et son nom n'est plus invoqué à cette heure que dans certaines maisons de Barcelone, particulièrement malfamées.

Irrités à cause du fanatisme avec lequel le Père Séraphin salissait les mérites des défunts qu'ils honoraient, les Ordres qui avaient des intérêts dans ces saintes causes intrigèrent pour qu'il cessât son office. Et quelle victoire ! Il dut retourner en France. Sa réputation étrange d'avocat du diable l'y suivit. On frémissait en l'écoutant prêcher sur la mort ou sur l'enfer. »

Guillaume Apollinaire, *Le sacrilège*, deuxième conte de *L'hérésiarque*.



Sommaire

<i>Introduction</i>	15
-------------------------------	----

Première partie

DROIT DE LA RESPONSABILITÉ ET SOCIOLOGIE DU TRAVAIL

<i>Introduction de la première partie</i>	33
1. <i>Grandeur morale et responsabilité juridique</i>	39
1.1. <i>Le conflit de la faute et du risque</i>	39
1.2. <i>Ordre civique et ordre professionnel</i>	72
2. <i>De la naissance du droit du travail au nouveau droit disciplinaire</i>	88
2.1. <i>Les premiers prud'hommes</i>	88
2.2. <i>Expressions du « vide juridique » : le règlement d'atelier et la rupture du contrat de travail</i>	95
2.3. <i>Des macro-acteurs habilités à négocier les règles juridiques du travail</i>	108
2.4. <i>Le nouveau droit disciplinaire : de l'abus de pouvoir à l'abus du droit ?</i>	122
3. <i>La sociologie du travail et les rapports de forces</i>	127
3.1. <i>De l'humanité du travail</i>	127
3.2. <i>Jeux de forces</i>	134
3.3. <i>Des entreprises « flexibles »</i>	149
<i>Conclusion</i>	154

Deuxième partie

UN CADRE D'ANALYSE DES DISPUTES

1. Propositions
2. Deux affaires exemplaires mais inqualifiables
 - 2.1. Sous-traitance, action syndicale et paranoïa dans une entreprise familiale de travaux publics
 - 2.2. Tolérance et règlement dans une accusation de fraude au pointage
3. Configurations
 - 3.1. Des dispositifs congruents et prototypiques
 - 3.2. Les paramètres de l'accord réussi

Troisième partie

DÉFAILLANCES ET CONVENTIONS

1. La mise à l'épreuve des dispositifs liant les personnes et les choses au travail
 - 1.1. Quand les acteurs se transforment en ergonomes . . .
 - 1.2. De la difficulté à démontrer la défaillance d'un itinérant et des techniques utilisées pour y faire face
 - 1.3. La mise à pied conservatoire d'objets volants
 - 1.4. Des obligations engendrées par une liaison télécom. .
2. Du maintien de la dignité des personnes
 - 2.1. Un affichage illicite
 - 2.2. La démonstration chiffrée d'une authentique atteinte aux droits de l'homme
3. Des disputes comme modalités de changement d'état des entreprises
 - 3.1. La crise politique d'une caisse d'épargne
 - 3.2. Une faillite douteuse
 - 3.3. Genèse et structure d'un engin de ramassage de la pollution canine
- Conclusion

Sommaire

Quatrième partie

LES COMPÉTENCES MOBILISÉES DANS LES DISPUTES ET LEURS TRADUCTIONS SOCIOLOGIQUES

165		
180	<i>Introduction</i>	393
	<i>1. Le dévoilement des structures cachées derrière les événements</i>	395
180	<i>2. L'élaboration négociée du sens des événements</i>	408
205	<i>3. La mise à l'épreuve des réseaux d'acteurs et de ressources hétérogènes</i>	415
222	<i>4. L'exigence de fondation</i>	424
223	<i>5. L'exercice du jugement moral</i>	436
238	<i>6. Questions de congruence</i>	446

ANNEXES

	<i>1. Corpus et méthode</i>	453
	<i>2. La machine Prothèse</i>	456
255	<i>Bibliographie</i>	459
255	<i>Index auteurs</i>	471
	<i>Index des objets de litiges</i>	474
271		
278		
294		
305		
305		
314		
328		
329		
354		
370		
388		



Introduction

L'affaire de trois quarts d'heure

Il est 13 h 10, ce vendredi de la fin août 1987, lorsque R., qui s'apprête à quitter son domicile pour rejoindre son travail, découvre que la serrure de son appartement a lâché. Victime d'un cambriolage quelques jours plus tôt, il avait bricolé une réparation de fortune en attendant de trouver un serrurier. R. regagne son entreprise, filiale d'un grand groupe d'électronique et de télécommunication dans lequel il occupe un poste de technicien à l'ordonnancement, et pointe en position de reprise du travail. Puis, après avoir cherché en vain un responsable de service pour lui indiquer qu'il doit s'absenter trois quarts d'heure, le temps de trouver un serrurier, il ressort de l'entreprise sans pointer pour revenir environ une heure plus tard. Lorsqu'il rejoint son poste de travail, un de ses anciens chefs de service, auquel il ne pensait plus avoir affaire, le demande et l'informe de l'intention du directeur des relations humaines de le sanctionner pour être sorti sans autorisation et avoir commis une fraude au pointage. Sans autre préavis, R. est licencié pour faute grave. Persuadé qu'il s'agit d'un malentendu, faisant valoir l'existence de tolérances en matière de sortie des techniciens et ses quinze ans d'ancienneté dans l'établissement, R. conteste son licenciement. Bien qu'il soit soutenu par une intersyndicale qui fait une pétition en sa faveur, la direction n'entend pas revenir sur la sanction. L'affaire va donc se dénouer devant le conseil des prud'hommes, qui lève la faute grave mais n'accorde pas à R. les indemnités pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse...

Une collision entre deux trains

Le 3 août 1985, un train Corail desservant la ligne Paris-Aurillac et un autorail reliant Capdenac à Brive se percutent frontalement sur une voie unique entre les gares d'Assier et de Gramat (Lot). Le bilan fait état de 31 morts et de 91 blessés. S., chef de gare intérimaire à Assier, avait envoyé l'autorail sur la voie unique alors qu'il aurait dû le retenir pour permettre le croisement des deux trains. B., chef de gare intérimaire à Gramat, lui avait signalé l'arrivée de l'autre train dans des termes confus, que les enquêteurs jugent non réglementaires. Les deux hommes sont inculpés d'homicide et de coups et blessures involontaires. Le tribunal de grande instance de Cahors estime trois ans plus tard que la catastrophe fut la conséquence d'une pluralité de causes et que les deux inculpés n'ont eu à aucun moment de « comportement socialement blâmable », leurs actes relevant « plus de la défaillance que de la faute » et se trouvant par conséquent « à la limite de la responsabilité pénale ». Le tribunal a donc prononcé des sanctions de principe et rejeté par ailleurs la demande de supplément d'informations formulée par le syndicat CGT des cheminots qui entendait faire apparaître la responsabilité de la SNCF et notamment son imprévoyance, « les responsabilités étant à rechercher ailleurs que chez les cheminots simples exécutants ».

Une faillite douteuse

Mme B. est responsable d'un service d'import-export de matériel informatique et de composants électroniques dans une petite société qu'elle a contribué à monter avec les deux principaux actionnaires. Au mois de juin 1987, elle reçoit plusieurs télex de fournisseurs s'inquiétant du non-paiement de factures déjà anciennes et lui demandant de faire le nécessaire. Mme B. transmet les télex à la direction financière de la société. Les télex s'accumulent, les fournisseurs exigeant un paiement immédiat sous peine de suspendre toute livraison, de rompre les relations commerciales et d'engager une procédure juridique de recouvrement des créances. L'amoncellement des télex que Mme B. s'empresse de transmettre au siège social, avec des commentaires

de plus en plus inquiets, n'engendre aucune réaction de la part de la direction. Puis, ce sont les clients en contact avec Mme B. qui, habitués à passer des réponses rapides, s'inquiètent des retards pris par les livraisons. Mme B. n'ayant plus d'informations ni de contact avec la direction, décide d'informer l'Inspection du travail de la gravité de la situation qu'elle estime imputable à la conduite du PDG. Quelques semaines plus tard, la société fait l'objet d'une procédure de liquidation et de redressement judiciaires et Mme B. est licenciée pour raison économique.

Une déclaration de guerre

En 1983, une réforme modifie le statut des caisses d'épargne au niveau national. Cette réforme substitue aux anciens conseils d'administration composés de notables locaux cooptés, un conseil d'orientation et de surveillance dans lequel les membres du personnel, les clients, les représentants politiques locaux et les associations sont représentés par l'intermédiaire de différents collèges électoraux. M., récemment promu au poste de chef de secteur dans la caisse d'épargne de R., décide de se présenter sur une liste de représentants du personnel afin de défendre au sein du nouveau conseil une politique sociale favorable à l'ensemble du personnel et une politique commerciale conforme aux buts de la caisse, organisme financier à but non lucratif. Une fois élu, M. se heurte aux alliances politiques locales qui font basculer un de ses alliés dans le camp opposé. Les décisions passant à la majorité absolue, aucune proposition venant du groupe auquel appartient M. n'est prise en compte par le conseil. M. démissionne alors de son mandat et change de dispositif d'expression en devenant délégué syndical. C'est à partir de là que, selon lui, la guerre a commencé avec la direction générale de la caisse.

Une panne d'ascenseur

N. est réparateur dans une entreprise d'installation et de maintenance d'ascenseurs. Dans un immeuble de la proche banlieue parisienne, un ascenseur refuse de fonctionner. N. parvient à diagnostiquer la source de la panne dans la partie

supérieure du dispositif : des crottes de pigeons ont fini par bloquer les mécanismes de traction, s'infiltrant par le biais d'une grille d'aération surplombant la cage d'ascenseur. Il signale le défaut au concierge de l'immeuble, lequel en informe le syndic de copropriété. La société chargée du nettoyage des parties communes de l'immeuble, mobilisée par le syndic, refuse de confier le nettoyage des crottes de pigeon à son personnel, considérant d'une part que cela ne figure pas sur le contrat et d'autre part que son personnel n'est pas qualifié pour toucher aux parties techniques de la cage d'ascenseur. La société R., qui emploie N., le contraint alors à effectuer cette tâche. Il refuse en arguant que cette opération peu valorisante n'entre pas dans ses attributions d'ouvrier qualifié. Il se voit infliger un avertissement pour refus d'exécuter une tâche et pour avoir causé ainsi des pénalités à sa société.

La fuite d'un barillet de réacteur nucléaire

Le 31 mars 1987, un voyant s'allume dans la salle de contrôle de la centrale nucléaire de Creys-Malville, Superphénix — un prototype expérimental de surgénérateur nucléaire. Une fuite de sodium est alors détectée dans l'enceinte même du bâtiment de la chaudière nucléaire, à l'intérieur du barillet, réservoir de stockage qui jouxte le réacteur. Tout le combustible qui alimente le cœur du réacteur transite pour son chargement ou son déchargement par ce barillet. Cet incident refait surgir un grand débat public sur la sûreté des installations nucléaires. La direction de la centrale, en position difficile suite à un incident précédent dans la centrale de Tricastin (la presse avait alors dénoncé le fait que le directeur de la centrale ait laissé fonctionner les réacteurs alors qu'une fissure avait été découverte sur un circuit de sécurité), affirme que la fuite du barillet ne compromet en rien la sécurité et, décidant de jouer le jeu de la clarté, organise une visite spéciale pour que la presse puisse constater la gravité réelle de l'incident et l'importance des travaux de réparation. Néanmoins, la polémique sur le programme nucléaire, sur la sécurité et sur l'information du public occupe le premier plan de l'actualité pendant plusieurs jours, mobilisant les experts, les mouvements antinucléaires, les responsables d'EDF et les hommes politiques. Superphénix n'est remis

en service qu'en janvier 1989 après de multiples contrôles, expertises et décisions administratives.

Des mots malheureux

Une pluie fine mais persistante arrose le chantier de L. sur lequel travaille une équipe de maçons de la société S. Le chef de chantier a refusé la demande formulée par P., un maçon syndiqué à la CFDT, de mettre l'équipe en intempérie compte tenu du retard déjà accumulé. Le moral n'est pas au plus fort sur le chantier. A l'heure du repas de midi, P. constate qu'il n'y a rien pour faire chauffer les gamelles et décide de rentrer chez lui pour faire chauffer la sienne. Il retourne sur son lieu de travail avec quelques minutes de retard. Répondant au conducteur de travaux, de passage sur le chantier, qui lui fait remarquer son retard, P. lance : « Vas te faire f..., si tu me cherches tu vas me trouver. » Le lendemain, P. est convoqué à un entretien préalable pour non-respect des horaires de travail et attitude menaçante et injurieuse à l'égard d'un responsable hiérarchique. P. est licencié et engage une procédure prud'homale. Le délégué qui défend P. introduit alors une justification qui lui paraît relativiser pleinement la faute : « Le bâtiment est par tradition une corporation où la verdeur du langage est courante et habituelle. Peut-on, dans ces conditions, parler d'injures ? »

Mises en intrigue et mises en cause¹

Toutes ces histoires, rapportées ici sous une forme particulièrement condensée, ont mobilisé, à un moment ou un autre de leur

1. Le présent ouvrage est issu d'une thèse de doctorat de sociologie de l'Ecole des hautes études en sciences sociales dont il reprend sous une forme plus condensée les principaux développements (voir Chateauraynaud, 1989). Il n'aurait pu voir le jour sans les suggestions, les critiques et les encouragements que m'ont prodigués, tout au long de l'épreuve de l'après-thèse, Luc Boltanski et Bruno Latour. Cet ouvrage espère rendre hommage au talent avec lequel ils ont renouvelé les problématiques de la sociologie en lui procurant des voies de recherche fécondes. Je remercie également Christian Bessy, Luc-Henry Choquet, Vinnoli Delamourd, Bernard Gomel et Nathalie Heinich pour la curiosité intellectuelle, la compétence et le sens de l'humour avec lesquels ils ont abordé les discussions autour de ma thèse.

déroulement, une même catégorie. En effet, si l'on en croit les protagonistes, il y a été question de « faute professionnelle ». On a pourtant du mal à faire entrer d'un coup toutes ces situations dans une même catégorie. Peut-on associer sans peine une dispute sur un chantier, une catastrophe ferroviaire, des anomalies techniques dans une centrale nucléaire, une dénonciation de manœuvres politiques, une faillite associée aux aléas du commerce et des ruptures de contrat relevant des procédures du droit du travail ? La catégorie de « faute professionnelle » traverse pourtant toutes ces situations où elle joue, pour certains protagonistes, le rôle d'un résumé susceptible d'appuyer un jugement moral. Le sociologue qui entend analyser ces situations et les jugements auxquels elles donnent lieu est lui aussi contraint de produire en chaque cas un résumé. Comment peut-il procéder pour transporter ces histoires dans un espace de mesures et de tests scientifiques sans trop les déformer ? Car, à défaut d'être toutes extraordinaires, les histoires recueillies — composant un corpus d'un peu plus de trois cents dossiers particulièrement hétérogènes — s'avèrent pour le moins complexes dès que l'on retourne au matériel de base.

Si l'on regarde de plus près les récits précédents, on remarque qu'ils ont en commun de mettre en évidence des acteurs principaux, des objets figurant au centre d'un événement ou d'un processus qui trouve une forme de résolution plus ou moins bien spécifiée. Chaque anecdote apparaît ainsi comme une situation mettant en scène des acteurs principaux dont les relations se modifient au cours du récit. Comme l'écrit P. Ricœur à propos des conditions qui doivent être réunies pour qu'un auditeur ou un lecteur puisse « suivre une histoire », l'intelligibilité de ces anecdotes repose sur une forme de « mise en intrigue »². Ricœur

2. « Une histoire, écrit Ricœur, décrit une séquence d'actions et d'expériences faites par un certain nombre de personnages, soit réels, soit imaginaires. Ces personnages sont représentés dans des situations qui changent ou au changement desquelles ils réagissent. A leur tour, ces changements révèlent des aspects cachés de la situation et des personnages, et engendrent une nouvelle épreuve (*predicament*) qui appelle la pensée, l'action, ou les deux. La réponse à cette épreuve conduit l'histoire à sa conclusion (...) Suivre une histoire, en effet, c'est comprendre les actions, les pensées et les sentiments successifs en tant qu'ils présentent une direction particulière (*directedness*) entendons par là que nous sommes poussés en avant par le développement, dès que nous répondons à cette impulsion par des attentes concernant l'achèvement et l'issue du processus entier.

suggère notamment qu'il existe une relation entre l'acceptabilité d'un récit d'événement et sa faculté à se clore sur lui-même, c'est-à-dire à ne pas nécessiter d'information supplémentaire pour qu'un auditeur quelconque puisse comprendre le sens des actions qui y sont rapportées. Nous pouvons aisément transposer cet argument sur le terrain de la justification des conduites et du règlement des disputes sur les lieux de travail ou devant les tribunaux.

Si l'on considère les anecdotes rapportées plus haut, on remarque que la forme du récit permet une compréhension spontanée des principales sources de tension manifestées par les situations décrites. On relève, dans chaque cas, des acteurs, des changements d'état qui s'opèrent de façon plus ou moins brutale et une forme de résolution de ces changements. Saisissant spontanément ces éléments, l'auditeur ou le lecteur qui suit le récit peut dès lors porter un jugement rapide sur les événements qui y sont révélés. Dans le cas où aucune explication supplémentaire n'est exigée, ce jugement peut consister à monter d'un cran dans le travail de condensation, de résumé, de simplification du rapport sur l'événement. Par exemple, on peut dire pour la deuxième affaire : « Encore un accident qui témoigne des carences de la politique de sécurité de la SNCF. » On verra par la suite que le passage des éléments du récit initial à un argument de ce type est beaucoup plus complexe qu'une simple condensation. Mais, pour l'instant, tenons-nous-en à l'opposition entre l'acceptation du récit, acceptation nécessaire pour en tirer des conclusions immédiates, et la mise en doute de sa complétude et de la possibilité de sa clôture à partir des seuls éléments qu'il contient. Dans l'hypothèse où il n'entend pas rejeter purement et simplement le récit comme étant incongru ou incompréhensible, le lecteur ou l'auditeur peut exiger des détails. Et en effet, devant chacune des anecdotes, le lecteur ou l'auditeur, doté de son sens ordinaire du jugement, peut légitimement s'interroger sur la place occupée par tel ou tel acteur, tel ou tel objet, telle ou telle relation entre acteur

On aperçoit dès maintenant comment compréhension et explication sont inextricablement mêlées dans ce processus : " idéalement, une histoire devrait s'expliquer par elle-même " (...). C'est seulement dans la mesure où le processus est interrompu ou bloqué que nous demandons un supplément d'explication » (Ricoeur, 1983, p. 212).

et objet. Par exemple, à propos de l'anecdote sur l'absence de trois quarts d'heure, ne peut-on se demander si les relations entre le technicien et ses responsables n'étaient pas déjà fortement perturbées par quelque autre source de conflit ? Dans la dernière anecdote, n'est-ce pas le syndiqué CFDT qui est sanctionné bien plus que le maçon injurieux ? Dans tous les cas, les objets amenés dans le récit peuvent facilement devenir suspects : Que contiennent-ils exactement ? Pourquoi a-t-on affaire, comme par hasard, à deux chefs de gare intérimaires dans la catastrophe ferroviaire de Flaujac ? Avec quels autres objets non représentés sont-ils ou ont-ils été en relation ?

Face à l'alternative de l'acceptation du récit et de la demande d'explication, la question qui se pose est en quelque sorte celle-ci : s'agit-il d'un bon résumé de l'événement, d'une bonne condensation des relations entre les acteurs en présence ? Peut-on revenir à partir du récit vers les circonstances précises de l'événement ou de la série d'événements en conservant comme seuls points fixes les acteurs ou les objets préalablement définis ?

La question de la cohérence des récits d'événements et des interprétations très générales qu'ils supposent acquises³ n'est pas une question propre au chercheur. C'est un problème permanent, inhérent aux événements mêmes et à l'activité des acteurs qui en sont partie prenante. Et ce problème est d'autant plus prégnant qu'il s'agit, dans les comptes rendus en question, d'opérer une imputation de responsabilité ou de la contester⁴. La résolution des disputes qui naissent d'une imputation de responsabilité repose ainsi sur les efforts des différents protagonistes pour construire, déconstruire, établir, négocier, critiquer, transformer, rejeter des comptes rendus jugés cohérents ou incohérents, ayant soit pour propriété, à une extrémité, d'être brefs mais inconsistants (en n'assurant pas aux acteurs les développements substantiels leur permettant d'agir et de juger en connaissance de cause), soit, à l'autre extrémité du continuum, d'être tellement denses en

3. Une description condensée ne peut, par définition, redéployer complètement la nature des liens entre les objets qu'elle met en évidence et doit s'en tenir à une série de *connotations* (voir Greimas, 1970).

4. Comme l'ont montré L. Festinger, R. Abel et A. Sarat (1981), l'imputation de responsabilité (*blaming*) joue un rôle décisif dans le processus de transformation des disputes puisqu'elle connecte l'expression d'un préjudice (*naming*) à une demande de réparation pouvant être portée devant des juges (*claiming*).

réseaux de relations liant des objets multiples qu'ils sont proprement ininterprétables en situation, évoquant dans certains cas les bouffées délirantes du paranoïaque⁵.

Il existe donc une relation entre les conditions de validation d'une imputation de responsabilité et les conditions de validation du compte rendu de l'événement qui fait l'objet de l'imputation. Du même coup, notre objet d'étude, c'est-à-dire l'ensemble des situations d'attribution de responsabilité ou de critique de cette attribution, est contenu dans le problème dont nous sommes partis et qui concerne la mise en forme des récits. De fait, nous ne pouvons guère décrire les opérations effectuées par les acteurs pour construire une faute ou pour la déconstruire, en produisant nous-mêmes le travail de condensation des événements. Ce travail supposerait en effet de substituer à la liste des comptes rendus recueillis sur le terrain un compte rendu stylisé destiné à représenter chaque événement, et les récits auxquels il donne lieu, dans un espace de mesure et d'interprétation scientifiques. Or ce serait détruire purement et simplement l'objet de l'investigation. Le chercheur doit plutôt confronter en permanence les comptes rendus relevés empiriquement et les figures qu'il élabore en laboratoire. Pour cette confrontation, l'hétérogénéité des événements recueillis n'est plus un obstacle ; c'est, au contraire, une ressource pour tester le domaine de validité de son cadre d'analyse⁶.

Le cadre d'analyse qui nous a servi de point de départ est constitué par un modèle de compétence visant à rendre compte

5. Sur l'identification ordinaire des signes de la paranoïa, voir Boltanski (1984, 1990) et Chateauraynaud (1986).

6. Dans son étude de sociologie de la responsabilité P. Fauconnet, disciple de Durkheim, est amené à faire varier au maximum, dans l'espace et le temps, les cas de figure étudiés afin de faire apparaître la force contraignante des règles de responsabilité dont se dotent les sociétés. Il soutient en effet que la sociologie doit faire surgir des régularités de situations très diverses et que cette mise en équivalence des multiples situations d'attribution de responsabilité se justifie aisément si l'on admet que « c'est le résumé abstrait de toutes les manières collectives de penser et de sentir qui s'expriment en détail dans les règles et les jugements de responsabilité » (P. Fauconnet, *La Responsabilité — Etude de sociologie*, 1928, p. 4). Nous positionnerons ultérieurement notre démarche vis-à-vis de la théorie durkheimienne de la société, mais retenons ici que la variation maximale des cas de figure y est jugée nécessaire pour relever les formes les plus générales disponibles dans une société. L'exploration d'un thème à partir d'un matériel hétérogène est donc conforme à la tradition sociologique et ne constitue pas en soi une approche nouvelle.

des modalités de l'accord et du désaccord entre les personnes dans la société contemporaine. Elaboré par L. Boltanski et L. Thévenot, ce modèle se présente comme une *théorie générale de la justice* qui décrit les contraintes qui pèsent sur la réalisation d'accords légitimes et la justification des actions en situation (Boltanski et Thévenot, 1987, 1991). Reprenant les œuvres classiques de la philosophie politique, les auteurs ont décrit une pluralité de cités reposant sur des principes de justice opposés mais conformes à une même structure fondamentale et permettant aux personnes de dépasser leurs intérêts particuliers, causes perpétuelles de disputes et de guerre, par l'élaboration d'un bien commun conforme aux règles d'une cité et d'une seule, et matérialisable dans un ensemble de dispositifs. Du point de vue de ce modèle, le jugement moral ou la justification des actions cessent d'être subjectifs dès lors qu'ils manifestent la cohérence et la solidité de dispositifs matériels. Cette proposition nous permet de construire l'analyse des procès en responsabilité que se font subir les personnes sur leurs lieux de travail sans les réduire à des épiphénomènes surdéterminés par quelque structure sous-jacente non explicitée. En effet les personnes explorent l'univers de relations et de choses dans lequel elles agissent afin de conférer à leur jugement un degré d'objectivité suffisant pour être accepté ou validé par n'importe quel témoin ou juge impartial. Toute l'heuristique de notre recherche repose sur cette hypothèse : pour établir une faute ou une défaillance professionnelle, ou plus généralement pour donner les raisons d'une perturbation quelconque qui est relevée sur un lieu de travail et en assurer la résolution, les acteurs puisent dans les ressources à disposition, font surgir les liens, les états, les conventions ou les structures dans lesquelles ils agissent et font la part de ce qui est conforme à ce qu'ils pouvaient attendre et de ce qui ne l'est pas. Autrement dit, les imputations de responsabilité professionnelle sont des opérateurs de dévoilement des états et des relations dans lesquels s'accomplissent les activités quotidiennes.

Des événements aux dispositifs de travail

L'argument est désormais classique : la crise informe sur la structure à partir de laquelle elle se manifeste. A priori, on peut

rapprocher cet argument de la méthode décrite par R. Thom lorsqu'il décrit la théorie des catastrophes en mathématique : il nous faut rendre compte des liens préétablis entre les acteurs qui se définissent dans les récits d'événements (les acteurs et leurs actions constituant les *inputs*) à l'aide des lignes de cohérence et des perturbations manifestées par le récit (*outputs*)⁷. Mais, à la différence des expériences décrites par Thom qui visent à produire des « boîtes noires avec fenêtre » permettant l'interprétation des systèmes, dans notre cas ce sont les acteurs qui éprouvent les états et les changements d'états susceptibles d'expliquer la perturbation ou la résolution de l'événement. Entre l'événement et la forme de mise en cohérence des objets et des relations qui y apparaissent — ce que la sociologie classique appelle la structure —, il y a le travail de transformation opéré par les acteurs pour traiter l'événement. Si notre cadre d'analyse doit nous permettre de décrire les contraintes qui pèsent sur le retour à la normale lorsqu'une anomalie, un désajustement, un défaut, une incohérence, une crise surviennent dans un dispositif liant des personnes et des choses, on ne supposera pas d'autres formes stables a priori que celles qu'introduisent les acteurs pour qualifier la perturbation et tenter de remettre de l'ordre dans leur monde. Ainsi, le travail entrepris par les acteurs pour identifier la source d'une perturbation du dispositif dans lequel ils sont partie prenante et pour tenter d'y remédier nous informe considérablement sur ce dispositif sans que nous ayons besoin d'en avoir une connaissance approfondie a

7. Pour faire comprendre ce qu'il nomme la « tentative herméneutique de la théorie des catastrophes », R. Thom utilise le modèle de la boîte noire : « Une boîte noire est tout simplement un système qui ne communique avec le monde extérieur que par l'intermédiaire des entrées (*inputs*) et des sorties (*outputs*). A tout instant, si l'on fixe l'entrée, le système émet des sorties (...) ». Le problème consiste alors, dit Thom, à reconstituer le mécanisme intérieur de la boîte noire à partir de la connaissance des sorties. Mais, en l'absence de connaissance a priori de ce mécanisme intérieur, on risque fort de ne trouver en sortie que les formes du modèle reliant les entrées aux sorties sans pouvoir interpréter les mécanismes qui produisent la structure observée. La méthode développée par la théorie des catastrophes propose alors de considérer en premier lieu les cas particuliers, les perturbations, les histoires exceptionnelles : « il y a toujours des histoires exceptionnelles par rapport auxquelles les sorties sont également exceptionnelles et par rapport auxquelles, donc, le nuage de points a une forme très spéciale, très différente de sa forme habituelle. Le choix de ces histoires exceptionnelles, par ailleurs, est très important dans la mesure où, si elles peuvent être mises en évidence, on peut en tirer des informations intéressantes sur la structure interne du système » (Thom, 1983, pp. 60-62).

priori. Et la mise en œuvre de cette méthode analytique renforce la contrainte initiale selon laquelle il nous faut travailler sur le matériel source, c'est-à-dire sur les récits élaborés par les acteurs eux-mêmes, et non sur des bases de données totalement reconstituées.

De quoi disposent les personnes pour faire face aux événements qui surviennent sur les lieux de travail et qui brisent, au moins quelques instants, l'évidence naturelle associée aux routines préalablement installées ? Toutes les anecdotes rapportées plus haut ont en commun de manifester une rupture dans les relations préalablement instaurées entre des êtres (personnes, entités, choses), rupture qui s'exprime plus particulièrement par une imputation de faute ou de défaillance. Par quels moyens les protagonistes peuvent-ils s'accorder sur les causes de la rupture, sur le compte rendu qu'il est légitime d'en faire publiquement et sur les modalités de sa résolution ? Dans les cas de désaccord, comment se règle la dispute ? Dans quels cas de figure la construction des événements, qui repose sur des procédés de preuve permettant d'établir le *caractère probant* ou non de mises en relation, de *rapprochements* entre des choses (ce qui constitue le premier sens de « probable »), engendre-t-elle des désaccords sur la liste des acteurs et des objets qu'il est nécessaire d'inscrire dans le compte rendu ? L'examen de l'état de cette question dans les divers univers que nous allons décrire nous conduira naturellement à traiter des conditions d'existence de notre objet : car les acteurs se dotent de dispositifs afin de supprimer, en les prévenant, les événements et, plus particulièrement, les disputes, les fautes et les défaillances. Mais quel est le degré de généralité et de stabilité conféré à ces dispositifs ? Quelle est leur place dans les aller-retour permanents entre les micro-situations et les macro-structures dont se nourrissent les représentations communes ?

Lorsqu'il y a des disputes, des événements ou des affaires, les acteurs opèrent de multiples rapprochements. On ne peut comprendre la solidité conférée à certains rapprochements si l'on considère a priori que chaque événement est irrémédiablement inscrit dans un contexte unique, dans une situation locale totalement négociée et réglée avec des choses immédiatement présentes. Le problème cognitif qui est posé, et qui se pose aux acteurs comme au chercheur, est celui de la possibilité de fonder des rapprochements entre des choses, des événements ou des

états. La question de la validité des rapprochements n'apparaît jamais aussi clairement que lorsque les contraintes de la condensation des comptes rendus (énoncer en quelques formules ce qui qualifie une situation) rencontrent celles de l'imputation de responsabilité et de l'application de règles de justice (donner des raisons susceptibles de fonder un jugement moral). Parvenir à produire un jugement solide, acceptable par n'importe quel observateur impartial, à partir de situations complexes dans lesquelles se manifeste le caractère composite et incertain des engagements qui lient les personnes et les choses, est une opération délicate pour les acteurs. Ils risquent en effet, soit de déployer trop fortement les circonstances et les liens tissés entre les objets en présence — ce qui rend difficile l'imputation directe de responsabilité et l'exercice du jugement moral —, soit de condenser de façon trop abrupte leur compte rendu en manipulant des lieux communs qui ne disent rien ou presque rien sur ce qui a pesé sur la situation.

Elaborations savantes et sens ordinaire de la justice

Le chercheur doit, pour sa part, trouver un langage de description suffisamment général pour couvrir l'ensemble des cas de figure qu'il a recueillis. Mais comment rapprocher la panne d'un ascenseur et la décision de démissionner d'un conseil d'administration ? S'il existe des termes suffisamment généraux qui permettent de décrire ces deux événements a priori incommensurables, s'agit-il d'immenses artefacts ? Et même si l'on admet qu'il existe des propriétés communes entre un chef de gare intérimaire et un ouvrier du bâtiment, entre un réacteur nucléaire et une cage d'ascenseur, peut-on pour autant comparer les situations dans lesquelles ces êtres sont mis en cause ? Pour décrire toutes ces affaires dans un même cadre d'analyse, il nous faut donc trouver un ensemble de catégories permettant de passer d'une affaire à l'autre et d'y reconnaître une même forme, une même figure, un même processus ou une même relation. En même temps, ces catégories doivent fournir une bonne formalisation des actions et des jugements en œuvre dans les affaires étudiées afin d'en éclairer la structure.

Or ce qui est en question à travers la construction des fautes ou

des défaillances, ce n'est pas seulement l'ensemble des *lieux communs* que nous (acteurs et sociologues) réactivons tous les jours à propos de tout ce qui se passe dans le monde. Ce sont les fondements de disciplines telles que le droit, l'économie, la sociologie ou la psychologie, disciplines qui fournissent des catégories et des instruments de mesure destinés à réduire l'hétérogénéité des événements multiples qui se produisent dans la vie quotidienne. Les acteurs peuvent légitimement s'appuyer sur ces disciplines pour équiper leurs interprétations courantes puisqu'elles prétendent définir des rapprochements plus pertinents que d'autres, permettant d'atteindre à l'objectivité des situations. Il ne s'agit pas ici de dénoncer le travail des experts pour faire valoir la supériorité du sens commun. Il s'agit plutôt de les confronter sur un même terrain en renonçant simplement à réduire d'emblée les événements étudiés à partir des catégories élaborées par les experts et en laissant ouvert le champ des interprétations possibles des événements et des disputes. Ne pouvant ni raisonner sur le seul mode juridique, ni accepter a priori les réductions que propose la sociologie du travail classique et qui l'ont portée à ignorer, jusqu'à ce jour, un objet tel que la faute professionnelle, ni adopter un point de vue économique ou psychologique, ni dénoncer le sens commun dont nous cherchons à décrire quelques structures fondamentales, il nous a fallu trouver un cadre d'analyse capable de comprendre l'ensemble des *façons de qualifier* les événements qui surviennent sur les lieux de travail.

Face à un corpus d'affaires de faute professionnelle, le droit paraît disposer d'une supériorité analytique considérable reposant sur des techniques et des catégories éprouvées. Si notre objectif n'est pas de relativiser la pertinence des catégories juridiques, il s'agit cependant de restituer les médiations par lesquelles elles entrent en relation avec le sens ordinaire de la justice qui, bien que mis en œuvre quotidiennement, ne présuppose pas de compétence juridique particulière. C'est pourquoi nous devons commencer par restituer la genèse de la catégorie juridique de faute professionnelle dans laquelle on voit se confronter les catégories du sens social ordinaire, les catégories du droit et celles de la sociologie (I^{re} partie). Pour un lecteur peu familier des questions juridiques, ou plutôt du mode d'analyse et de commentaire institué par les controverses juridiques, il s'agit vraisemblablement d'une partie difficile, ou pour le moins, abstraite. Si l'entrée par le droit,

pourtant incontournable « en pratique », opacifie le suivi de nos arguments, il est alors recommandé de débiter par la deuxième partie ou, à la limite, de se saisir d'une ou plusieurs affaires et de revenir ensuite à la présentation des controverses juridiques et sociologiques. Il est par contre indispensable de s'arrêter sur le langage de description présenté au début de la deuxième partie. C'est en effet ce langage, construit au fil de l'analyse des affaires recueillies, qui nous permet de suivre pas à pas les argumentations et les actions déployées dans les disputes et de produire des rapprochements entre les cas (III^e partie). Si ce sont les acteurs intervenant dans les disputes qui nous font accéder aux réseaux de personnes, de choses, de conventions, de dispositifs, de règles qui composent, en chaque cas, les univers de travail que nous traversons, c'est seulement à partir d'un langage de description stabilisé que nous pouvons identifier des jeux de contraintes, des configurations de ressources, des argumentations ou des jugements recelant un fort degré de généralité qui les rend constitutifs de ce que nous appelons le sens commun. Par exemple, on observe à maintes reprises des disputes sur le tracé de la ligne de partage entre ce qui relève de l'humain (être faillible s'il en est) et du monde des choses non humaines (auxquelles les sciences les plus positives nous ont appris à dénier toute volonté et donc toute responsabilité morale). L'analyste ne doit pas durcir ce partage mais, bien au contraire, décrire, dans un langage adéquat, toute la gamme des situations possibles en laissant aux protagonistes le soin d'établir le partage entre ce qui relève de conventions (liant des humains entre eux, des humains à des choses ou même des choses entre elles), ce qui relève de l'action de forces dépassant la volonté, fût-elle collective, et ce qui relève de la conjonction aléatoire de séries circonstancielles.

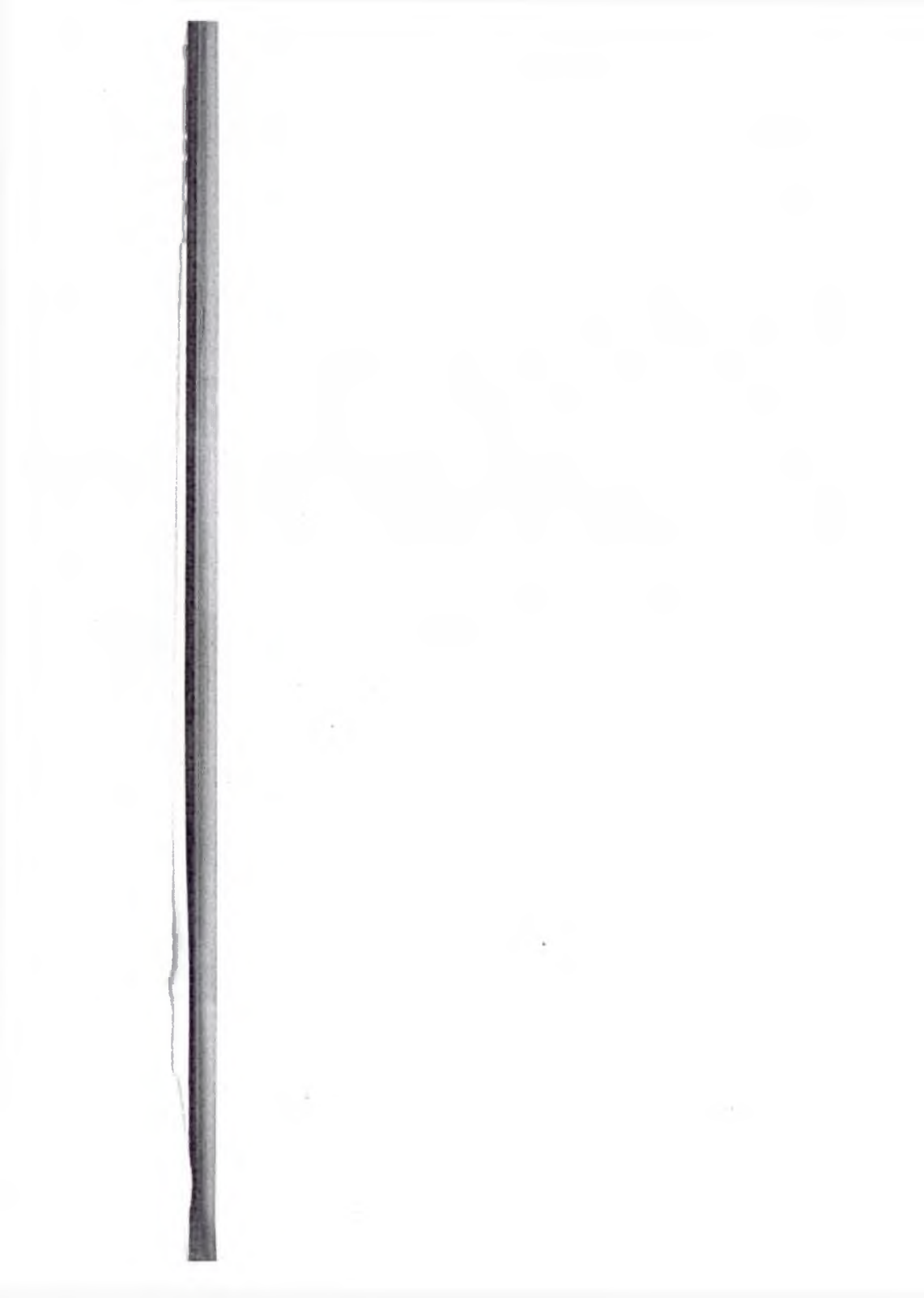
Placé à la charnière de multiples zones de compétence, le thème de la faute et de la responsabilité au travail nous permettra de réexaminer les relations entre plusieurs représentations théoriques de l'acteur et des épreuves qu'il traverse (IV^e partie). Les disputes qui s'élèvent autour des attributions de fautes constituent des moments décisifs pour la définition du lien social ou politique, c'est-à-dire pour le maintien ou la redéfinition d'un certain état des rapports entre le local et le global, entre les situations et les structures, entre les individus et les collectifs, entre les événements singuliers et les régularités statistiques. De fait, la prise en

Introduction

compte de cet objet délaissé par la sociologie permet de poser tout un ensemble de questions aux différentes théories sociologiques qui entendent fournir une formalisation générale des relations entre les microsituations et le niveau macrosociétal.

Première partie

**DROIT DE LA RESPONSABILITÉ
ET SOCIOLOGIE DU TRAVAIL**



Au niveau des élaborations savantes, deux disciplines sont directement concernées par un objet tel que la faute professionnelle : le droit et la sociologie du travail. Or la rupture est totale entre les deux domaines de compétence. Cette rupture s'éclaire lorsque l'on examine la formation, en France, à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e des catégories juridiques relatives à l'activité professionnelle et au contrat de travail et, symétriquement, la constitution, de 1950 à nos jours, de l'objet propre de la sociologie du travail. On peut en effet faire une histoire des associations et des dissociations qui ont été produites entre les rapports « juridiques » et les rapports « sociaux » qui se nouent dans les relations de travail¹. Si l'on peut, en théorie, faire table rase de l'opposition entre logique juridique et logique sociale, en la traitant comme un pur artefact et en considérant que les acteurs mêlent sans cesse les deux registres, il reste qu'elle s'appuie sur des formes, des institutions, des dispositifs qui lui procurent une pertinence pratique et qui justifient, aux yeux des experts, le partage entre l'analyse juridique et l'analyse sociologique des situations de travail. Or, dans le cas de la faute professionnelle, ce partage n'est pas symétrique : si la faute professionnelle constitue

1. Nous avons renoncé à reprendre ici dans leur intégralité les analyses détaillées de tout un corpus de textes juridiques et sociologiques qui, depuis le milieu du XIX^e siècle, traitent de la responsabilité, de la discipline, des relations de travail ou de la constitution des groupes professionnels. Nous ne restituons ici que la trame de ces analyses qui restent indispensables pour comprendre la façon dont l'objet est reconstruit dans la deuxième partie. Le lecteur désirant approfondir cette littérature devra donc consulter notre thèse (tome premier, 1989).

un objet juridique par excellence, elle n'acquiert que par défaut le statut d'objet sociologique. En effet, du point de vue juridique, il s'agit d'une catégorie qui renvoie à tout un contentieux, à tout un corpus de textes, d'arrêts de jurisprudence, de commentaires de doctrine et de controverses visant à en définir le domaine de validité. Par contre, du point de vue sociologique, la faute professionnelle n'est manifestement pas un objet pertinent : les disputes et les événements qui la font naître ne sont que des épiphénomènes manifestant un état, à un moment donné, des rapports sociaux qu'entretiennent des agents et des groupes. Les deux approches ont cependant deux propriétés communes : d'une part, elles font obstacle, de par les réductions qu'elles proposent, à l'analyse complète des situations en question, c'est-à-dire à la description précise de ce que les acteurs y mettent ; d'autre part, elles manifestent bel et bien une tension inhérente à ces situations puisqu'il y a au moins deux façons cohérentes d'en rendre compte. C'est de ces lignes de cohérence dont nous allons parler en premier lieu.

Mais faut-il pour autant faire une histoire de la faute professionnelle ? Quelle forme pourrait bien prendre une telle histoire ? Faire l'histoire d'une telle catégorie n'est-ce pas faire tout en même temps celle du patronat, du Code civil, des syndicats, de la discipline industrielle, des machines modernes, des villes et des campagnes, de l'unification des marchés, des professions libérales, des assurances ? Il faut reconnaître qu'il manque à la catégorie qui nous intéresse une forme objectivée qui permette à n'importe quel acteur d'identifier spontanément les agencements dans lesquels elle s'insère. On peut par exemple faire l'histoire de l'isoloir dont l'invention à la fin du *xix^e* siècle ne va pas de soi (Garrigou, 1988) : qui dit isoloir dit élection, vote, citoyen, bureau de vote, bulletin de vote, urne, expression politique, etc. ; on peut donc en faire l'histoire en s'appuyant sur cette liste d'objets même s'ils sont redéfinis lors de l'introduction du nouveau dispositif. Qui dit faute professionnelle dit profession, certes ; mais peut-on faire l'histoire de cette catégorie du droit et du sens commun en se contentant de repérer les professions pour lesquelles elle a été utilisée pour la première fois ?

Un survol rapide de la littérature juridique et syndicale de la fin du *xix^e* siècle et du début du *xx^e* montre que la catégorie est engagée et controversée dans des sphères très différentes. Le seul

corpus des arrêts jurisprudentiels rendus par la cour de cassation, par le conseil d'Etat ou par les tribunaux n'épuise pas la liste des acteurs, des instruments et des événements par l'intermédiaire desquels tout un univers de catégories relatives à la faute sont progressivement déposées dans le droit aussi bien que dans les usages courants : de multiples acteurs contemporains utilisent quotidiennement la notion de faute professionnelle sans avoir nécessairement ouvert un manuel de droit ou pris connaissance des controverses juridiques sur la question. Lorsque l'on examine la jurisprudence on est d'emblée à un niveau global, macro-politique — celui de l'Etat — et l'on ne peut que supposer que les controverses sont remontées progressivement à partir de configurations locales, comme dans les affaires décrites plus loin (II^e et III^e parties) où l'on voit à l'œuvre le travail quotidien d'aller-retour entre le local et le global, entre le niveau micro et le niveau macro.

Si l'on se place dans la période qui va de la fin du second empire à la deuxième guerre mondiale, on rencontre le thème de la faute dans les controverses étudiées par F. Ewald autour du risque professionnel et de la législation sur les accidents du travail (Ewald, 1986). On la rencontre également à propos de la formation du droit administratif moderne et de la distinction entre la faute personnelle et la faute de service du fonctionnaire. On la retrouve autour de la question de la consolidation juridique des groupes professionnels, de leur réglementation, de leur légitimité et de leur droit d'agir en justice pour sauvegarder leurs intérêts professionnels ; elle figure, conjointement, dans le travail de formation puis d'extension des premières assurances de responsabilité professionnelle. La faute apparaît dans les polémiques autour de la juridiction prud'homale et de son domaine de compétence. Associée aux querelles relatives aux amendes infligées par les patrons à des salariés, elle est au cœur des débats sur la codification des usages et sur la réglementation du pouvoir patronal dans l'atelier. La faute ne cesse d'être invoquée à propos des débats sur le droit de grève et ses limites. La formation des premières conventions collectives, puis leur extension, engage également la faute qui se voit attacher progressivement des propriétés générales, dont celle d'être toujours suspensive de droits et d'indemnités. On pourrait bien sûr remonter bien au-delà, comme il est presque naturel en matière d'histoire du travail,

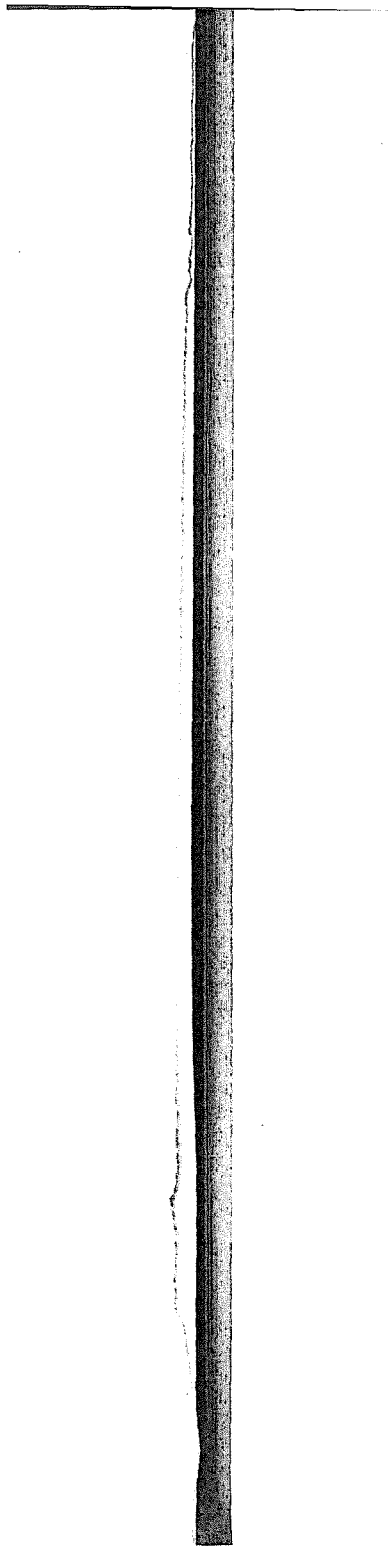
en partant des corporations ou, du côté de l'histoire du droit, en remontant aux conflits du droit romain et du droit canon².

Un point commun à tous ces terrains et à toutes les reconstructions auxquelles ils donnent lieu : la faute a pour propriété d'être située en bordure, d'être utilisée pour manifester des limites et des singularités, des tensions dans les relations entre les hommes et entre les hommes et les choses. Le traitement des limites du droit est au cœur du travail jurisprudentiel moderne (voir Serverin, 1985). L'examen de l'évolution de cette jurisprudence constitue de fait une source primordiale : on y voit à l'œuvre un immense travail de formalisation de figures de jugement aujourd'hui couramment utilisées dans les disputes au travail. C'est ce long travail de fabrication d'objets juridiques qui donne à la faute professionnelle cet aspect pré-construit, durci, stabilisé, qui en fait un objet étranger aux autres disciplines que le droit alors même qu'elle est au cœur des échanges quotidiens dans les ateliers et les bureaux. Ces objets juridiques, nous les retrouverons inmanquablement dans les affaires : responsabilité, faute, risque, réparation, préjudice, obligation, sécurité, règlement intérieur, convention collective, contrat de travail, panneau d'affichage, procédures, syndicats, profession, conseil de discipline, droit de grève, licenciement, instruments de preuve, etc.

Tout au long du survol des controverses qui ont produit ces objets juridiques, aujourd'hui disponibles pour argumenter dans les disputes, nous mettrons en place un premier énoncé décisif : la catégorie de faute professionnelle est une catégorie charnière entre le sens ordinaire de la justice et le droit. Pour explorer complètement cette propriété de la faute professionnelle, il faut éviter de nous laisser enfermer dans sa seule construction juridi-

2. Il convient de préciser ici que ce qui suit n'est pas à proprement parler une « partie historique » mais simplement une tentative pour discerner la formation des énoncés savants sur lesquels on peut spontanément prendre appui aujourd'hui pour construire ou déconstruire la notion de faute professionnelle. Néanmoins en reconstituant la genèse de ces énoncés on est amené à décrire la consolidation historique d'acteurs, d'arguments, de dispositifs, de controverses que nous trouvons à l'œuvre dans les situations contemporaines analysées en détail. Il n'y a pas, de notre point de vue, une Histoire transcendant les affaires étudiées dans la troisième partie — qui constitueraient les éléments d'une coupe synchronique permettant de saisir un processus en marche ; l'histoire est remise en situation : dans chacune des affaires analysées, les acteurs font de l'histoire et défont de l'histoire déjà faite.

que (I.1) et la sociologie du travail nous servira ici de force de rappel (I.2). En effet, lorsque l'on quitte l'univers des textes juridiques pour se placer au niveau des disputes les plus quotidiennes, on ne peut que constater qu'il n'y a pas de relation préétablie entre les événements qui se produisent et des instances juridiques compétentes : prud'hommes, tribunal civil, administration du travail, tribunal correctionnel, conseil de discipline, assurance, syndicat professionnel, commission paritaire, commission d'évaluation, conseil d'administration, législateur, etc. Pour rendre compte des figures de construction des événements sous forme de faute, comme d'ailleurs sous forme de conflit collectif, de délit, de faillite, il faut maintenir l'incertitude sur la relation entre l'événement et la qualification juridique susceptible de lui correspondre. Sur ce point, les acteurs nous rappelleront à l'ordre en changeant constamment de registre de qualification, en manifestant des désaccords sur la procédure à suivre, en renonçant en cours de route à l'action juridique. Bref, la *compétence juridique* est à analyser comme *ressource en construction au cœur des affaires* et non à utiliser comme modèle de référence permettant d'évaluer des « pratiques » opposées à des « règles » ou des « normes » officielles.



1. Grandeur morale et responsabilité juridique

Les imputations de responsabilité qui ont cours quotidiennement ne sont pas sans relation avec les controverses juridiques sur la théorie de la responsabilité qui sous-tend le droit moderne. Une des premières tâches consiste donc à décrire ces controverses et à y chercher des formes et des figures représentant dans l'univers juridique les contraintes de l'attribution de responsabilité sur les lieux de travail.

1.1. Le conflit de la faute et du risque

Si l'on admet que les sociétés modernes ont pour caractéristique de produire de la stabilité à partir de calculs de risque et de systèmes d'assurance, alors on peut aussi admettre que les événements à propos desquels il est fait appel à la catégorie de faute ont un caractère singulier. C'est l'interprétation que propose F. Ewald dans son ouvrage sur *L'Etat providence* (1986), qui part du constat d'une dissymétrie entre imputation de responsabilité individuelle et gestion sociale des risques industriels. A partir de débats et d'arrêts jurisprudentiels prélevés dans la deuxième moitié du XIX^e siècle, il montre comment la question des accidents du travail, de la gestion de leur causalité et de leur traitement juridique fait l'objet d'une reformulation radicale. Les débats qui conduisent à la loi de 1898 sur les accidents du travail auraient ainsi fait surgir, au niveau national, une nouvelle rationalité juridique mettant en question l'universalité des catégories du

Code civil — plus particulièrement des articles 1382 et 1384 — et de la philosophie de la responsabilité qui les sous-tend.

L'extension de la théorie du risque selon Ewald

Conformément au modèle d'analyse développé par M. Foucault (1976) à propos de la naissance de la psychiatrie, de la médecine moderne ou de l'ensemble des instruments de pouvoir-savoir, Ewald décrit la façon dont le corps social tout entier s'est trouvé plongé dans une épistémè du risque et de l'assurance sociale bouleversant les catégories et les instruments issus des formes juridiques antérieures. Du point de vue de cette épistémè du risque, la responsabilité pour faute consignée dans le *Code civil* tombe dans l'âge classique, celui de la vieille morale libérale du début du XIX^e siècle et d'un formalisme juridique désormais inadéquat³. Le modèle de responsabilité esquissé à travers la législation de 1898 serait un modèle de responsabilité sociale permettant une réparation équitable des dommages subis lors d'un accident et une prévention rationnelle des risques socialement encourus. C'est pourquoi, fort de cet argument, Ewald va jusqu'à parler d'« abolition de la faute » par le droit. Pour lui, le droit social ne fait plus appel à une morale universelle, mais « fait dépendre des circonstances de temps et de lieu le sens de la norme applicable » (p. 481).

Un tel argument ne permet pas pour autant d'inférer que les sujets sociaux aient renoncé, pour se plier aux contraintes de la

3. F. Ewald réussit à développer sa thèse sans faire référence à l'œuvre de M. Weber. Or, en explicitant dans sa sociologie du droit les tensions entre rationalité juridique formelle et rationalité juridique matérielle, Weber soutient des arguments que F. Ewald reprend indirectement. Ainsi, définissant un droit formel comme un droit qui traite les situations exclusivement à partir des caractéristiques générales et univoques qu'elles recèlent, Weber défend l'idée que le contraste entre cette rationalité formelle et la rationalité matérielle va s'accroître considérablement : « car, écrit-il, cette dernière (la rationalité matérielle) signifie précisément que des normes qualitativement différentes de celles obtenues par la généralisation logique d'interprétations abstraites signifiantes, doivent influencer sur le règlement des problèmes juridiques » (*Sociologie du droit*, 1986 (1^{re} édition allemande en 1913, p. 42). Weber montre en effet que les règles de droit sont amenées à composer avec « des impératifs éthiques ou des règles utilitaires, des règles d'opportunité ou des maximes politiques qui brisent le formalisme de la caractéristique extérieure comme de l'abstraction logique » (p. 42).

logique du risque, à recourir à la notion de faute et à toute référence morale. Mais il ne nous appartient pas non plus de trancher la controverse sur la nature du droit moderne, en exigeant par exemple une réhabilitation de la « théorie de la faute ». Nous maintiendrons ouverte la question de savoir si l'imputation de responsabilité est devenue moins pertinente pour l'exercice de la justice dans les litiges de la vie quotidienne. De notre point de vue, la question sera plutôt la suivante : dans quelles situations une imputation de responsabilité « individuelle » paraît-elle difficile à soutenir et, inversement, quelles sont les contraintes auxquelles doivent se plier des arguments s'appuyant sur l'instrumentation du risque et de l'assurance sociale pour rendre compte complètement d'une situation et en assurer la clôture⁴ ?

La thèse de F. Ewald a pour elle d'être une thèse forte qui pousse dans toutes ses conséquences l'idée d'un changement complet d'« expérience juridique » au tournant du siècle. Mais il suffit de prendre n'importe quel manuel ou article relatif au droit du travail contemporain pour constater l'importance du problème de la faute tant dans les commentaires de doctrine que dans les arrêts jurisprudentiels — notamment dans le contrat de travail. Du même coup, on peut s'interroger sur le degré de clôture des controverses juridiques qui est implicitement supposé par Ewald à partir du vote de la loi de 1898. Car il est facile de montrer qu'il n'y a jamais eu de clôture franche des controverses entre les tenants de la théorie du risque et ceux de la faute, et que les débats se poursuivent encore aujourd'hui. Entrons plus avant dans l'objet de ces controverses.

La question des accidents du travail a constitué, nous dit Ewald, un des lieux privilégiés d'expression d'une nouvelle forme d'association entre les hommes qui rend nécessaire le détachement de

4. Quoi de plus construit a priori dans la logique du risque que les transports ferroviaires ? Il suffit pourtant de faire une analyse détaillée de rapports d'expertise et de jugements, comme par exemple dans le cas de l'accident de la gare de Lyon de juillet 1988, pour entrevoir que même les acteurs les plus enclins, par profession (comme l'ingénieur des ponts chargé de présider la commission d'enquête), à traiter les événements sous le rapport du risque mettent le doigt sur des fautes dès qu'ils déroulent un peu précisément le dispositif des situations. Mais il est vrai qu'ils renoncent à attribuer directement des responsabilités morales dans leurs conclusions, et c'est ce point que la thèse de F. Ewald permet d'élucider.

l'accident de la faute des personnes. Ce détachement s'appuie sur deux transformations qui président au changement de paradigme juridique : la statistique qui se développe et qui montre des régularités dépassant les contingences, les aléas ou les idiosyncrasies ; la construction de la société non plus comme un univers extérieur à l'individu, destiné à lui garantir, suite à quelques pactes antérieurs, la sécurité et la liberté, mais comme un réseau d'interdépendance et de solidarité impliquant lui-même un nouveau régime d'établissement de la vérité et de la causalité des conduites sociales. Pour montrer le basculement qui s'opère, Ewald remonte jusqu'en 1840 où apparaissent les premières décisions qui manifestent un changement du dispositif juridique de responsabilité. On y voit les premières hésitations de la jurisprudence, qui tente de gérer ce qui apparaît alors comme une inégalité des responsabilités : les patrons devaient être jugés responsables de la sécurité de leurs ouvriers. Or un des arguments les plus forts des défenseurs du risque fait valoir qu'une imputation fautive viendrait sanctionner une activité sociale nécessaire à la collectivité (diriger une entreprise, faire fonctionner des machines, produire des biens, etc.). A cette levée de la contrainte d'imputabilité vient s'ajouter la découverte du paupérisme (voir Hatzfeld, 1971) : la misère n'est pas plus imputable au pauvre que l'accident du travail n'est imputable au patron ou à l'ouvrier ; les sciences positives ne cessent d'établir les causes démographiques, géographiques, économiques, sociales, politiques de la pauvreté⁵ ; le poids du milieu devient la circonstance atténuante par excellence et les jugements, y compris ceux de la Cour de cassation, ne peuvent pas ne pas y faire référence. Ainsi s'amorce une transformation des obligations morales, laissées jusqu'alors à l'initiative privée, en obligations légales. La loi de 1841 sur le travail des enfants constitue pour Ewald un moment décisif, marquant la victoire d'un « patronat social » qui aurait fait la conquête des premières conditions d'une égale concurrence, la loi s'appliquant à toutes les industries. Mais le travail d'élaboration de nouvelles

5. On sait qu'au XIX^e siècle, les enquêtes sur les milieux urbains, sur la classe ouvrière, l'exode rural, etc. se multiplient. Sur le développement de la statistique sociale et la façon dont les instruments de mesure contribuent à définir les faits sociaux et à redéfinir par là même la société, voir les travaux d'A. Desrosières (1985, 1986, 1988a et 1988b), malheureusement ignorés par Ewald.

contraintes légales vient buter sur la forme la plus solidifiée du droit libéral, celle du contrat de louage de services : comme tout contrat, il suppose la libre détermination des parties qui se sont engagées en connaissance de cause et doivent assumer les risques de leur engagement. L'accident est donc traité ici comme la réalisation d'un risque individuel et l'ouvrier ne dispose d'aucun recours juridique contre son patron. Mais, là encore, on voit poindre, écrit Ewald, une double lecture des accidents : attribués a priori à l'imprudence des ouvriers, ils sont progressivement connectés aux « conditions de travail » qui engagent cette fois-ci la responsabilité des patrons. Un arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 1841 énonce que l'obligation de sécurité à laquelle est tenu le patron est d'ordre public et qu'elle dépasse le cadre du contrat. La relation de travail est donc soumise à un double régime d'obligations juridiques d'origines différentes. Du même coup, le recours ouvrier est possible sur la base d'une contestation des conditions de travail. Pour Ewald, c'est là un des chemins que va emprunter le travail d'objectivation de l'entreprise industrielle et de ses rapports de production. Pour comprendre cette objectivation, il faut d'abord remonter à l'élaboration des dispositifs de stabilisation de l'activité industrielle, qui se mettent en place dès le I^{er} Empire, comme, par exemple le livret ouvrier⁶. Stabiliser les engagements en liant l'ouvrier et l'entreprise, c'est déjà contrecarrer fortement les règles du contrat. C'est le signe, nous dit Ewald, que l'industriel est d'ores et déjà devenu une personne publique, dont l'intérêt privé doit être lié à l'intérêt national.

Il apparaît donc dès le début du XIX^e siècle une tension entre les exigences du bon gouvernement de l'entreprise et celles du droit civil. Le fait de l'embauche, qui est à l'initiative du patron, laisse d'ores et déjà entrevoir l'inégalité qui fait du rapport salarial un *rapport de subordination*. Or le patronage prétend justifier cette inégalité en créant une économie complète basée sur l'attachement, le respect, la reconnaissance, l'affection et l'amour, et qui

6. Le livret ouvrier est traditionnellement analysé comme un moyen de contrôle des ouvriers utilisé conjointement par la police et par les patrons, et Ewald ne déroge pas à cette tradition. A. Cottureau s'est efforcé de relativiser cette analyse en décrivant, par l'intermédiaire de disputes à son sujet, des usages du livret ouvrier comme un témoin qui, certes, pouvait servir à l'exercice d'un pouvoir (contrôle, sanction, exclusion, etc.), mais aussi et surtout à la mise en valeur de qualités lors de l'embauche, cf. A. Cottureau (1987).

réactive, au moins potentiellement — à supposer qu'ils aient été suspendus —, les principes d'ordre et d'autorité en vigueur sous l'ancien régime (voir sur ce point Sewell, 1983).

Une des ressources décisives dans la montée en puissance de la théorie du risque réside dans l'application du calcul des probabilités au gouvernement de la société. Si l'on suit Ewald, alors que la raison juridique procède d'une construction morale du monde, la technique assurantielle ne connaît pas de faute, mais seulement des régularités statistiques fondées sur la calculabilité et la prévisibilité des événements sur une population donnée. Car le risque est collectif et concerne toujours une population ; c'est en outre un capital puisque le risque opère un dédoublement du vécu et de l'indemnisation. Mais avant d'être solidifiée dans le droit, l'assurance est d'abord un mode d'association permettant l'entente sur la règle de justice, c'est-à-dire sur la contribution de chacun à la prise en charge collective du risque. En ce sens, on voit mal pourquoi Ewald ne symétrise pas jusqu'au bout les deux artefacts qu'il construit (société libérale/société assurantielle) : l'association qui fait tenir ensemble les membres par l'assurance n'est pas moins morale que celle qui leur enjoint de tenir leurs obligations contractuelles. Ewald considère en effet que l'assurance sociale n'a pas besoin de la faute pour fonctionner et que la persistance de celle-ci, par exemple sous la forme de la « faute inexcusable », constitue une limitation naturelle du système qui relève bien plus de l'ordre pénal que de la notion de faute contractuelle⁷. La symétrie se retrouve par contre au niveau de l'équilibre social visé par les deux dispositifs de responsabilité en conflit : la faute permettait de lier les individus à l'ordre social en leur imputant directement les déséquilibres ; l'assurance permet de sauver l'assuré de la ruine et les victimes de l'incertitude des procès et de l'insolvabilité éventuelle des responsables. Dans les deux cas, c'est la relation du particulier au général, de la partie au tout qui est en cause. Dès lors s'ouvre un espace de controverses quasi infinies. F. Ewald ne traite pas des formes que prennent ces controverses après la loi de 1898 : l'assurance ne va-t-elle pas

7. Faire un procès pour « faute inexcusable » devant un tribunal de sécurité sociale s'accompagne le plus souvent aujourd'hui d'une procédure pénale permettant au salarié de faire la preuve de la non-observation de règles élémentaires de sécurité.

engendrer le crime ou le laisser-aller ? Peut-on assurer les fautes ? Comment s'assurer de l'équité des cotisations et des indemnisations dès lors qu'il y a une forme de détachement entre la cause et la réparation ?

Pour faire face aux difficultés croissantes de traduction des accidents du travail dans le cadre classique des procès en responsabilité civile, la Cour de cassation développe progressivement une objectivation de l'usine et des situations de travail ; elle procède, à l'aide des catégories judiciaires disponibles, à l'« identification du patron et de l'ouvrier, de leurs comportements et de leurs relations » (p. 232). Si, du point de vue de la jurisprudence, qu'il s'agisse de l'état des machines, de la structure de l'atelier, des ordres donnés, de l'encadrement, et même de la conduite des ouvriers, le patron est omnipotent, trois catégories d'accidents ne peuvent néanmoins lui être imputées : 1/ ceux qui révèlent la faute de l'ouvrier — mais celle-ci ne peut être établie à coup sûr que « si l'ouvrier, correctement choisi pour son expérience, a été suffisamment averti du danger » et « en cas d'indiscipline ou d'insubordination caractérisée », c'est-à-dire en cas de faute grave ; 2/ les accidents qui relèvent de « dangers inhérents », catégorie charnière qui manifeste le décrochage des règles de l'imputabilité et du développement industriel : « la jurisprudence a réduit au minimum la part du " danger inhérent " dont la trop grande extension aurait abouti à l'invalidation du droit » (p. 238) ; 3/ la dite « cause inconnue », c'est-à-dire tous les cas où l'on ne peut reconstituer la causalité d'un événement.

Progressivement, la dissociation du jugement de droit et des faits qui sont au centre du procès en responsabilité amène des juristes tels que Josserand, Saleilles, Hauriou à exiger que le dommage soit juridiquement lié au patrimoine qui crée le risque d'accident : « il appartient au législateur de rétablir l'équilibre dans la répartition et sinon de sanctionner les profits, du moins de leur imputer la charge des dommages qui leur sont liés » (p. 245). Selon Ewald, c'est à partir d'un accord assez général sur l'impossibilité pour l'ouvrier de faire la preuve d'une faute du patron que s'ouvre le débat sur les accidents du travail en 1880. Une grande partie du débat consiste à s'entendre sur la notion de risque professionnel comme risque assurable. L'idée est ainsi avancée qu'il faut compter la charge liée aux accidents du travail parmi les frais généraux de l'entreprise, ce qui suppose « une objectivation

de l'entreprise comme une réalité *sui generis*, indépendante des personnes singulières du patron et des ouvriers ». L'imputation est détachée de la cause, qui amène toujours quelque singularité, pour être reconstruite en terme de répartition. Le déplacement qui s'opère conduit les acteurs qui le défendent à changer les bases du droit de la responsabilité. Mais encore faut-il définir précisément les travaux dangereux, afin de permettre une juste répartition des charges et de préciser les bordures du dispositif : il faut exclure des bénéfices de la loi les accidents dus à la faute intentionnelle de la victime et, inversement, la faute intentionnelle du patron doit le rendre intégralement responsable du dommage causé à ses ouvriers. Car, si les partisans de l'exonération de la faute exhibent des statistiques qui établissent, selon eux, l'indépendance des accidents vis-à-vis des facteurs individuels, leurs adversaires considèrent pour leur part les conséquences morales d'une telle dissociation : le développement de l'indiscipline et de l'imprudence. C'est que beaucoup d'acteurs n'entendent pas détacher le traitement et l'interprétation des accidents de la stabilité des relations de travail et de leur discipline : la faute doit être maintenue sans quoi, sous prétexte de se trouver en situation dangereuse, les ouvriers, protégés par la loi, aménageront librement les situations de travail, ce qui engendrera l'anarchie dans les ateliers et l'affaiblissement de l'autorité patronale. Finalement, on assiste, dit Ewald, à une transaction sur l'expression de « faute inexcusable » qui retraduit la première manière de juger dans la seconde. Mais, désormais, l'interdépendance complète des causes et des effets ne permet plus de s'arrêter, de fixer l'interprétation et le processus de réparation sur une quelconque responsabilité individuelle. C'est en ce sens que F. Ewald parle d'« abolition de la faute » dont il va chercher les signes bien au-delà du domaine proprement dit des accidents du travail, avec, par exemple, l'avènement d'un véritable droit à l'erreur. La faute n'est-elle pas incongrue face aux risques écologiques majeurs ? Pour Ewald, il n'y a plus de commune mesure entre la faute et le dommage, et donc plus de support pour la vieille philosophie de la responsabilité.

L'argument paraît tout à la fois fondé et complètement faux, sans doute parce que F. Ewald traite les contraintes d'imputabilité à partir desquels se forment les accords ou les désaccords sur les événements en les projetant sur le seul plan juridique : allons

observer les interactions quotidiennes et les procès en responsabilité qui se nouent, sans toujours pouvoir se dénouer, dans telle ou telle centrale nucléaire, telle ou telle usine chimique, et nous verrons que ce que les acteurs appellent « réparation » change d'ordre de grandeur et que l'imputation de faute est permanente sans quoi c'est le chaos. Ewald ne dispose pas d'un cadre suffisamment large pour déconstruire complètement la vieille notion de « préjudice » : sur le terrain de l'entreprise, le préjudice n'est pas donné a priori avec la réalisation d'un risque dont les effets peuvent rester incertains (sur ce point, voir Callens, 1990) ; le préjudice est négocié par une foule d'acteurs, parmi lesquels les instruments de mesure, de détection, d'objectivation et leur porte-parole ne sont pas les moindres. En prenant le cas limite de la catastrophe nucléaire qui détruit une partie de la planète, Ewald peut sans difficulté montrer que la responsabilité individuelle n'a plus de sens. Mais ce qui fait tenir quotidiennement les dispositifs sur les lieux de travail ne peut être appréhendé uniquement du point de vue d'une éventuelle réparation assumée *ex post* par la société ; ce n'est là qu'une des voies que peut emprunter la résolution d'un événement.

Ewald note que « curieusement, le problème de l'erreur a tendance à augmenter avec les progrès techniques et l'ampleur des risques encourus » (p. 443). Les dispositifs associant les hommes et les objets techniques incorporent des procédés de contrôle et de régulation qui repoussent les défaillances humaines vers des états limites (la « seconde d'inattention »), même si la faute intervient parfois sous la forme d'une action volontaire visant à suppléer les carences d'un dispositif. Mais la plupart des dispositifs ne sont pas composés uniquement d'objets et de procédures techniques : la faute ressurgit aux interconnexions, lorsque les personnes introduisent des ressources étrangères au dispositif industriel qui est plus ou moins bien stabilisé (Boltanski et Thévenot, 1987). Ne reconnaissant pas la pluralité des conventions qui peuvent lier localement les hommes à des choses, Ewald tend à écraser les situations dans lesquelles les acteurs parlent volontiers de faute. S'il peut écrire, pour clarifier son propos, qu'« une machine ne commet pas de faute » (p. 443) et que, si la machine humaine est faillible, elle n'est plus qu'un maillon dans une chaîne, rares sont les dispositifs qui réduisent totalement l'action humaine à un maillon, ce qui suppose d'installer la personne dans un état et un

seul, entouré d'objets techniques dont les propriétés sont définies une fois pour toutes. Non seulement il reste toujours des « marges de manœuvre », c'est-à-dire des possibilités d'arrangements, mais la plupart des situations de travail sont composites et, en cas de déséquilibre ou d'incident, les acteurs découvrent la diversité des états dans lesquels peuvent se trouver les mêmes personnes.

Pour Ewald, le droit social est désormais dominant dans les sociétés contemporaines et tous les jugements doivent peu ou prou s'y référer pour se connecter au général, c'est-à-dire pour préserver un équilibre. L'auteur opte donc pour le paradigme dont il a décrit la teneur : « cette substitution était rendue historiquement nécessaire du fait des transformations économiques et sociologiques de nos sociétés » (p. 450). L'argument est surprenant : il y a un déterminisme qui crée spontanément l'obsolescence, le caractère toujours circonstanciel et négociable des règles du droit social, droit condamné à « ne pas pouvoir prétendre à l'universel », à produire des normes de comportement modulables, associées à toute une batterie de seuils dont le fondement ne peut jamais être clairement établi (le droit social nous apprend à accepter les « lacunes » ou les « silences de la loi ») (p. 487). Le droit social exprime une éternelle « logique du compromis » qui n'a plus besoin de règle de justice universelle ou universalisable et par laquelle les hommes, agissant toujours par ou pour des collectifs, passent leur temps, comme dans les états décrits par les philosophes politiques classiques, à redéfinir leurs obligations, situation qui explique la permanence de la crise et le caractère renégociable de règles qui, à aucun moment, ne peuvent faire l'accord de tous. Dans un tel état de choses, le droit n'est qu'une technique, et à ce titre le droit social présente l'avantage de limiter d'emblée ses prétentions, contrairement à l'« erreur du droit naturel »⁸. Doit-on en déduire que tous les jugements ordinaires qui n'entrent pas dans la logique développée par le droit social seraient des jugements entachés de l'« erreur du droit naturel » ? Il semble que, pour Ewald, il en va des interprétations morales quotidiennes comme des options religieuses : elles relèvent désormais des consciences privées et, à la limite, de ce qui reste au sein

8. « L'identification juridique faute-responsabilité, écrit Ewald, renvoie elle-même à une erreur sur la nature du droit qu'on pourrait appeler l'erreur du " droit naturel " » (p. 525).

du droit sous la forme de l'« intime conviction », mais ne concernent plus le souverain ou, si l'on préfère, le niveau macrosociétal.

Droit positif et droit naturel

L'opposition décrite par F. Ewald entre morale de la faute et responsabilité sociale liée à la technologie du risque est une des composantes structurelles des controverses juridiques et des théories de la responsabilité. Dans tous les domaines, on voit des auteurs étendre au maximum les principes du risque et d'autres réaffirmer la supériorité de la responsabilité individuelle. En effet, si les tenants du risque peuvent réduire le droit naturel à une métaphysique cherchant un fondement ultime au droit, l'argument s'avère réversible : relançant explicitement la controverse du droit naturel, bon nombre de juristes s'efforcent de montrer le caractère métaphysique de l'auto-fondation conférée à la société dans le cadre d'un régime juridique basé exclusivement sur le risque.

Au début du ^{xx}^e siècle, la question du droit naturel, de son abolition, de son amendement ou de sa renaissance semble pour le moins incontournable⁹. C'est ainsi que la glorieuse revue *Archives*

9. Dans *Droit naturel et histoire* (1953), Léo Strauss s'efforce de clarifier les termes du débat sur le droit naturel tout en dirigeant ses arguments contre l'invasion de l'historicisme dans la philosophie, le droit et les sciences sociales, et contre le nihilisme visant la mise à plat de toutes les valeurs qu'il traque notamment dans l'œuvre de M. Weber : « Si la notion de droit naturel est rejetée, écrit-il, ce n'est pas seulement que l'on considère toute pensée humaine comme historique ; c'est aussi parce que l'on estime qu'il y a une pluralité de principes invariables du droit et du bien qui s'opposent entre eux sans que l'on puisse prouver la supériorité d'aucun » (p. 45). Le relativisme des valeurs constitue pour L. Strauss l'ennemi le plus redoutable issu de la crise du droit naturel moderne. Il est ainsi conduit à reposer les bases de la philosophie politique classique en la rapportant à la connaissance immédiate des droits et du bien que les humains manifestent dans leurs décisions ou leurs jugements. S'attachant au fondement des conventions entre les hommes, il montre qu'il est nécessaire d'accorder la cité ou société civile, toujours fondée sur l'inégalité, la subordination et la limitation des libertés, avec la liberté et l'égalité impliquées par le droit naturel. Ce dernier ne peut être défini dans la logique du contrat, écrit L. Strauss, car il est de l'ordre de la nature que les hommes soient tous libres et égaux (pp. 112-113). L. Strauss décrit ainsi les transformations du droit naturel à travers le passage contractualiste opéré par Rousseau et Hobbes, puis l'entrée en crise du droit naturel moderne pour lequel la société civile pouvait préserver les droits de l'individu.

de Philosophie du droit (et de sociologie juridique) consacre dans les années trente plusieurs numéros à la question du droit naturel. Dans un article où il propose de substituer à la notion de droit naturel celle de « droit positif intuitif », qu'il oppose au « droit positif formel », G. Gurvitch établit la liste des significations que prend l'expression de « droit naturel » dans les traités et les commentaires juridiques (Gurvitch, 1933). Il note que le droit naturel est constitué par la recherche d'une fondation de l'action extérieure au droit écrit fixé dans les institutions. Gurvitch observe en outre que la question du droit naturel devient particulièrement préoccupante pour les philosophes du droit dans les périodes de crise, de conflits entre l'ordre existant et les tendances ou aspirations nouvelles. Mais la position du droit naturel n'est pas fixée d'avance puisque, selon les cas : « le droit naturel peut être aussi bien conservateur que révolutionnaire, servir de justification aux institutions existantes que de guide pour exiger des réformes par un travail conscient d'amélioration du droit » (p. 58). L'opposition du droit formel et du droit intuitif est, selon lui, au cœur des transformations par lesquelles se créent de nouveaux droits. Le droit intuitif serait donc cette espèce de sens ordinaire des droits que font valoir les personnes dans les litiges et qui n'est pas toujours en accord avec le droit positif, lequel présente l'avantage de se plier aux règles logiques mais l'inconvénient de rendre possibles de graves déséquilibres. Gurvitch formule donc une contrainte de concordance entre exigences de justice, traditionnellement rapportées au droit naturel, et droit positif, leur discordance ou leur opposition se révélant dans des crises dont la solution ne peut être qu'une nouvelle forme de concordance. Suivant en cela certains préceptes hégéliens, Gurvitch place le droit au cœur d'un processus dialectique au cours duquel les formalisations qu'il opère peuvent être remises en cause.

C'est une tout autre position qui est prise par G. Richard dans un article intitulé « Le droit naturel et la philosophie des valeurs ». L'auteur critique l'école durkheimienne et les influences néfastes qu'elle exerce sur le droit (Richard, 1934). En effet, la conception des rapports humains comme de purs rapports de solidarité s'imposant de l'extérieur aux individus met en cause la valeur du jugement par lequel « la personnalité s'affirme comme un agent moral et comme l'auteur responsable de ses maximes et de ses décisions, sinon de toutes les conséquences qui

en découlent » (p. 9). Selon ce point de vue, la sociologie de Durkheim est une métaphysique qui réduit la conscience à un épiphénomène puisque le règne de la société est total, y compris sur la logique¹⁰. La conception de la société développée par les durkheimiens supprime tout fondement au jugement de valeur individuel, toute relation fondamentale entre droit et jugement moral : le droit est le produit de la société qui s'objective elle-même indépendamment des consciences et des volontés individuelles.

« Si la société considérée comme un tout, comme l'équivalent de la totalité des choses et aussi comme l'unique sujet concevable de la conscience et de la connaissance est jugée seule capable de porter un jugement de valeur sur elle-même et sur les institutions qui l'extériorisent, si l'individu ne pense et n'évalue que par participation avec elle et sous sa contrainte directe ou médiate, en ce cas il est bien inutile de parler d'un droit naturel. Il n'en est pas de même si d'accord non seulement avec le sens commun et la psychologie traditionnelle, mais encore avec toute critique philosophique, on reconnaît à l'individu l'aptitude à juger le milieu dont il subit la contrainte et à évaluer la solidarité par laquelle il se sait lié » (p. 10).

La compétence du sujet à juger et évaluer moralement les contraintes qui pèsent sur ses conduites et, indissociablement, les conventions qui le lient au groupe social, est constituée comme source du droit naturel. L'alternative telle qu'elle est construite ici passe outre à la complexité de l'œuvre de Durkheim sur la relation individu/société pour exiger une prise de position explicite : accepter l'infiltration, au sein du droit, de la théorie durkheimienne de la société, c'est destituer la personnalité de toute aptitude à concevoir logiquement et à juger moralement.

Allant encore plus loin dans la critique de la nouvelle alliance contractée entre le droit et la sociologie d'inspiration durkheimienne, G. Ripert (1929) tente d'éclaircir la controverse du droit naturel en appelant aux fondements éminemment moraux du droit moderne. Pour Ripert, la volonté de faire basculer le droit du côté des sciences sociales positives est une erreur qui peut

10. G. Richard critique ici les principaux arguments de Durkheim dans *Les Formes élémentaires de la vie religieuse* (1912).

s'avérer funeste. Car, s'il peut être légitime de vouloir traiter les faits sociaux comme des choses, il n'en va pas de même lorsqu'il s'agit de vouloir tirer le droit des lois qui valent pour les choses : « le juriste ne peut oublier que le droit doit s'appliquer à une société humaine fondée sur la morale chrétienne » (p. 24). Si Ripert semble admettre que la séparation du droit et de la religion ou de la morale est une des conditions de la liberté politique et civile, « afin que chaque sujet de droit puisse obéir à la règle sans engager sa conscience », une telle séparation revient, selon lui, à faire tenir la règle juridique par sa seule force, ce qui est indéniablement idéaliste. Il faut donc accepter l'idée que « du point de vue de l'élaboration de l'ordre juridique positif, la séparation est impossible à réaliser » (p. 23). On retrouve ici l'idée d'une continuité entre jugement moral et règle juridique. Parmi les sources du droit positif, il faut donc compter la morale ; mieux, les sources du droit elles-mêmes, législation, jurisprudence, usages, sont déjà des lieux d'engagement d'une morale ; et le droit ne peut vivre coupé de sa racine. Le droit, nous dit Ripert, ne peut avoir de consistance dans les disputes que parce qu'il est susceptible de faire un accord très général sur sa légitimité. L'utilitarisme juridique ne constitue pas une forme acceptable de justification de l'état du droit dans toutes les situations et pour tous les sujets de droit ; le droit n'est pas une entéléchie autojustifiable : « on ne doit jamais justifier les institutions par le seul fait de leur existence » (préface).

Les transformations du droit ont donc ouvert une crise dans laquelle des systèmes d'interprétation et des principes de fondation sont en concurrence. On ne peut traiter ces controverses comme le pur produit d'une résistance libérale d'arrière-garde à l'extension du droit social, comme invite à le faire l'ouvrage de F. Ewald. Au contraire, on peut voir dans ces controverses un des effets de la confrontation de multiples formes de qualification des relations entre les hommes et les choses. Car les débats de la philosophie du droit ne peuvent être appréhendés comme de simples polémiques abstraites, concernant seulement quelques-uns et situées à l'écart de toute situation matérielle ; inversement, les formes de justice ou de morale exprimées par les personnes ordinaires ne peuvent être déclassées sous prétexte de relever des seules « consciences » individuelles et de n'avoir aucune prise sur l'objectivité du monde et, plus particulièrement, sur le droit. Dès

lors que l'on refuse une telle alternative, on peut lire les efforts que font les juristes et autres commentateurs pour relier les règles juridiques à des formes morales ou sociales comme le maintien d'une continuité qui repose sur une exigence de fondation telle que la définit J. Habermas (1987). Cependant, il reste à différencier le droit et la morale car, s'il n'y a pas de solution de continuité, il y a bien deux états de choses distincts :

« Pour Ripert, la règle morale devient règle juridique grâce à une injonction plus énergique et à une sanction nécessaire pour le but à atteindre. Quand cette règle a été donnée et sanctionnée par le législateur, elle se sépare de la règle morale qui lui sert de fondement » (p. 11). Il y a donc une autonomie du droit. Mais, une fois constitué, le droit peut encore tomber sous la critique morale et la dénonciation d'injustices : « Le droit ne saurait, dans la rigidité de ses formules et la généralité de ses règles abstraites, donner à l'activité humaine une règle de conduite qui soit respectée sans être justifiée. Les tribunaux savent que la règle juridique n'est respectée que si elle est approuvée par la conscience » (p. 9).

Le cercle de la fondation, pour utiliser une formule proche de celle de Ricœur à propos de la théorie de la justice de J. Rawls (voir Ricœur, 1988), est donc parcouru. La morale contient des préceptes relatifs à l'usage des droits et le droit est traversé de part en part de préceptes moraux.

Des chemins entre faute et risque

Différents auteurs suggèrent que l'extension du risque dans l'ensemble des domaines d'activité impose des accommodements avec les règles de l'attribution de responsabilité individuelle. La notion de faute, mobilisée constamment par les acteurs dans les disputes peut donc être maintenue par le droit qui doit reconnaître comme valides les conventions ou les obligations par lesquelles les personnes se lient aux collectivités dans lesquelles ou pour lesquelles elles agissent¹¹. Mais certains auteurs vont plus loin, qui

11. C'est ce que propose G. Viney dans un ouvrage intitulé *Le Déclin de la responsabilité individuelle* (1965). Après avoir poussé jusqu'au bout la logique du risque, elle montre que les rapports juridiques qui se nouent entre une collectivité et le ou les individus qui engagent sa responsabilité exigent le maintien de la faute

proposent d'utiliser la théorie du risque pour concevoir la question de la faute sous un autre jour. C'est le cas de P. Voisenet (1934), qui entend détacher la notion de faute de ses racines romaines (*culpa lata*) afin de l'adapter aux exigences de la modernité. Pour lui, la notion de *faute caractérisée* peut constituer un « pivot essentiel du progrès et de la justice » en permettant d'admettre des transformations dans la forme et le contenu des obligations liant les personnes tout en disposant d'un moyen de jugement en accord avec la règle morale communément admise. Pour réaliser un tel compromis, il ne faut plus poser la faute comme une notion engagée a priori — par l'existence d'un contrat — mais, dit-il, la faire découler des faits : est-ce que les circonstances de l'événement préjudiciable permettent d'affirmer qu'une convention, qu'un engagement n'a pas été tenu ? La faute caractérisée peut servir de moteur à l'examen du jeu des circonstances et des obligations — notamment en matière de sécurité —, devenant ainsi une source de *création de nouvelles conventions*.

De même, dans son étude sur *Les Transformations de la responsabilité* (1947), L. Husson énonce les conditions d'un compromis entre les deux doctrines à propos de la question de la responsabilité du fait des choses — ou des animaux — qui réclament une garde. Cette garde repose sur une convention liant un humain ou une entité juridiquement responsable à une chose. De fait, la responsabilité trouve sa source dans un manquement au *devoir de garde* contenu par cette convention. Ce manquement se prête, selon Husson, à deux interprétations concurrentes : soit il est défini comme le fait d'avoir perdu le contrôle ou la direction de la chose sur laquelle on avait l'obligation de conserver un empire ; soit il réside dans le dommage lui-même parce que la seule obligation était directement d'empêcher le dommage. La faute est ici associée à ce que Husson nomme « un halo de risques » qui a pour propriété de lui être extérieur : « car la faute réside dans l'acte de l'homme et non dans les effets de cet acte, qui peuvent la

grave afin d'assurer « une coexistence entre les régimes d'indemnisation collective et la responsabilité individuelle » (p. 119). En effet, écrit-elle, « en faisant appel au critère de la " diligence normale " du mandataire salarié ou de la " faute de gestion ", on respecte à la fois les droits de la collectivité à ne pas voir son représentant négliger les intérêts sociaux, et ceux de l'organe à ne pas se sentir exposé à une mise en cause inconditionnelle de sa responsabilité pour tout préjudice pouvant résulter d'un acte commis dans l'exercice de ses fonctions » (p. 122).

révéler mais non la constituer, et l'on ne saurait soutenir qu'un même acte sera fautif ou non selon qu'il aura ou non produit des conséquences dont il *comportait inévitablement le risque* » (p. 142). La faute peut provenir de la connaissance du risque, au sens où, malgré cette connaissance, l'acteur agit comme si la réalisation du risque était, sinon impossible, du moins fortement improbable. Juger de l'existence d'une faute suppose dès lors une appréciation sur la *connaissance des risques attachés à l'acte* et non une simple mesure de gravité à partir des conséquences, une fois l'acte accompli. Si l'on pousse l'argument, nous dit Husson, suivant ici les traces de F. Geny (1902), on change la nature de la faute plus qu'on ne l'abolit. Car aucune forme de mise en cohérence juridique des défaillances ne peut se passer de l'existence de conventions ou d'obligations liant les acteurs et les choses. L. Husson trouve donc un terrain d'entente entre les deux systèmes : le risque engendre de nouvelles obligations et la faute est un risque.

Du comportement des choses vu depuis le droit et la jurisprudence

Les choses ont constamment partie liée, dans les situations, avec les humains, et, par l'intermédiaire des conventions qu'elles portent en elles, peuvent être traitées comme des *êtres moraux*. Un groupe électrogène, par exemple, est tenu de subvenir aux besoins en électricité en cas de panne du réseau : si le groupe ne fonctionne pas, il paraît naturel de se retourner vers ses fabricants, son revendeur, son propriétaire ou son utilisateur, bref vers des représentants humains liés à la chose, ou vers des entités ayant acquis une personnalité juridique. Or cette remontée vers la responsabilité d'acteurs humains ou d'entités représentées par des humains ne va pas toujours de soi. C'est précisément le cas dans les controverses internes au droit moderne naissant puisque les juristes se posent la question du statut de la « responsabilité du fait des choses »¹².

12. Voir, entre autres : A. Laurens, *De la Responsabilité du fait des choses inanimées (évolution de l'idée de faute)* (1907) ; R. Huard, *L'Idée de risque et la notion de faute en matière de responsabilité du fait des choses* (1899) ; R. Beineix, *La Responsabilité civile en matière d'accidents et de dommage provoqués par le courant électrique* (1938) ; E. Gouvernel, *Le Fait actif de la chose — Etude du lien de causalité entre la chose et le dommage* (1943).

La thèse d'E. Gouvernel (1943) vise précisément à élucider la difficulté juridique posée par l'expression du lien de causalité entre la chose et le dommage. Le problème qu'il soulève est analogue à celui que doivent gérer les acteurs dans les situations quotidiennes : de quelles conventions faut-il être muni pour décider (a) s'il est vrai, quoi qu'il arrive, que « le fait de la chose n'existe pas » et qu'à travers elle « c'est toujours l'homme qui agit » ou (b) s'il y a véritablement « fait de la chose » chaque fois qu'une chose intervient dans la réalisation d'un dommage. En fait, nous dit Gouvernel, les deux énoncés sont inadmissibles, bien qu'utilisés alternativement par la jurisprudence qui doit faire face à l'inconsistance des règles tirées des articles 1382 et 1384 du *Code civil*. La notion de « fait autonome de la chose » est rapprochée dans divers arrêts de la notion de « vice propre de la chose ». Mais cette solution ne satisfait personne : pour les tenants de la faute, la notion de « fait autonome » ne peut faire jouer sans contradiction l'article 1384 du *Code civil* puisqu'elle conduit à éliminer la faute (qui seule devrait déclencher l'article), le dommage étant alors entièrement indépendant de l'action humaine ; pour les défenseurs de la théorie du risque, il faut reconnaître pleinement que, si les humains sont omniprésents dans les actions attribuées aux choses, celles-ci peuvent « échapper au contrôle de l'homme sous l'empire de forces extérieures ».

Toute la difficulté réside dans la nécessité de trouver une expression juridique adéquate aux relations entre des choses en les traitant comme des clauses de conventions liant des hommes à ces choses. Ces conventions doivent servir de critère pour établir le fait de l'homme quand la chose lui a strictement obéi et le fait de la chose quand celle-ci a échappé à son contrôle. Un tel critère suppose de traiter les humains et les non-humains de façon symétrique, ce qui se heurte aux constructions rappelant les fondements moraux du droit. G. Ripert s'efforce de marquer la différence, en s'appuyant sur l'opposition du mort et du vivant — dont les frontières ne cessent de se déplacer comme le montrent les polémiques engendrées par la biologie :

« Entre l'animal et la machine, écrit Ripert, il y a une différence, c'est la vie. La force interne de la chose, dit-il, a été créée par l'homme, ou tout au moins appropriée par lui ; c'est lui qui produit la vapeur, qui capte l'électricité, qui conduit les flammes, qui

mélange les gaz. En réalité, il y a fait de l'animal, il n'y a pas fait de la chose (...) on parle du fait des choses inanimées mais, si elles sont inanimées, elles ne peuvent devenir nocives que si quelqu'un les anime. La force qui les fait sortir de l'inertie au risque d'un dommage, c'est la force humaine. La chose est l'instrument du dommage, elle ne peut en être la cause. Sous le fait de la chose apparaît nécessairement le fait de l'homme » (cité in Gouvernel, p. 15).

Le vivant et le mort permettent ici de constituer une démarcation décisive pour la responsabilité : les choses sont de simples instruments, fabriqués ou appropriés par l'homme, utilisés et activés par lui. Derrière la défaillance imputée aux choses, se tient toujours une défaillance humaine. L'homme doit maîtriser les choses qu'il engage dans les situations. C'est là, selon Ripert, l'unique source de responsabilité. Cette position se retrouve dans le critère de la « garde » et du « gardien de la chose » formalisé par H. Mazeaud. Lorsqu'il peut être trouvé un gardien à la chose qui crée un dommage quelconque, l'article 1384 engageant la responsabilité civile peut s'exercer. La responsabilité peut dès lors se fonder sur l'existence de conventions liant des hommes à des choses. Mais, là encore, les limites de la responsabilité apparaissent dans le cas des situations où les choses se heurtent à d'autres choses en vertu de forces ou de relations auxquelles les humains sont a priori étrangers. La configuration qui trouble les juristes qui résistent à l'invasion du risque s'exprime notamment dans les cas de catastrophes « naturelles » : dans le cas d'une tornade qui renverse plusieurs voitures et cause des dégâts importants, ce sont les forces de la nature qui sont en cause ; imprévisibles et indomptables, on leur reconnaît ce pouvoir de semer le chaos dans le monde ; de fait, la question de la responsabilité ne devrait pas se poser, le sinistre étant couvert par des systèmes d'assurance générale. Or, que font certains acteurs ? Ils se tournent vers l'instrument qui est spécialement construit pour prévoir une telle catastrophe et pour permettre de prendre des mesures de sauvegarde : la Météorologie nationale¹³. La catastrophe peut ainsi

13. En août 1988, la presse fait état de certaines rumeurs selon lesquelles, le 7 juin 1988, alors qu'une tornade imprévue avait provoqué la mort de cinq personnes et des dégâts importants sur la côte, « les techniciens auraient davantage prêté attention à leur petit écran de télévision diffusant la finale de

révéler une défaillance, c'est-à-dire un décrochage dans une convention liant un être juridiquement responsable à une chose. Car les sciences de la nature sont supposées permettre de discerner de mieux en mieux les relations entre les choses et procurer un fondement à de nouvelles conventions permettant de qualifier l'action des choses : soit cette action est reconnue et stabilisée sous une forme conventionnelle (comme le rapport entre deux acides, sous certaines conditions de température, de pression, de proportions, etc.), l'expertise scientifique et technique servant alors à établir que cette convention a bien été activée dans l'événement ; soit cette action est attribuée à une force dont est subitement dotée la chose, force brisant précisément toute convention ou relation stabilisée préalablement entre les choses¹⁴. Mais si l'existence de conventions liant les choses entre elles est une ressource pour faire de l'imputabilité dans des situations où l'intervention humaine est difficile à discerner, la chaîne de ces conventions peut s'avérer quasi infinie. Il faut bien suspendre à un moment ou un autre le déploiement par une attribution de responsabilité. Il faut donc, dit Gouvernel, chercher dans l'enchaînement des faits la *violation d'une obligation*.

Pour équiper juridiquement cette recherche de clôture par l'obligation, Gouvernel propose le critère du « *fait actif de la chose* ». Mais il doit déconstruire tout d'abord le critère empirique du choc ou de l'agression. Des décisions judiciaires ont en effet exigé le contact matériel pour attribuer une faute dans des accidents automobiles¹⁵. Gouvernel passe également en revue les

Roland-Garros qu'à celui de leur console informatique ». Le directeur général de la Météorologie nationale exige un droit de réponse et entend apporter la preuve qu'un bulletin météo d'alerte a bien été transmis par ses services. Néanmoins, il signale qu'en matière de météorologie les informations obtenues par radar ou par satellite posent souvent des problèmes d'interprétation, les techniciens ne pouvant se prononcer sans confirmation, et donc qu'elles ne permettent pas toujours de prévoir de manière suffisamment précoce la violence d'une perturbation.

14. C'est le cas, par exemple, dans cette d'affaire du ballon d'eau chaude qui, se libérant subitement de ses attaches, traverse deux étages et tue sur le coup un des occupants de l'immeuble. Le propriétaire est attaqué en justice par la famille de la victime mais les experts mobilisés ne peuvent déceler aucune trace de rupture des conventions liant le ballon et son propriétaire (existence d'un contrat d'entretien, aucune anomalie relevée lors du dernier contrôle, etc.).

15. Un bel exemple de critique de la définition du lien de causalité par le contact ou le choc avec la chose est fourni dans une affaire de taureau. La bête

arrêts s'appuyant sur la notion de *comportement normal*. Il s'agit ici de la tendance à rechercher si la chose s'est comportée normalement et si elle était installée dans les conditions normales¹⁶. Si la chose était à sa place normale et si elle a tenu les engagements qui étaient les siens dans l'agencement troublé par l'événement, elle n'a joué qu'un rôle passif ; dans le cas contraire, elle a joué un rôle actif, « celui d'une cause génératrice et le dommage " a été causé par son fait " » (p. 60). Mais dans un tel cadre, dit Gouvello, il ne faut pas s'arrêter sur cette imputation et remonter au gardien, car « si la chose ne s'est pas comportée normalement alors il y a faute du gardien » (p. 75). Le véritable critère est donc constitué par le « fait actif de la chose » qui se produit lorsqu'elle échappe au contrôle de son gardien et dépasse l'action de ce dernier. Selon Gouvello, l'article 1384 qui est au cœur de la jurisprudence sur la question est donc imputable au gardien, que la chose soit inerte ou non : du côté de la victime du dommage, il lui suffit de prouver la participation de la chose dans l'événement préjudiciable et le fait de la chose est alors présumé « cause génératrice » du dommage ; le gardien ne peut, pour sa part, faire tomber cette présomption de causalité qu'en prouvant que sa chose n'a joué qu'un rôle purement passif ou a seulement subi une action étrangère génératrice du dommage.

On voit que, loin de désarmer face à l'extension de la théorie du risque, des auteurs s'efforcent de trouver une forme de cohérence juridique qui puisse en quelque sorte en contenir les éléments les plus forts. La défense des civilistes parvient donc à s'équiper en maintenant le cadre de cohérence de l'obligation contractuelle. La controverse accroît en outre les facultés d'analyse juridique des situations par la reconnaissance progressive d'une gamme élargie de conventions et de rapports liant les hommes et les choses. Mais

s'est évadée lors d'une course de taureaux, après avoir refusé de réintégrer son box. Lors de sa fuite, l'animal a brusquement surgi près de la dame Morel qui, prise de frayeur, est tombée gravement malade. La Cour de cassation constate le fait actif du taureau en l'absence de toute collision ou agression directe. Le critère retenu est donc l'action par la simple mise en présence (brutale).

16. Soit l'arrêt Cadé, en février 1941 : « attendu qu'il résulte des constatations des juges du fond que la tuyauterie contre laquelle la dame Cadé s'est affaissée se trouvait installée dans les conditions normales et la cause génératrice du dommage résidant tout entière dans la syncope qui a fait tomber la dame Cadé de la chaise où elle était assise et a permis qu'elle demeurât évanouie en contact avec un tube chaud assez longtemps pour être brûlée ».

la théorie du risque gagne aussi le terrain administratif où se pose l'épineux problème de la responsabilité du fonctionnaire.

La responsabilité du fonctionnaire

L. Duguit soutient, en matière d'obligation, des arguments qui peuvent être aisément rapprochés de Durkheim : les humains sont soumis à des règles qui s'imposent à eux, ils sont obligés, parce qu'ils sont des êtres sociaux, et non en vertu de seuls contrats ou quasi-contrats, d'obéir à la règle sociale (Duguit, 1911). Le maître mot de l'édifice du nouveau droit qui doit entrer en conformité avec l'ensemble des faits sociaux, c'est l'interdépendance¹⁷. Il y a toutefois un écart vis-à-vis de la conception durkheimienne : pour Duguit, la règle de conduite n'est pas une règle morale mais bien une règle de droit qui ne s'applique « qu'aux manifestations extérieures de la volonté humaine, mais point ne s'impose à l'homme intérieur »¹⁸. Cette contrainte d'externalité du fait juridique est essentielle écrit Duguit, pour échapper à la doctrine traditionnelle du droit naturel qui repose sur l'attribution à tout être humain de droits qui lui appartiennent naturellement en vertu « de l'éminente dignité de la personne humaine » (1911, p. 10). Or, écrit-il, il faut exclure du domaine juridique l'idée de droit individuel, de même d'ailleurs que celle d'un droit appartenant à la collectivité : « ces droits je les repousse énergiquement parce que ce sont des concepts métaphysiques a priori qui ne peuvent point servir de fondement à un système politique positif ». Pour Duguit, l'idée de souveraineté nationale — qui provient, selon lui, des « sophismes » de Rousseau autour de la notion de volonté générale — conduit à une personnification juridique de l'Etat. Il n'y a guère qu'une force du nombre pour faire la loi ; or la force du

17. Duguit préfère le terme d'interdépendance à celui de solidarité qu'il trouve par trop galvaudé, mais il est clair qu'il entend par là la solidarité organique selon Durkheim dans *De la division du travail social* (1893).

18. On sait que pour sa part Durkheim ne craint pas d'user du terme de morale pour qualifier les règles impersonnelles dont il fait le principe de stabilité de l'ordre social. De même, là où Duguit parle par exemple de syndicats professionnels et de conventions, Durkheim parle de morale professionnelle, faisant de la règle juridique un cas particulier d'expression de la contrainte sociale (voir la préface à la deuxième édition de *De la division du travail social*).

nombre ne pouvant fonder le droit subjectif de puissance publique, celui-ci est donc aussi métaphysique que le droit subjectif individuel.

Pour Duguit, les sociétés modernes évoluant vers un nouvel Etat de droit, d'ordre conventionnel, c'est-à-dire « reposant essentiellement sur l'accord des différentes classes sociales » (1911, p. 52), la question de la responsabilité de l'Etat est centrale. Jusqu'à une période récente, les juristes ont affirmé l'irresponsabilité de l'Etat puissance publique, qu'ils concevaient « comme une personne d'essence supraterrrestre » (p. 87) : si l'Etat peut commettre des fautes, il est néanmoins irresponsable. La caisse publique fonctionne comme une caisse d'assurance mutuelle des individus contre les dommages que leur a créés l'intérêt public, chaque fois que l'Etat est responsable sans aucune violation du droit, aucune irrégularité n'ayant été commise (eg. expropriation, réquisition, dommages résultant de travaux publics). La responsabilité de l'Etat est activée également dans les cas où le service public a mal fonctionné : « il y a eu violation de la loi de service ; il y a eu faute et c'est pour cela que l'Etat est responsable » (1911, p. 102). Mais, ajoute Duguit, c'est le fonctionnaire qui commet la faute et non l'Etat, « simple abstraction » ; de fait, c'est par métaphore que l'on parle d'une faute de l'Etat. Cette tension s'exprime dans la distinction entre *faute personnelle* et *faute de service* : si le fonctionnaire a agi dans un but étranger au fonctionnement du service public, c'est sur son patrimoine que le préjudice sera réparé (il s'agit d'un fait personnel jugé détachable du service) ; si, à l'inverse, il y a une faute de service, le fonctionnaire, tout en commettant une faute, a agi dans le but d'assurer le fonctionnement du service, et l'indemnité due à la victime de cette faute sera payée par la caisse publique¹⁹. On

19. L'explicitation de cette séparation entre faute personnelle et faute de service est rapportée par de nombreux juristes à l'arrêt Pelletier (tribunal des conflits, 30 juillet 1873). Dans cette affaire, le sieur Pelletier avait saisi la justice pour faire déclarer arbitraire et illégale, et par suite nulle, la saisie de son journal ordonnée par le général de Ladmirault, commandant l'état de siège de l'Oise qui considérait agir au nom de la puissance publique. Le tribunal des conflits, considérant qu'aucune faute personnelle n'engage la responsabilité particulière du défendeur, la poursuite est dirigée contre cet acte lui-même et le tribunal judiciaire est déclaré incompétent. La faute personnelle est ainsi définie comme une faute qui se détache assez complètement du service pour qu'un juge judiciaire puisse en faire la constatation sans porter pour autant une appréciation sur la

assiste donc à un partage interne à la théorie de la faute propre au droit administratif. L'assurance basée sur le risque peut couvrir une faute de service, mais n'intervient plus lorsque le lien entre la personne du fonctionnaire et le service public n'est plus activé par la faute personnelle du premier.

Les partisans de la doctrine de l'Etat puissance publique tentent de reconnaître la responsabilité de l'Etat dans certains cas et de l'exclure dans d'autres, lorsque l'action est indissociable du caractère de puissance publique. Mais, écrit Duguit, comment distinguer les cas où cette puissance se manifeste, excluant donc la responsabilité, et ceux où elle ne se manifeste pas ? L'Etat peut-il changer de nature selon les actions qu'il engage ? Dans la doctrine traditionnelle, il n'y a pas de responsabilité sans faute, ni sans personne douée d'une volonté consciente ; du même coup, « si le problème de la responsabilité de l'Etat se posait en ces termes, il est nécessaire que l'Etat soit une personne titulaire d'une volonté consciente et libre, qu'il puisse commettre une faute en violant une règle de droit, et qu'il soit responsable quand cette violation lui est imputable » (p. 230). Or, dit-il, les décisions de la jurisprudence montrent que la responsabilité de l'Etat n'est pas liée à la notion de faute : « Il ne s'agit plus d'une responsabilité se rattachant à une imputabilité, mais seulement de savoir quel est le patrimoine qui supportera définitivement le risque du dommage occasionné par le fonctionnement d'un service public » (p. 231). La notion de risque administratif introduit ainsi à une nouvelle définition de l'Etat qui « est l'ensemble des services publics fonctionnant sous l'impulsion et le contrôle des gouvernants dans l'intérêt collectif ; si l'exécution d'un de ces services occasionne un préjudice spécial à un particulier, la caisse collective doit supporter la réparation du dommage » (1913, p. 254). Mais Duguit entend lever ici toute ambiguïté et prévenir une extension qui rendrait caduque a priori tout recours à la faute :

marche même de l'administration, fonctionnement garanti par la séparation des pouvoirs et des compétences. Un autre arrêt, dans l'autre sens cette fois : l'arrêt Morizot, du nom de l'instituteur qui avait « prononcé des propos obscènes dans sa classe » et « adressé des injures grossières contre la religion ». Dénoncé par des élèves, Morizot avait dû rendre des comptes et l'affaire avait été portée devant le tribunal des conflits qui avait vu là une faute personnelle susceptible d'engager la responsabilité de l'instituteur. Cf. R. Cassin et M. Waline (sous la direction de), *Les Grands Arrêts de la jurisprudence administrative* (1969).

« Nous n'entendons point d'ailleurs prétendre que la responsabilité pour faute ait disparu ou doive bientôt disparaître du droit moderne. Dans les rapports d'individu à individu, il n'y en a pas d'autres. Mais la notion de faute ne peut intervenir lorsqu'il s'agit de rapports de groupes entre eux ou de groupes avec des individus » (p. 231).

La critique de Duguit produit une séparation drastique entre individuel et collectif. Comment un individu, placé dans un certain état, peut incarner, engager, mettre en cause un collectif, voilà une question qui, pour Duguit, est à exclusion du domaine de l'imputation de responsabilité. Dans *Les Transformations générales du droit privé* (1912), il montrait que si une faute est commise par l'agent d'une collectivité, elle ne lui est pas imputable s'il a agi dans le but défini par la collectivité elle-même, mais qu'en même temps elle n'est pas non plus imputable à la collectivité », puisque cette dernière, en dehors de l'imagination des juristes, n'est point une réalité personnelle » (p. 140). Or, pour interdire aussi formellement la mise en cohérence de la responsabilité et de l'existence de groupes ou collectivités, il faut priver aussi bien les individus que les collectifs de leur statut d'être moral, en rejetant une telle référence comme métaphysique. Pour les individus, l'opération est relativement aisée, surtout au tournant du siècle, pour un juriste profondément marqué par les sciences positives et la sociologie : pour l'individu, le seul état qui intéresse désormais le juriste, c'est l'état d'être social, état objectif décrit par la sociologie sur la base de régularités dépassant les contingences individuelles. Pour les collectifs, l'opération est plus complexe et, dans tous les cas, plus obscure, puisqu'il faut détacher ces êtres de toute référence morale tout en leur attribuant une capacité d'action, de décision, de jugement ; c'est notamment le cas pour un service public ou pour un syndicat, entités qui intéressent plus particulièrement Duguit parce qu'elles portent avec elles la logique du droit moderne. Selon lui, il n'y a pas d'autre fondement à l'organisation professionnelle que le service public : toute profession ne peut justifier ses actions ou ses prétentions, et entrer du même coup dans le tissu conventionnel qui la lie aux autres professions et à l'Etat, que si elle vise l'intérêt collectif. Ce bien collectif alliant la profession ou le syndicat professionnel et le service public rendu par l'organe étatique sera donc le seul étalon de la règle de droit et de l'obligation.

Les controverses qui se nouent autour de la question de la faute personnelle du fonctionnaire donnent lieu à un énorme travail d'explicitation des règlements administratifs et des procédures d'action du service public²⁰. Mais, loin de clore les controverses, le partage entre faute personnelle et faute de service les alimente constamment. Car à travers cette séparation se joue la compétence des tribunaux judiciaires d'un côté et des tribunaux administratifs de l'autre²¹. De fait, une position alternative à celle de Duguit est possible. Elle nous est livrée par la thèse de droit de J. Paloque, qui met en question le partage de façon radicale : il faut, dit-il, que « le fonctionnaire soit déclaré toujours responsable » (Paloque, 1909, p. 8) ; pour lui, le principe de la responsabilité civile ne doit souffrir aucune exception car on ne peut concéder de privilège au fonctionnaire. Pour trancher les cas d'espèce, il faut, dit Paloque, examiner *ce que font* les agents ou fonctionnaires qui représentent l'administration afin de déterminer ce qui, dans l'acte défaillant, relève de l'acte administratif *stricto sensu*, et ce qui relève de l'homme. Mais Paloque conteste la légitimité de la transposition effectuée par Hauriou et Duguit de la théorie du risque du domaine industriel vers le domaine administratif. En analysant toute une gamme d'arrêts, depuis des accusations de diffamation de la part d'un maire jusqu'au préjudice causé par une employée des postes qui commet une erreur dans l'envoi d'un télégramme, en passant par la masse des recours pour excès de pouvoir de la part de fonctionnaires, Paloque entend montrer que le fait reproché est, selon les cas, plus ou moins facilement détachable et peut aisément permettre d'étouffer une affaire : « selon, en effet, que l'affaire touche de plus ou moins près à la politique, le fait sera qualifié d'acte gouvernemental ou administratif » (p. 114). On voit ici que l'argument juridique utilise un procédé interprétatif du sens commun : des acteurs ont le pouvoir de détourner les procès, de contourner l'impératif de justification et de faire des « dénis de justice ». L'état du droit

20. Voir sur ce point J. Defrenois, *Les Fautes du service public* (1937).

21. Le fondement légal de cette séparation des pouvoirs remonte à la loi de 1790, qui interdit aux tribunaux judiciaires de connaître des actes administratifs et, par déduction, de leur légalité. Bien que moins aigu aujourd'hui, le conflit des compétences juridiques est réactivé dans de multiples affaires (voir *infra*). Les acteurs doivent, dans tous les cas, faire tout un travail préalable pour s'assurer de la compétence judiciaire ou administrative dans le règlement de leur litige.

administratif, dit encore Paloque, rend innombrables les situations où les particuliers ne peuvent trouver de tribunaux pour faire juger leurs prétentions. Selon lui, la peine disciplinaire prononcée à l'égard du fonctionnaire en cas de faute de service est le plus souvent minime, les chefs de service ne pouvant s'exposer à la critique et à l'exhibition de défaillances tenant à l'organisation du service, à une éventuelle remontée hiérarchique du procès disciplinaire ou à un processus de régression à l'infini pour trouver le responsable de la mauvaise organisation du service. On observait déjà sous l'administration royale, écrit Paloque, de tels processus de déresponsabilisation. Il conteste donc la tendance à la relativisation des fautes et des défaillances dans l'administration et propose d'imposer des juges totalement détachés du service public mis en cause.

Cette critique de la clôture de l'univers administratif dans la gestion des défaillances ne cesse de se développer tout au long du ^{xx}^e siècle. De fait, avec cette question de la responsabilité du fonctionnaire, on dispose d'une figure limite où, comme dans la logique du risque décrite par Ewald, l'imputation directe de défaillance tend à perdre toute consistance²². Mais le faible nombre de recours aux procédures disciplinaires pour des fautes professionnelles qui, a priori, ne sont pas moins courantes dans l'administration que dans les entreprises privées ou les professions libérales, donne lieu à des transferts particuliers. C'est ce dont témoigne le travail interprétatif permanent par lequel les personnes cherchent, sous les mesures administratives et les décisions hiérarchiques, des sanctions disciplinaires déguisées et dans les mesures disciplinaires des mesures politiques. Il apparaît du même coup que le travail d'imputation, loin d'être aboli, est transféré à un autre niveau : moins la construction des fautes et des défaillances est spécifiée par des attributions de responsabilité équipées juridiquement, plus elle est diluée dans une chaîne d'acteurs, d'objets et d'entités, et plus les décisions et les changements de dispositifs donnent lieu à de multiples réinterprétations qui diminuent en retour l'efficacité des règles produites.

22. La tendance à la dissolution de la faute professionnelle du fonctionnaire dans un corps de règles et un contentieux extrêmement complexes est décrite par E. Pisier et P. Bouretz dans leur ouvrage sur *Le Paradoxe du fonctionnaire* (1988).

Une sociologie durkheimienne de la responsabilité

Au début du siècle, le thème de la responsabilité intéresse les durkheimiens dont on a vu l'influence sur les débats juridiques. Traiter les faits de responsabilité comme des faits sociaux, telle est la fin que se donne P. Fauconnet qui se place dans la droite ligne définie par Durkheim. La responsabilité, écrit-il, ce n'est rien d'autre que « la représentation que la société a de ses propres institutions » (p. 4). C'est donc un objet qui touche au cœur du système de représentations par lequel une société exerce une contrainte sur les volontés. S'il faut distinguer les règles morales écrites des règles morales vagues, mouvantes, diffuses, aux contours indéterminés, « leur nature est au fond la même » et la sociologie est la seule discipline capable de restituer cette continuité entre les règles les plus codifiées, déposées dans des institutions comme le Code pénal par exemple, et les consciences individuelles. La conscience collective peut se manifester, dans le for intérieur, lorsque les personnes « prétendent se dépasser elles mêmes ». Dès lors, à condition de négliger ce qui reste de particulier, d'idiosyncratique dans l'expression de ce sentiment, on peut le traiter comme l'application d'une règle sociale de responsabilité. L'individu n'est donc pas exclu par la sociologie durkheimienne, comme le présupposent les critiques juridiques qui prennent appui sur le modèle civiliste, il est, comme chez Rousseau, le centre d'un conflit entre des préceptes qui lui sont propres, subjectifs, et des préceptes moraux établis en dehors de lui, qui le dépassent et émanent de la société.

Bien qu'il parte des derniers écrits de son maître, Fauconnet rapproche en premier lieu les règles de responsabilité de ce que Durkheim avait analysé sous la notion de sanction. Dès lors, la responsabilité est engagée aussi bien lorsqu'il s'agit de déterminer qui est justement récompensable et qui est justement punissable :

« Les règles de responsabilité sont celles qui prescrivent comment doivent être choisis, à l'exclusion de tous les autres, les sujets passifs d'une sanction et comment la sanction doit être modifiée, dans sa grandeur ou dans sa nature, pour s'appliquer à ces patients, la modification pouvant aller jusqu'à l'annulation de la sanction. La responsabilité est la qualité de ceux qui doivent, l'irresponsabi-

lité la qualité de ceux qui ne doivent pas, en vertu d'une règle, être choisis comme sujets passifs d'une sanction » (p. 4).

La mise en relation des qualités et des sanctions ne peut reposer que sur une règle établie par le collectif. La responsabilité individuelle devient l'instance d'une règle sociale de jugement et n'a rien de contractuel au sens civiliste. Lorsque l'on fait varier au maximum les situations, grâce aux documents historiques et aux travaux des anthropologues, on constate, dit Fauconnet, que « l'homme adulte et normal n'est pas le seul sujet possible d'un jugement de responsabilité », et que, dans certains cas, « l'enfant, le fou, le cadavre, l'animal, la chose et les êtres collectifs peuvent, eux aussi, devenir responsables » (p. 27)²³. Selon lui, « aucune propriété particulière n'est universellement requise dans un être pour qu'il puisse éventuellement jouer le rôle de patient, pour qu'il soit, le cas échéant, jugé et traité comme un sujet responsable » (p. 90). Mais il observe que, dans nos sociétés contemporaines, la plupart des êtres ne peuvent guère être jugés responsables : « il leur manque la vie, ou la personnalité, ou l'intelligence, et la moralité, condition sine qua non, à nos yeux, de la capacité pénale. Mais si on enveloppe d'un même regard des sociétés humaines assez diverses, cette capacité au contraire est commune à tous et à tout, sans exception » (p. 90). Pour expliquer cette commune dignité des êtres à l'imputation de responsabilité, notre auteur s'est efforcé de distinguer les situations génératrices de responsabilité.

Il prend l'exemple de la faute du mécanicien de chemin de fer. Si le mécanicien dépasse un signal commandant l'arrêt du train, par une simple négligence, la punition sera minime si la négligence est restée sans résultat. Fauconnet insiste sur ce point : la sanction

23. En s'appuyant sur les travaux de Brégeault (« Procès contre les cadavres dans l'ancien droit », *Nouvelle Revue historique de droit français et étranger*, II, 1879), Fauconnet montre que les sanctions posthumes ne sauraient être interprétées comme des manifestations archaïques de mentalités « primitives » et qu'elles peuvent faire l'objet de justifications juridiques parfaitement réglées. Par exemple, il cite une ordonnance de 1670 qui réglemente des sanctions posthumes et dans laquelle cinq crimes sont visés : lèse-majesté divine à l'égard des hérétiques et relaps (calvinistes), lèse-majesté humaine (attentat contre la personne du roi ou trahison); duel; suicide; rébellion à justice avec force ouverte, dans la rencontre de laquelle le défunt a été tué. Un curateur au cadavre ou à la mémoire est nommé afin de représenter le défunt et d'assurer sa défense.

sera bénigne « quand bien même le hasard seul aurait retardé le convoi qu'il devait normalement rencontrer » (p. 104). L'agence-ment hasardeux et spontané des êtres en présence a évité la catastrophe sans que l'on puisse déceler de volonté de redressement de la situation dangereuse. En ne respectant pas le signal, le mécanicien se met dans une situation moralement inacceptable ; toutefois, en l'absence de conséquence grave de son acte, sa responsabilité juridique n'est que faiblement engagée. Par contre, écrit Fauconnet, si le hasard met sur son chemin un convoi qui normalement devrait être fort éloigné, et provoque ainsi une collision mortelle pour quelques voyageurs, alors la même négligence entraîne des poursuites pour homicide par imprudence. Le simple jeu des circonstances modifie donc complètement le régime de responsabilité mis en œuvre.

Fauconnet oppose deux écoles en matière de philosophie de la responsabilité : l'une qui professe que la volonté est libre, la doctrine indéterministe, solidaire, dit-il, d'une « conception spiritualiste des sanctions » ; l'autre qui nie la liberté et professe le déterminisme, solidaire celle-ci d'une « conception utilitaire des sanctions », en plein essor au XIX^e siècle : l'activité humaine est, comme toute la nature, soumise à la loi de causalité. Si la démultiplication des causes que l'on peut trouver à un acte, un crime par exemple, brise toute possibilité d'imputation au sens classique, pour Fauconnet, « rien dans le principe déterministe n'exclut la responsabilité des individus qui sont des causes quoique n'étant pas des auteurs au sens habituel du mot » (p. 183). En effet, dit-il encore, « la notion commune de liberté exprime approximativement la principale des conditions actuelles de l'imputation pénale et surtout morale » (p. 192)²⁴. Mais une théorie intéresse tout particulièrement Fauconnet qui tente de renvoyer dos à dos l'indéterminisme et le déterminisme. Cette théorie élaborée par des criminalistes, met en évidence la *fonction exemplaire de la peine*. Pour Fauconnet cette théorie présente

24. Ici aussi nous retrouvons une continuité entre philosophie juridique de la responsabilité et formes ordinaires de jugement : la liberté est une notion commune dont nous ne pouvons guère nous passer dans la vie quotidienne, même lorsque nous professons publiquement le déterminisme (cf. Strawson, 1974, 1985) ; le déterminisme de la causalité multiple correspond par contre au travail quotidien de l'expert.

l'avantage de mieux concorder avec la pratique courante, car la responsabilité y est définie en fonction de l'opinion publique. Le jugement des autres suffit à créer la responsabilité. La relation métaphysique qui rattache le responsable au crime importe peu, de même que le savant tableau de causes et d'effets que peut produire un criminologue compétent : seul importe le rapport qui, au regard de l'opinion, unit un être et un acte. Notre durkheimien considère du même coup que le déterminisme est le système le moins apte à rendre compte des jugements de responsabilité qu'énoncent les sociétés :

« (le spiritualisme indéterministe) nous invite à chercher le principe de la responsabilité dans des croyances. Il dira : Dieu exige que l'auteur du crime expie. Transposant cette formule, nous dirons : telle société croit que son dieu exige que l'auteur du crime expie. Le " mysticisme " reproché par le déterministe est peut être plus voisin de la science que ce dernier. Il nous achemine vers l'analyse des représentations collectives, latentes dans l'idée de responsabilité » (p. 199). Il faut donc, en quelque sorte, renverser l'argument et dire que « la responsabilité, dans ce qu'elle a de plus profond, est un produit de la pensée religieuse ou, si l'on veut, un produit des mêmes causes qui déterminent les caractères de la pensée religieuse » (p. 221). La sociologie durkheimienne peut dès lors être déployée complètement : « Pour se donner satisfaction, il suffit que la société soit capable de susciter un symbole ou un signe, c'est-à-dire un être dont elle puisse faire, de bonne foi, le substitut du crime passé. La destruction d'un symbole remplacera la destruction du crime qui, en lui-même, ne peut être détruit. Ce sont les êtres jugés aptes à servir de substituts d'un crime et à supporter comme tels la peine de ce crime qui deviennent responsables » (p. 234).

La société, être collectif doué de volonté, a le pouvoir de réparer l'irréparable, de rétablir l'équilibre rompu en opérant un transfert adéquat de responsabilité. La société a même la faculté de créer la responsabilité sans qu'il y ait encore de responsable :

« (la responsabilité) plane sur tous. Nous avons vu les dieux, les esprits des morts chercher une proie. Il faut qu'ils en trouvent une. Ce n'est pas parce qu'il y a des responsables qu'il y a une responsabilité. La responsabilité pré-existe, flottante, et elle se fixe ensuite sur tels ou tels sujets » (p. 234).

Ce sont des forces collectives qui agissent à travers les mécanismes d'attribution de responsabilité. C'est pourquoi, explique Fauconnet, la désignation du responsable n'est pas impliquée dans la notion du crime et dans sa sanction : il y a une indétermination des états a priori ; sans indétermination, pas de responsable. Si une connaissance des états est établie a priori, on retombe dans la figure du déterminisme. Le jugement de responsabilité, écrit encore Fauconnet, est toujours moral et synthétique puisque « le jugement social commande le jugement individuel ». Il distingue cependant deux modes d'établissement de la responsabilité : par *contiguïté* et par *ressemblance*. L'attribution par contiguïté engage potentiellement la responsabilité de tous les êtres qui interviennent par voisinage, par contact, par connexion ou association, dans un crime. Des êtres peuvent ainsi être reconnus responsables sans être à proprement parler des auteurs : l'arme qui tue a joué un rôle d'instrument qui est bien responsable du meurtre. Dans ce mode d'attribution, les rapprochements entre les objets et les personnes sont donc des opérateurs centraux puisque une présomption de responsabilité pèse sur tout ce qui a été lié dans la situation. La responsabilité par ressemblance procède par recherche de similitude entre représentation du crime ou de l'événement et celle du responsable. Il faut que leur association tienne dans la « conscience sociale » qui juge : il ne s'agit plus ici d'une simple relation de proximité, mais d'une relation de la partie au tout. C'est notamment le cas, dit Fauconnet, lorsque la représentation du crime est en conformité avec celle du groupe auquel appartient son auteur.

Pour soutenir l'idée que la responsabilité tend à s'individualiser dans les sociétés les plus civilisées, Fauconnet s'intéresse plus particulièrement à la négligence ou à la faute qui occupe, pour les juristes, une position intermédiaire entre le fait intentionnel et l'acte volontaire : « Au fond, écrit-il, ce qu'on reproche à l'homme coupable de négligence, c'est de ne pas s'être trouvé dans un certain état de tension morale que les circonstances commandaient » (p. 368). Un tel argument permet de saisir une gamme très large de situations que le cadre juridique du contrat manque inexorablement : en effet, « l'attitude de respect de l'inférieur à l'égard de son supérieur, le recueillement du fidèle dans un temple, l'attention de l'élève en classe sont des états de tension »

(p. 368). La faute, ou la négligence²⁵, est donc définie ici comme une insuffisance de tension morale. La personne fautive a renoncé à s'engager dans la situation, à effectuer l'acte appelé par les objets dépositaires de l'exigence morale qui doit surgir à la conscience. Car, « l'état de tension résulte normalement du rayonnement qu'exercent autour d'elles les choses sacrées » (p. 372). Les choses sont ainsi dépositaires d'un sens sacré, de droits et de devoirs, d'impératifs et d'injonctions morales auxquels « l'homme moralement bien constitué » ne peut que répondre en se plaçant dans l'état qui s'accorde à cette attente des choses :

« L'homme moralement bien constitué sent s'éveiller ses scrupules, sa prudence, dès qu'il rencontre sur son chemin un être investi de droits, un objet de devoirs. Quand cet état d'attente fait défaut, l'homme est surpris par les occasions et c'est alors que les négligences sont possibles. Si donc la négligence n'est pas, par elle-même, une volition, elle suppose un relâchement qui est véritablement un manquement volontaire à la règle qui commande de garder une attitude morale » (p. 373).

Les choses à portée produisent une résonance dans la conscience de celui qui leur est lié par une obligation, un devoir, une convention préalable. Fauconnet fournit ainsi une définition générale de la faute morale qui rend particulière la définition qu'en fournissent indirectement les juristes lorsqu'ils mobilisent le seul droit des obligations civiles. Les conventions pertinentes ne sont pas uniquement situées dans les termes du contrat passé entre deux êtres car le jugement moral n'est pas détaché de la situation matérielle, plus ou moins directement identifiable. La possibilité d'une telle action des objets ne relève pas d'une conception animiste, précise Fauconnet ; au contraire, le cas limite du sacré et du pouvoir qu'il exerce sur les membres qui entrent en contact avec lui ou qui le représentent est jugé particulièrement heuristique pour étudier la faute sous sa forme moderne :

« Comme un objet sacré, un devoir, une idée morale ont leur champ d'action, dans lequel se fait sentir leur pouvoir, la responsa-

25. Dans le droit civil anglais, c'est le concept de « négligence » qui est utilisé plutôt que celui de faute. Mais les deux notions ont une source commune dans le droit romain. Cf. F.H. Lawson, *Negligence in the Civil Law* (1950).

bilité purement objective naît d'un rapprochement matériel : on se souille en pénétrant dans la zone interdite qui entoure l'objet sacré. La responsabilité due à la négligence nous paraît engendrée dans des conditions analogues » (p. 374).

La négligence la plus minime et la plus quotidienne est ainsi analysée par l'auteur comme un phénomène complexe, propre à révéler la façon dont la société institue une « spiritualisation de la responsabilité objective ». Cette complexité est à l'image de la société qui la produit : « plus une société élargit la part de la liberté individuelle, plus elle diminue le nombre des interdictions et prescriptions objectives et plus aussi elle doit s'attacher à créer chez ses membres l'état habituel de tension morale » (p.379). Ainsi la société s'en remet de plus en plus à la conscience individuelle pour ce qui est de la qualification morale des événements ; la faute n'est pas abolie, elle est de plus en plus assumée directement par les sujets qui doivent être capables de se scinder en deux. Ils sont doublement responsables : comme coupables et comme représentants d'une instance morale qui les dépasse²⁶. Pour Fauconnet, les fautes professionnelles par négligence seront probablement les premières réprimées en tant que négligences. En effet, écrit-il, « dans les rapports juridiques non professionnels, il est beaucoup plus malaisé de déterminer exactement où commence le relâchement coupable » (p. 376). Dans le domaine de l'activité professionnelle, ce n'est donc pas à une « abolition de la faute » que conclut Fauconnet mais bien à une véritable création de fautes d'un nouveau genre qui s'appuient sur les liens moraux inhérents aux rapports professionnels. C'est sur ce problème de la construction de la faute dans la formation des groupes professionnels que nous allons nous pencher maintenant en suivant une autre série de textes juridiques.

1.2. Ordre civique et ordre professionnel

La formation de la notion moderne de faute professionnelle est liée aux controverses sur la capacité de la jurisprudence du droit

26. On voit ici que le cadre développé par Fauconnet n'est pas incompatible avec la théorie de F. Ewald mais qu'il invite à rechercher des modes de transfert de responsabilité, des déplacements de la faute et de l'obligation morale et non une simple « abolition de la faute ».

civil à traiter de façon cohérente la diversité des situations professionnelles. Progressivement, les juristes admettent que le principe fondamental d'égalité énoncé par l'Assemblée constituante et repris par le *Code civil* est dans bien des cas trop formel. Mais la construction de l'ordre et de l'équivalence entre les personnes sur la base de la seule occupation professionnelle ne va pas de soi au XIX^e siècle²⁷. Si la construction des obligations professionnelles s'opère en suivant les découpages imposés par la division du travail, elle est surtout tributaire de la stabilisation des relations entre l'Etat et les divers groupes professionnels en constitution et dont les représentants se voient ouvrir un nouvel espace juridique, d'abord avec la loi de 1864 sur les coalitions, puis avec celle de 1884 sur le caractère licite des associations et syndicats professionnels.

De l'émergence des obligations professionnelles dans le droit civil

Pour un juriste comme R. Martin, la question de la faute professionnelle et de sa sanction judiciaire est le meilleur moyen d'aborder les caractéristiques communes à l'ensemble des professions, délaissées selon lui par le droit civil (Martin, 1934). L'auteur part du constat d'un « vide juridique » autour des professions que le droit des obligations civiles doit combler en intégrant l'argument selon lequel le professionnel n'agit pas comme un contractant ordinaire :

« La responsabilité professionnelle diffère de la responsabilité que tout homme peut encourir parce que les fautes professionnelles doivent être plus énergiquement sanctionnées que celles qu'un

27. On renvoie ici à l'analyse de l'œuvre de Saint-Simon proposée par L. Boltanski et L. Thévenot dans les *Economies de la grandeur* (1991). Pour Saint-Simon, la contribution au bien commun s'exprime exclusivement par le degré d'utilité de l'activité professionnelle, la hiérarchie des occupations — dominée selon lui par les banquiers, « agents généraux de l'industrie » — étant alors définie comme l'ordre le plus légitime entre les gens. On sait que le champ politique français est traversé, tout au long du XIX^e puis du XX^e siècle, par de multiples débats sur les relations entre la qualité de citoyen et l'occupation professionnelle, le principe d'égalité étant dénoncé comme obstacle à la prise en compte des inégalités sociales et la distribution des gens selon leurs professions comme un facteur de division interne de la nation.

simple particulier, même rétribué, pourrait commettre et parce que le professionnel a des obligations spéciales à remplir vis-à-vis de son client » (p. 5).

R. Martin s'appuie sur l'accroissement du nombre de décisions de justice relatives à la responsabilité professionnelle. Martin constate également les tentatives de création d'ordres professionnels comme l'Ordre des médecins (séance du Sénat du 26 janvier 1926) où l'on invoque le « fléchissement moral qui atteint parfois la profession médicale » (p. 14)²⁸. De fait, une profonde incertitude gagne le commerce entre les professionnels et leurs clients. Considérant, d'un côté, l'irréversibilité des transformations sociales qui interdisent de s'en tenir aux formes traditionnelles de réparation et de maintien de l'ordre, de l'autre, la nécessité politique de « protéger les professionnels contre les demandes vexatoires de leurs clients » (p. 19), Martin propose d'explorer une autre voie, permettant d'assurer la stabilité des relations professionnels/clients : celle qui passe par l'inscription juridique d'un tissu de conventions *ad hoc*. Car s'il reconnaît que le procès n'est pas la forme la plus courante de résolution des désaccords, il estime que « la sécurité naît de la certitude d'une réparation pour tous les dommages subis » (p. 20). La thèse de l'abolition de la faute n'a donc pas cours chez un juriste comme R. Martin.

Considérant l'absence à peu près complète de textes codifiés, il examine la liste des contraintes exprimées par la jurisprudence en

28. Pour un tableau de l'état juridique des corps professionnels rangés sous la catégorie de « professions libérales » à la fin du XIX^e siècle, voir L. Deville, *Exposé de la réglementation des principales professions libérales* (1910). L'auteur distingue ce qu'il nomme les professions déjà organisées en ordre (notaires, courtiers, commissaires-priseurs, avoués, avocats) et les professions non encore organisées qui n'exigent, pour être exercées, que la possession d'un simple diplôme : pour ces professions, « il y a peu de fautes réellement professionnelles prévues et punies par des textes spéciaux » (p. 283). Même si la notion de faute professionnelle est utilisée par les personnes dans les disputes, au plan juridique, elle n'existe pas. Le travail juridique va donc consister à transformer des usages en textes et en règles de jugement valides en droit. Mais une telle transformation présuppose un accord, un consensus au sein de la profession considérée, sur l'existence, la validité et l'étendue des usages exhibés devant les tribunaux. C'est ainsi qu'une des principales tâches des syndicats professionnels naissants sera de définir les usages de la profession susceptibles de surmonter la tension entre les intérêts spécifiques du groupe et l'intérêt général (Saint-Laurens, 1910 ; Loye, 1911).

matière d'obligation professionnelle²⁹. Un des premiers principes qu'il extrait de la jurisprudence énonce que « la faute professionnelle s'apprécie professionnellement ». Pour établir une faute, il faut, dit-il, prenant à dessein l'exemple médical, « comparer l'attitude d'un médecin à celle d'un autre médecin placé dans les mêmes conditions » (p. 59). Celui qui commet une faute ne se plie pas aux règles générales qui guident la conduite du professionnel averti. La construction de la faute professionnelle est ainsi décrite par Martin comme une épreuve sur les dispositifs de l'activité ordinaire, leur solidité, leur cohérence, leur généralité et, en bout de chaîne, leur disponibilité pour étayer des règles de jugement. Ces dispositifs plus ou moins fortement réglés, R. Martin les désigne par la notion d'*usage*. Mais un problème de taille se dessine : quelle position doit prendre le juge si les usages ou les règles sont controversés au sein même de la profession³⁰ ?

La question de la mesure de la gravité de la faute préoccupe également les magistrats : les professionnels réclament le droit de n'être responsables qu'en cas de faute lourde. Mais la construction d'un critère unique de gravité paraît difficile et, selon Martin, la jurisprudence a tendance à épouser le point de vue des professionnels en définissant la faute légère comme une faute facilement réparable et la faute lourde comme celle qui cause un dommage important. Cette question du degré de gravité met donc en jeu la légitimité du jugement porté par un juge extérieur, accusé par les professionnels de recourir au sens commun qui perçoit d'abord dans les règles élaborées par les groupes professionnels des modes

29. On ne s'arrêtera pas ici sur le problème des outils disponibles, dans la période au cours de laquelle R. Martin rédige sa thèse, pour définir les professions, et notamment les professions libérales. Une démarcation fort importante, déjà consolidée à l'époque, entre responsabilité pénale et responsabilité civile permet de distinguer l'état de professionnel de celui de salarié : « le professionnel jouit d'une indépendance économique et d'une indépendance juridique. Il est donc responsable pénalement et civilement, tandis que le salarié n'est responsable qu'au point de vue pénal » (p. 40).

30. L'existence de controverses dans un champ professionnel au sujet des manières licites d'exercer la profession pèse sur l'appréciation des fautes professionnelles (la faute pouvant être déconstruite comme exprimant en fait une tentative d'innovation ou la manière de procéder reconnue par une école concurrente). Sans que l'on puisse le développer ici, cette contrainte recouvre une partie des caractéristiques des grandes affaires disciplinaires : ces affaires traduisent toujours un moment de crise au sein d'une institution et, comme dans l'affaire Dreyfus, amènent l'ensemble des acteurs à une prise de position, pour ou contre (voir Boltanski, 1984, 1990).

de défense corporatistes. A une époque où les juridictions d'exception telles que les conseils de discipline ne sont pas consolidées (voir Dezalay, 1986), la critique de l'« esprit de corps » ou de l'« orientation partisane » est sans appel du point de vue du juriste. La tension entre la tendance des groupes professionnels à se fermer et à se doter de leur propres instances de jugement et la contrainte d'égalité devant la loi qui seule, pour le juriste, assure le caractère impartial du jugement, se manifeste jusque dans l'appréciation portée sur les faits eux-mêmes : comment le juge peut-il s'assurer qu'il a ou n'a pas la compétence nécessaire pour apprécier les faits et que le professionnel ne construit pas la situation à son avantage ? Par exemple, la jurisprudence admet en principe que le professionnel doit informer son client des dangers présentés par son travail. Mais l'application de ce principe fait surgir des difficultés d'interprétation : dans quel cas le demandeur, celui qui engage l'action en dommages-intérêts, doit-il faire la preuve de la possibilité de connaître le risque ou l'irrégularité ? Si la jurisprudence tente de sortir de l'ornière en voyant des conventions tacites dans la plupart des situations, Martin montre qu'il s'agit bel et bien ici d'un « procédé de forçage » qui consiste à endogénéiser, dans les catégories du droit civil, des éléments qui tendent à leur échapper. L'extension du cadre du contrat fait ainsi apparaître le problème de l'équivalence des états des cocontractants. Pour que le contrat soit valide, il faut que le client soit posé comme sujet responsable, bien qu'il ne puisse être mis en équivalence avec le professionnel au sujet de la matière que maîtrise ce dernier, et qu'il ait toujours « le droit de retirer la mission au professionnel, s'il estime qu'il fait erreur ». Ce qui importe, du point de vue civiliste, c'est de pouvoir remonter vers la forme d'une convention librement constituée par les parties : aucun objet, aucun engagement ne doit laisser supposer qu'il existe un lien de subordination entre elles. Mais l'interdépendance entre les acteurs peut interdire une telle interprétation. Par exemple, dès le début du siècle, l'architecte doit répondre de la faute de l'entrepreneur qui a modifié le plan à son insu, l'architecte ayant une *obligation de surveillance* : « Si l'entrepreneur commet une malfaçon, il est responsable, mais l'architecte l'est également comme étant tenu de surveiller les travaux, il aurait dû empêcher la faute ou tout au moins en prévenir les effets » (p. 124).

Le professionnel ne peut à la fois se prévaloir des privilèges que lui confère son statut et renoncer à sa responsabilité d'être moral : s'il opère un tel dédoublement, il perd sa qualité d'être moral et le jugement de droit vient sanctionner son renoncement. C'est pourquoi « la profession doit être régie par un droit exceptionnel. La confiance qu'on prête aux professionnels les assujettit à d'autres règles (que celles du louage de service) qui leur sont propres » (p. 172). Partant, Martin juge que la responsabilité pour faute professionnelle est *de nature délictuelle* ; la responsabilité contractuelle ne s'appliquera que si la volonté du client a pu légitimement être prise en considération, c'est-à-dire, le plus souvent, à propos de l'encadrement de l'activité (établissement du prix, délai d'intervention, remise de certificat, etc.) et non de la compétence professionnelle proprement dite. Apparaît ainsi l'idée qu'une activité professionnelle est stabilisée à travers un ensemble d'objets et de relations composites, chaque objet ou relation pouvant être éprouvé selon des modalités différentes, engageant des ressources juridiques différentes. La reconnaissance de la pluralité des dispositifs juridiques associés aux situations professionnelles est en effet centrale pour préserver la cohérence des règles contractuelles. La faute professionnelle peut ainsi être traitée par référence aux règles de la responsabilité délictuelle tout en restant encadrée par les règles générales des contrats.

Pour fonder sa conception de la responsabilité professionnelle, R. Martin critique le « solidarisme » qu'il trouve aussi bien chez Léon Bourgeois que chez Léon Duguit et qui pose en principe que « l'homme naît débiteur de l'association humaine ». Selon ce principe de solidarité, « le professionnel a un poste social qu'il doit occuper dans la société », et d'où découleraient objectivement ses obligations : le contrat s'éclipse devant la fonction sociale, en vertu d'une conception organiciste de la division du travail social. Pour Martin, une telle conception relève de « conceptions étatistes de l'individu ». La légitimité de l'intervention de l'Etat dépend de la posture que prennent les professionnels vis-à-vis de l'intérêt général. C'est donc à la jurisprudence de veiller au respect du bien commun, car la réglementation ne doit pas « paralyser l'initiative des artisans ». Mais, chose remarquable, R. Martin ne dit rien sur la manière dont peuvent s'organiser les professions en dehors de l'Etat. La question de la formation des collectifs et de leur mode de représentation politique est renvoyée

sur un autre terrain du droit, celui de la relation entre la formation des intérêts professionnels et la capacité de leur représentants à ester en justice³¹. De fait, la stabilisation du dispositif d'obligations professionnelles dépend des recours judiciaires et l'évolution du droit est subordonnée aux recours des clients. Or la sanction des fautes professionnelles dans les professions libérales va devenir très difficile par voie judiciaire. Appliquant en quelque sorte le principe dégagé et soutenu par Martin lui-même, à savoir que la faute professionnelle s'apprécie professionnellement, le corps judiciaire va en effet, par l'intermédiaire d'un dispositif de délégation toujours controversé, céder la place au corps professionnel lui-même, doté de ses propres juridictions.

Est-il licite d'assurer la faute professionnelle ?

La question de l'assurance de la faute constitue un autre point d'articulation rendu visible par le travail juridique autour des obligations professionnelles. Dans sa thèse de droit consacrée aux assurances de responsabilité professionnelle, J. Sapin, assureur, soutient que pour comprendre la nature et la portée des droits nouveaux qui se constituent autour des professions, il faut examiner la place prépondérante que prend l'assurance, complètement indispensable de la faute en matière professionnelle (Sapin, 1938). En somme, l'argument de Martin était incomplet, car il fallait y connecter l'assurance : « les tribunaux ne pourraient pas condamner le professionnel s'ils ne savaient que derrière lui se trouve quelqu'un pour payer » (p. 4). La chaîne est d'autant plus complète que l'assurance professionnelle devient obligatoire, les professions tendant à l'exiger de plus en plus de leurs membres³². La montée de ces nouvelles contraintes n'est guère séparable de la

31. Voir G. Boucaud, *Du droit pour les syndicats professionnels et les associations d'agir en justice* (1911); P. Gemahling, *Les Actions syndicales en justice pour la défense des professionnels — Etude critique de jurisprudence* (1912).

32. J. Sapin cite un décret du 20 octobre 1888, selon lequel la construction de logements à loyers moyens ne peut être confiée qu'à des architectes ou entrepreneurs ayant contracté une assurance de responsabilité professionnelle. Autre exemple, hautement significatif selon lui : la loi du 25 janvier 1934 organise la responsabilité collective des notaires afin que la victime ne puisse jamais trouver en face d'elle un notaire insolvable.

formation, au niveau national, de groupes professionnels dotés d'instances légitimes de représentation et capables d'établir des connexions solides, c'est-à-dire acceptables, entre les règles et les compétences dont ils dotent leur groupe et l'intérêt général. C'est parce que cette connexion n'allait nullement de soi, même à la fin du XIX^e et au début du XX^e que l'assurance de responsabilité professionnelle est une des dernières formes d'assurance apparue³³. Pour J. Sapin, l'assurance ne couvre pas seulement un individu face aux aléas ou aux conséquences de sa propre défaillance ; elle réalise le bien commun en conciliant les droits et la liberté individuelle. L'argument du risque semble donc transposable sans déformation majeure du domaine des accidents du travail vers celui des obligations professionnelles. Mais, totalement naturalisée aujourd'hui, l'assurance professionnelle nécessite encore à l'époque des justifications importantes. Car, avant de devenir une pure technique de gestion des risques et des dommages, l'assurance apparaît clairement comme un lien moral, engageant des êtres moraux : un individu libre et un professionnel. De fait, les limites du dispositif assurantiel sont tout de suite posées : la faute intentionnelle ou dolosive ne peut être assurée, car l'être couvert par l'assurance en vertu de sa responsabilité perd son état d'être moral reconnu par la convention d'assurance. Du même coup se repose, dans la relation entre le professionnel et son assureur, le problème constamment rencontré par les juges et par les personnes ordinaires : distinguer entre le caractère intention-

33. On observe dès le XIV^e siècle la naissance de formes assurantielles liées au développement du commerce maritime. Mais c'est seulement au début du XVIII^e siècle, en Angleterre, qu'apparaissent les premières assurances contre l'incendie, puis, vers 1830, les assurances de responsabilité civile sous leur forme moderne avec l'assurance contre les accidents causés par les voitures et chevaux. Ces dispositifs suscitent d'intenses polémiques et de nombreux politiciens, juristes et moralistes s'opposent au développement de ces technologies sociales. Même Alauzet, qui est favorable à leur généralisation, soutient, dans son *Traité des assurances* (1843), qu'il faut exiger les plus hautes contraintes morales face au développement des contrats d'assurance : « l'assurance qui comprendrait le délit de l'assuré serait illégitime parce qu'elle serait immorale » (tome 1, p. 302). Si l'on suit la genèse proposée par J. Sapin, l'assurance de responsabilité professionnelle est créée en France par la Mutuelle générale française, compagnie qui assure alors les archives, les conservateurs des hypothèques, puis les notaires et les avoués ; c'est seulement à la fin du XIX^e siècle qu'apparaissent toutes les autres assurances professionnelles, celles des médecins, des pharmaciens, des architectes et entrepreneurs, des industriels et des commerçants.

nel ou non intentionnel d'un acte — partage que ne cessent de discuter les protagonistes, dans les situations de travail.

Trois formes de responsabilité sont potentiellement engagées par l'activité d'un professionnel : en premier lieu, le professionnel est lui-même soumis à des conventions ou règlements quant à l'exercice de sa profession. Il peut donc être responsable de son fait personnel. En second lieu, le professionnel est responsable de ses subordonnés sous trois conditions : son subordonné est son préposé ; le préposé commet une faute ; cette faute est commise dans l'exercice de ses fonctions. Une telle clause nécessite au demeurant une clarification complète des états et des conventions qui lient les personnes et les choses en situation. La plupart des controverses sur les fautes des salariés-préposés vont ainsi porter sur les contraintes de justification du transfert d'imputabilité qui permet d'associer une logique de risque-assurance pour l'employeur à une logique de la faute pour le salarié. Enfin, le professionnel est susceptible d'engager des choses dans les situations qui peuvent créer des dommages : considéré comme gardien de la chose, il sera responsable s'il ne peut prouver, non seulement qu'il n'a commis aucune faute (voir *supra*), mais que le fait dommageable provient d'un cas fortuit ou d'un cas de force majeure, ou encore de la faute de la victime elle-même.

La loi du 13 juillet 1930 constitue, selon Sapin, une innovation juridique majeure en permettant l'assurance de la faute lourde — à l'exclusion de la faute intentionnelle et dolosive. Mais les acteurs qui mettent en forme les nouveaux dispositifs s'accordent sur le fait que la faute intentionnelle du préposé est garantie puisque l'assuré en est civilement responsable : le lien de subordination ne peut contenir la subordination des intentions, de la volonté du salarié ou du mandataire, sans quoi il serait illégal ; de fait, si les personnes sont liées par des conventions convenablement formées, leurs intentions ne le sont pas. Celle du préposé peut dès lors agir comme une « éventualité fortuite ». Mais J. Sapin relève que ce dispositif laisse aux personnes la possibilité d'une entente tacite : « L'assuré qui aura commis une faute dolosive ne pourra-t-il pas, pour bénéficier de l'assurance, rejeter la faute sur son préposé, de connivence avec lui ? » La possibilité de détournement est sans cesse introduite pour manifester les limites du dispositif légal. Construire la cohérence et l'équité de l'assurance professionnelle suppose de pointer l'ensemble des nœuds, des

connexions qui peuvent changer la nature du dispositif, et, comme on dit, le dénaturer complètement. Par exemple, il faut établir la règle suivante dont la pertinence est révélée suite à de nombreuses affaires frauduleuses : le montant de l'indemnité ne peut jamais excéder le dommage subi et l'assuré ne doit faire aucune forme de bénéfice par le moyen du contrat. Beaucoup d'auteurs vont plus loin : il faut, disent-ils, que l'assuré consente un sacrifice en supportant obligatoirement une part de responsabilité, car si l'assurance est morale en contraignant à la solidarité par la cotisation mutuelle des membres, elle le sera doublement si les membres pris cette fois-ci individuellement doivent manifester leur moralité en consentant un sacrifice. Soit le point de vue de Perreaud-Charmantier, qui s'exprime dans le *Journal des notaires* (n° 38) en 1935 :

« La clause de franchise se justifie par de hautes considérations de moralité et d'équité (...) l'assurance professionnelle, non plus d'ailleurs que nulle autre assurance, ne se conçoit raisonnablement que si elle n'a pas pour effet de dégager de façon totale les officiers des suites dommageables pour le public de leur intervention ; l'irresponsabilité complète que conférerait une assurance intégrale serait incompatible avec la dignité de leur fonction et l'honorabilité qui lui est nécessaire ; elle nuirait à la bonne réputation du notariat » (p. 531).

On voit ici comment la représentation professionnelle surgit dans la fabrication du dispositif de responsabilité : il faut éviter la possibilité d'une réduction de l'assurance comme un simple moyen de préserver des intérêts particuliers, corporatistes. Mais d'autres nœuds doivent être explorés, équipés de garanties, de clauses, de règles, de principes, de moyens de contrôle, sans quoi l'assurance devient purement et simplement une « loterie ». Il faut fixer des maxima ; mais aussi des minima, sans quoi les compagnies peuvent faire faillite face à une profusion de petits sinistres. Et la solidité du nouveau dispositif repose sur l'établissement par les assureurs de leurs propres obligations professionnelles : si la police laisse une part de responsabilité à la charge de l'assuré, il ne faut pas que ce dernier puisse faire assurer cette part chez une autre compagnie. Il en va donc de la moralité des assureurs eux-mêmes et une chaîne d'obligations morales se tisse de proche en proche. En outre, l'assureur ayant intérêt à bien délimiter l'activité profes-

sionnelle qu'il entend assurer, il exerce une forme de pression morale sur les assurés qui doivent établir des dispositifs transparents afin d'éviter qu'un désaccord surgisse sur la validité du contrat. C'est dans cette même logique que toutes les polices ont rapidement établi deux clauses interdisant à l'assuré, pour la première, de reconnaître sa responsabilité et, pour la seconde, de transiger avec la victime : seul l'assureur a la faculté de diriger le procès ou la transaction³⁴.

Bien qu'utilisant les concepts et les outils issus de la « théorie du risque », l'assurance des dommages professionnels a donc pour propriété de ne pas supprimer la faute parmi les conditions de la responsabilité. Au contraire, dit Sapin, elle crée véritablement la faute professionnelle : « quel que soit le dommage ou sa nature, celui-ci proviendra toujours de ce qu'on peut appeler " une faute professionnelle ", c'est-à-dire un manquement plus ou moins grave aux devoirs de la profession » (p. 400). En créant la faute professionnelle et en permettant des jugements acceptables, le responsable étant dès lors solvable, l'assurance professionnelle relie les microévénements au maintien de l'ordre social et les individus à une forme de solidarité : elle est la seule formule capable de « rétablir dans la société l'équilibre rompu par un de ses membres » (p. 403). Ce n'est donc pas la disparition de la responsabilité dite individuelle qui assure la solidité du lien assurantiel cher à F. Ewald, c'est l'interconnexion d'une socialisation des risques attachés à une profession, des obligations liant les membres de cette profession et d'un dispositif de jugement permettant, sauf détournement, une recherche précise et contradictoire des responsabilités.

Un exemple de construction juridique de l'erreur

Lorsque, à peine un demi-siècle plus tard, fort de cette nouvelle association entre faute professionnelle, assurance et construction des professions, on regarde l'état d'un champ professionnel tel que la médecine, on est surpris de voir surgir l'argument selon lequel la

34. Sur la conquête par les professionnels de l'assurance de la direction du procès, voir J. de Montety, *La Direction par l'assureur du procès en responsabilité* (1959).

notion de faute n'a plus cours et qu'elle a cédé la place à celle d'erreur. Du point de vue des professionnels, le médecin ne commet guère de faute au cours de son activité quotidienne et seulement des erreurs qui, pour la plupart, ne lui sont pas directement imputables compte tenu des circonstances dans lesquelles il opère. Si faute il y a, elle doit être équivalente à une faute lourde ou à un délit susceptible d'engager la responsabilité pénale de son auteur. Du côté des personnes ordinaires, qui ne partagent pas, loin s'en faut, la conception de l'erreur soutenue par les professionnels, il est communément admis que les médecins sont inattaquables ou, pour le moins, qu'il faut user de procédures pénales particulièrement longues et coûteuses pour éviter la relativisation des fautes.

L'affaire des anesthésistes de Poitiers est prototypique à la fois de la dramatisation nécessaire à une dénonciation de faute médicale et de la forte capacité de relativisation dont disposent les acteurs et les juges qui interviennent. Pourtant, la procédure pénale se construit ici directement à partir du travail d'imputation et d'interprétation effectué par les divers professionnels en cause, qui dévoilent publiquement le conflit qui les oppose sur la cause de la mort d'une patiente — une inversion supposée volontaire des tuyaux d'un respirateur. Mais, même dans ce cas là, aucune sanction pénale n'est prononcée à l'issue du procès malgré l'énorme travail entrepris par les parties en présence³⁵. Il faut se

35. On sait qu'un des rebondissements de cette affaire est constitué par une expérimentation effectuée spécialement pour le procès. La controverse sur l'établissement des faits laisse les témoins, les juges et les experts dans la plus profonde incertitude sur la source de la mort de la patiente qui aurait inhalé du protoxyde d'azote à la place de l'oxygène normalement propagé par le respirateur. La seule certitude est que les trois anesthésistes se rejettent la responsabilité de la défaillance, le professeur Mériel ayant le premier accusé ses collaborateurs d'avoir voulu lui « nuire personnellement et professionnellement ». Un contentieux antérieur entre les trois protagonistes alimente les élaborations interprétatives. L'accord ne pouvant se faire sur l'état des tuyaux avant, pendant et après l'opération, un spécialiste fait de son propre chef un test en vraie grandeur en infligeant du protoxyde d'azote à un sujet en état de coma dépassé et établit qu'une inhalation de protoxyde d'azote n'entraîne pas de cyanose intense (bleuissement violent du patient). Le débat se déplace alors sur l'illégitimité de cette expérimentation, jugée contraire aux conventions déposées dans l'éthique médicale. Si les trois anesthésistes inculpés finissent par être relaxés après trois ans de procédure, l'auteur de l'expérience est pour sa part sanctionné d'un simple avertissement par son ministère de tutelle après avoir été traité de monstre par une foule d'acteurs criant au crime contre l'humanité.

rendre à l'évidence : la faute médicale est soit véritablement grossière, et elle saute aux yeux de n'importe quel juge impartial, soit elle n'existe pas, et il faut se résigner à parler d'erreur liée à la complexité de la situation, à l'urgence ou à l'incertitude propre à la maladie et aux réactions des corps. Telle est l'argumentation la plus courante dans les débats qui s'instaurent entre le droit et la profession médicale.

Les travaux de droit médical effectués par J. Penneau (1973, 1977) ont ainsi pour objectif de cerner les conditions d'une mise en cohérence complète des règles de la responsabilité civile en médecine selon les principes du risque. Mais, pour organiser un tel dispositif, il a besoin de définir l'erreur médicale et de détacher cette nouvelle catégorie de la catégorie de faute désormais obsolète pour les défaillances les plus courantes. La disponibilité de cette catégorie a des conséquences importantes pour les procédés utilisés par les acteurs pour construire ou déconstruire une accusation³⁶.

Face à l'accroissement du nombre de procès mettant en cause des médecins, J. Penneau tente de reposer dans leur complexité les problèmes soulevés par la responsabilité médicale. Il part d'un arrêt de la Cour de cassation du 20 mai 1936, selon lequel il est incontestable que la responsabilité médicale ait un caractère contractuel. Cette responsabilité serait, selon l'arrêt qui tente de clore des années de controverses juridiques sur ce point, la sanction de l'inexécution d'une obligation incombant au médecin dans le cadre du contrat qui le lie à son client. Mais l'obligation dont il s'agit est une obligation de moyens : nul ne peut en effet imposer au médecin de guérir son patient ou, d'une manière générale, de parvenir à un résultat diagnostique ou thérapeutique. On peut seulement exiger qu'il procure, selon la formule consacrée de la jurisprudence en la matière, « des soins diligents, conformes aux données acquises (ou actuelles) de la science ». Il est fréquemment rappelé, dans les arrêts, que l'on se trouve

36. Pour une analyse de constructions d'erreurs médicales en milieu hospitalier, voir le travail très précieux de C. Bosk (*Forgive and Remember — Managing Medical Failure*, 1979), qui observe des négociations sur le terrain pour établir le partage entre « erreurs techniques » pardonnables et « erreurs normatives » impardonnables, événements sans gravité et événements mettant en cause un membre de l'équipe soignante et/ou le fonctionnement du service.

confronté à un domaine d'activité où « les phénomènes physiologiques, psychologiques et les interactions psychosomatiques restent à interpréter, utiliser, composer » et où « les techniques sont de plus en plus délicates à manier » (1973, p. 2). Si l'on suspend, nous dit Penneau, l'ensemble des règles de justice à la théorie traditionnelle de la faute, aux règles de preuve, d'imputation et d'interprétation qu'elle suppose, on risque d'interdire le règlement équitable des litiges et d'aller à l'encontre de la pratique quotidienne des médecins. De fait, l'erreur constitue le concept, non seulement de ces incidents quotidiens liés à la complexité et à la tension propres à l'action médicale, mais aussi de ce travail permanent de redressement par lequel les acteurs évitent des accidents plus graves encore. Alors que la faute doit servir à traiter l'exception, la singularité d'un comportement inadmissible, l'erreur est plongée dans la généralité : elle apparaît juridiquement liée à une action individuelle, nous dit Penneau, mais « elle appartient, par essence, à l'ensemble des individus susceptibles de la commettre, dans l'exercice de chaque activité considérée » (p. 5). Son extension, c'est en somme la profession tout entière, ou, plus précisément, tel ou tel domaine spécialisé de la profession.

Dans la construction primitive de la faute professionnelle, pour établir la responsabilité il faut comparer la conduite de l'agent mis en cause à une forme de comportement standard, une « norme abstraite », conforme aux caractéristiques de la situation examinée, et « déduite de l'attitude prise, dans les mêmes circonstances, par un type de référence humain » (p. 11). J. Penneau considère que la complexité des situations traitées ne permet plus de faire référence à de telles normes de comportement, dans la mesure où une anomalie peut survenir dans une situation normalement agencée. Il propose ainsi de maintenir la notion de faute pour les situations dans lesquelles une règle de morale a été transgressée (abandon de malade, refus d'assistance, etc.) et de déployer la notion d'erreur pour les situations qui nécessitent seulement un engagement technique de règles juridiques assurant l'indemnisation de la victime sans mise en cause personnelle du médecin.

J. Penneau explore toute la gamme des contraintes qui pèsent sur ce qu'il nomme la « transposition du domaine scientifique au domaine juridique », comme les glissements qui s'opèrent dans la délégation aux experts d'attributions juridiques, la prégnance des

querelles d'écoles et le déplacement incessant des connaissances qui conduit pour chaque affaire à la multiplication des contre-expertises³⁷, l'illusion que peuvent avoir les juges, à partir de « pseudo-connaissances livresques », que telle ou telle méthode est constitutive d'un usage professionnel alors même qu'il ne s'agit que d'une « simple pratique d'opinion ». Bref, pour Penneau, l'espace judiciaire n'est pas en mesure de faire une épreuve complète sur les objets et les compétences associés à l'activité médicale. Il pousse ainsi très loin la critique des jugements prononcés par les tribunaux, allant jusqu'à décrire des situations incongrues où « l'immixtion du juge dans le domaine scientifique crée des usages professionnels techniques » comme dans le cas des sérums antitétaniques : c'est, dit-il, sous l'égide de la jurisprudence qu'est né l'usage de faire un sérum antitétanique face aux plaies les plus anodines chez les personnes non vaccinées ; une telle pratique, écrit-il, « est médicalement absurde vu le caractère exceptionnel du tétanos en milieu urbain et les risques d'accident anaphylactique plus probables liés à l'injection ». C'est, dit-il, en redéployant complètement la compétence médicale et les dispositions qui lui sont propres que l'on peut donner un fondement à l'application ou non d'un usage professionnel. Dans ce cadre, l'erreur doit permettre de traiter la plupart des situations dans

37. Les relations de la jurisprudence et des experts est marquée par le transport des conflits internes de la profession sur la validité d'innovations controversées. On trouve ainsi dans la *Revue de droit médical*, publiée à partir de 1912, divers cas de figure illustrant ces conflits. Par exemple, une affaire d'injection de sérum en 1911 donne une idée du degré auquel les activités médicales sont connectées à des équipements juridiques et le type de tension qui en découle : « un médecin a-t-il le droit d'injecter à ses malades un sérum de sa composition sans enfreindre les dispositions de la loi du 25 avril 1895 ? Un arrêt de la Cour de cassation vient de faire table rase des précédents. Les premiers tribunaux avaient considéré le Dr Lorot comme un inventeur considérant que l'emploi de méthodes, de moyens et de produits nouveaux constitue la partie la plus délicate mais la plus légitime de l'art médical, or la Cour de cassation a cassé le jugement » (*Revue de droit médical*, n° 1, 1912, p. 9). Mais, si la jurisprudence est dure pour les inventeurs, elle l'est beaucoup moins pour les praticiens ordinaires qui commettent une « erreur de diagnostic » ainsi définie : « un médecin ne peut être recherché pour une erreur de diagnostic qui est une matière excessivement délicate qu'au cas où celle-ci serait le résultat d'une maladresse visible, d'une faute lourde ou d'une impéritie (...) C'est dans l'établissement du diagnostic que se révèle le caractère conjectural de la médecine, l'examen le plus attentif et les connaissances les plus sérieuses ne mettant point à l'abri d'une erreur » (*Revue de droit médical*, n° 5, mai 1912, p. 177).

lesquelles on ne peut invoquer ni la force majeure — le rôle de l'action humaine étant indéniable —, ni la faute — car il y a un degré d' « imprévisibilité » et d' « irrésistibilité » de l'erreur qui est une forme de comportement normal en situation complexe. De fait, écrit Penneau, il faut exclure toute forme de responsabilité juridique en cas d'erreur, faire de cette dernière une simple source de risque et raccorder ses conséquences éventuelles à un système collectif d'indemnisation ; il incorpore cependant *in extremis* dans son système la possibilité d'une « résurgence de la responsabilité individuelle » afin de traiter les cas de faute caractérisée.

De cet univers de controverses sur la responsabilité professionnelle nous pouvons maintenant basculer vers un tout autre univers, plus directement lié à ce que l'on range aujourd'hui sous l'appellation de « droit du travail ». Mais il faut garder à l'esprit que l'ensemble des débats et des catégories liés au droit de la responsabilité ont été introduits dans ce nouvel espace juridique par l'intermédiaire du travail de rapprochement opéré par les juristes qui ont mis leurs compétences au service de ce qu'ils appelaient la « codification des lois ouvrières ».

2. De la naissance du droit du travail au nouveau droit disciplinaire

2.1. Les premiers prud'hommes

Opérant une rupture à peu près complète vis-à-vis des rétrospectives du droit social immergées dans la tradition historiographique du mouvement ouvrier, les travaux d'A. Cottureau font apparaître le degré auquel les premiers prud'hommes contribuaient au « vidage des querelles » par un recours actif des protagonistes aux ressources du bon droit (Cottureau, 1987, 1988). Loin d'observer les effets mécaniques de la mise en place d'une « matrice disciplinaire »¹ ou de la mise au pas industrielle des ouvriers reconstituée par des historiens du travail anglo-saxons tels que S. Pollard (1966) ou E.P. Thomson (1967), Cottureau relève les traces d'une relative impuissance patronale face à la contestation ouvrière dans les ateliers et devant les prud'hommes. L'exemple d'un jugement rendu par le conseil des prud'hommes d'Amiens en février 1816 à propos du refus par une ouvrière de nettoyer son métier en fin de semaine montre que le pouvoir du patron est considérablement limité : dans le cas d'espèce, le patron « n'a pas même le droit de définir librement un poste

1. Cottureau a montré comment Foucault (1976) n'a relevé dans les règlements d'atelier que les prescriptions confirmant sa généalogie des techniques de domination des corps, laissant ainsi de côté des articles manifestant l'existence de procédures d'accords sur les règles. Selon Cottureau, les prescriptions relevées dans les règlements ne disent rien sur leurs applications quotidiennes. Dans la plupart des cas, la forme même de leur énonciation ne fait que témoigner de l'existence de disputes permanentes sur les lieux de travail, d'incertitudes et d'instabilité dans l'usage des règles (Cottureau, 1988).

individuel de travail », (1987, p. 28). Dans un état des ressources juridiques où il n'existe rien qui ressemble à une codification de « lois ouvrières » et encore moins aux contraintes légales qui pèsent aujourd'hui sur la rédaction des règlements intérieurs et l'application des sanctions qu'ils prévoient, les prud'hommes, composés alors de patrons et de contremaîtres, trouvent le moyen de désavouer publiquement la prétention au pouvoir d'un patron.

Loin de proposer un simple renversement interprétatif selon lequel les ouvriers auraient fait la loi dans les ateliers des deux premiers tiers du XIX^e siècle, Cottureau montre que les interactions sur les lieux de travail s'apparentaient à de véritables épreuves de légitimité sur l'organisation des activités de travail. Les prud'hommes étaient en continuité avec les ateliers en contribuant à la création de précédents, à la définition d'usages et au vidage des querelles. Selon Cottureau, c'est seulement dans le troisième tiers du XIX^e siècle que le fonctionnement de ces « quasi-législations locales du travail » tombe sous le coup de contraintes légales venues d'en haut, par la voie des appels et des recours en Cassation. Un arrêt rendu en février 1866 par la Cour de cassation annule un jugement prud'homal qui avait réduit l'amende infligée par un patron à une ouvrière entrée en sabot dans l'atelier. Désormais, dit Cottureau, le patron sera institué seul juge du bon ordre industriel à la fois au nom des nécessités économiques et au nom d'une mise en cohérence juridique : le règlement d'atelier doit être traité comme une convention librement passée entre le patron et l'ouvrier, qui en prend connaissance lorsqu'il pénètre dans l'atelier. L'ouvrier ne peut désormais contester le règlement que s'il se place dans la logique du contrat et s'il parvient à faire la preuve d'un préjudice. L'introduction de cette contrainte juridique aux prud'hommes les prépare ainsi à devenir la juridiction des ruptures individuelles de contrat de travail.

L'analyse proposée par Cottureau pose clairement le problème des relations entre l'expression d'un accord susceptible d'être fondé selon les catégories du bon droit et la traduction juridique de cet accord formé dans l'atelier. Le changement radical des contraintes pesant sur les jugements prud'homaux fait en effet ressurgir le vieux problème des rapports entre légitimité et légalité. Mais une des limites de la solution adoptée par Cottureau réside dans le fait de traiter les rapports de légitimité comme des rapports immergés dans les interactions au niveau local et

s'opposant en tous points aux rapports de légalité définis au niveau national, c'est-à-dire au niveau de l'Etat, présent par l'intermédiaire de l'appareil judiciaire. Cottureau souligne que la légitimité dont il parle n'est pas attachée à une institution extérieure aux individus et qu'elle est inhérente aux actes quotidiens les plus élémentaires, qui sont « toujours pris dans un réseau d'intercompréhension posant ou récusant un bon droit à faire ou ne pas faire », bon droit qui ne peut être saisi par une « compréhension externe »². Or on peut aussi considérer que les rapports de légalité deviennent « locaux » lorsqu'ils sont confrontés à d'autres modalités de passage du local au global telles que la mise à l'épreuve de compétences ou d'outillages techniques, la mise en concurrence sur un marché ou encore l'engagement d'usages et de liens traditionnels. Les localités ne sont que relatives et la jurisprudence elle-même peut apparaître locale dans telle ou telle épreuve. En outre, le bon droit contient la légalité sous la forme d'une exigence morale de bon usage de ses droits comme lorsqu'il est jugé illégitime d'abuser du droit.

Mais ce que Cottureau entend expliquer, c'est le renversement qui s'opère dans la réussite des conseils de prud'hommes en matière de conciliation des litiges. En effet, à partir des années 1870, le taux de conciliation des litiges commence à chuter régulièrement, pour stagner tout au long du ^{xx}e siècle à un très bas niveau, alors que croissent conjointement les taux d'appel sur les décisions prud'homales³. Parallèlement, les prud'hommes deviennent une forme quasi exclusive de recours ouvriers, alors que dans la période antérieure les patrons étaient autant demandeurs que défendeurs. Selon Cottureau, qui emploie la formule de « catharsis interactive », le vidage des querelles réussissait lorsque les juges laissaient les protagonistes rejouer la dramaturgie qui, comme dans les scènes de ménage, est nécessaire à l'instauration

2. L'appréhension externe de l'existence des règles est opposée par H. L. Hart (*Le Concept de droit*, 1976, 1^{re} édition anglaise 1961) à leur « compréhension interne » qui permet de restituer l'élaboration active du sens des règles en situation.

3. Notons qu'une telle statistique signale le réglage d'un véritable instrument de mesure permettant de suivre, d'année en année depuis le milieu du ^{xix}e siècle, l'activité prud'homale. Ce réglage est indissociable du passage aux rapports de légalité qui introduisent une standardisation des modes d'enregistrement des affaires.

d'une réciprocité des récits justificatifs (1987, pp. 46-48). En outre, les premiers prud'hommes étaient particulièrement vigilants à interdire l'intrusion de formes juridiques dans les tentatives de conciliation avec la défense de recourir aux avocats et l'obligation de comparaître en personne. Ces principes subissent par la suite les critiques de ceux qui réclament la mise en conformité des prud'hommes avec le droit commun. Mais lorsque s'opère progressivement le passage aux standards juridiques, le bon droit ne cesse d'être engagé par les protagonistes. Ces derniers doivent alors gérer la tension entre l'expression de l'injustice et sa traduction adéquate dans les formes juridiques en vigueur, ce qui contribue à éloigner les scènes prud'homales des situations de travail pour en faire des procès intermédiaires où les protagonistes oscillent entre l'arrangement au coup par coup et le juridisme⁴.

De nombreux auteurs contemporains ont souligné la « juridicisation » des conseils de prud'hommes, la part de plus en plus grande de la représentation par des avocats, de la différenciation et du chiffrage précis des chefs de demandes, des recours en appel, de l'usage de la jurisprudence nationale et des conventions collectives, etc. (voir Jobert et Rozenblatt, 1978, et Cam, 1981). Même au cœur de la conciliation, les acteurs tentent, le plus souvent par avocats interposés, de transiger sur des « droits » en suspendant la référence aux principes ; mais le jeu des qualifications juridiques est tel qu'il pousse les protagonistes à tenter le jugement ou l'appel auxquels sont explicitement attachées des espérances de gains supérieures⁵. Sans doute faut-il compter

4. L'étude de conciliations contemporaines dans diverses institutions, dont les conseils de prud'hommes, montre que les formes juridiques n'ont pas toujours la rigidité qu'on leur prête, en vertu notamment de la pluralité des qualifications dont disposent les acteurs pour fournir une traduction juridique à leur litige. Néanmoins la tension entre le sens de l'équité et le droit ne cesse de se manifester lorsque les protagonistes parsèment leurs arguments de références juridiques dont le raccordement aux principes d'équité est pour le moins complexe. Cf. E. Serverin, P. Lascoumes, T. Lambert, *Transactions et pratiques transactionnelles* (1987).

5. Les formes juridiques étant relativement stables dans le temps et particulièrement contraignantes sur l'expression des objets de litige, elles tendent à renforcer, sinon à créer, des *anticipations* et donc des comportements stratégiques (usage des renvois, jeu sur les dates d'introduction du dossier à la limite des délais, introduction de demandes permettant de dépasser les taux de jugement en

deux, trois, peut-être quatre périodes au cours desquelles les prud'hommes incorporent fortement des ressources juridiques provenant de sources diverses (multiplication des arrêts des juridictions supérieures, codification des lois ouvrières, élargissement du tissu des conventions collectives, consolidation de l'association des syndicats et du droit du travail, incorporation par les entreprises des règles de droit⁶, etc.).

Des débats qui ont lieu à la fin du XIX^e siècle, dont certains ont conduit à une loi spécifique sur les conseils de prud'hommes (loi du 27 mars 1907), permettent d'entrevoir la consolidation progressive des principales lignes de fracture qui assurent aujourd'hui la stabilité de l'institution⁷. C'est le cas par exemple de la question du partage entre conflit individuel et conflit collectif. Bien qu'il soit naturalisé par le droit d'un côté et la sociologie du travail de l'autre, ce partage ne va nullement de soi. Aujourd'hui encore, dans la plupart des affaires, le passage de l'individuel au collectif est constamment problématisé, y compris devant les prud'hommes.

En 1923, la légitimité de ce partage est explicitement controversée. C'est ce que montre un texte rédigé par A. Page, sous-chef de bureau à la Direction du travail d'Alsace et Lorraine, et intitulé *La Compétence des conseils de prud'hommes d'Alsace et de Lorraine en matière de conciliation et d'arbitrage dans les conflits*

dernier ressort, mise en avant d'argumentaires juridiques pré-agencés soulageant le travail d'interprétation des juges, manipulation de l'actualité juridique nationale, etc.). De fait, il peut être pertinent de parler, comme P. Cam, de « stratégies juridiques ».

6. Voir A. Lyon-Caen et A. Jeammaud (1982), qui soulignent l'importance du travail de mise en conformité des activités quotidiennes des directions du personnel et de l'état du droit.

7. Le réglage de la compétence prud'homale, au niveau local — au sein de certaines affaires — comme au niveau national, notamment au conseil supérieur de la prud'homie, paraît définitif depuis qu'un ensemble de routines, renégociées lors de la réforme de 1979, encadrent le fonctionnement quotidien de l'institution qui semble remplir, sans accroc, sa mission de conciliation et de jugement des litiges nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail. La dernière crise majeure fut celle de 1977 : au XXIV^e congrès de la prud'homie, les conseillers prud'hommes salariés quittent la salle, manifestant leur désaccord profond avec les représentants du patronat sur l'état de l'institution, sa compétence et les causes de la diminution des conciliations et des décisions contraires en appel. Une réforme intervient deux ans plus tard, qui redéfinit les modalités d'élections des conseillers et la répartition des formations de jugement en créant quatre sections (industrie, commerce, encadrement et activités diverses) ; sur cette réforme, voir P. Cam (1981).

collectifs de travail (1923). L'Alsace et la Lorraine, récemment reprises à l'ennemi d'outre-Rhin, ont été longtemps régies par la loi allemande, ce qui a fait surgir une législation locale. Page part du constat d'une nouvelle recrudescence des grèves et des lock-out après 1918 et de l'inefficacité de la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue par la loi du 27 décembre 1892. Au même moment, le Parlement est saisi d'un projet de loi sur le « règlement amiable des conflits collectifs du travail dans l'industrie, le commerce et l'agriculture ». Page rédige donc son rapport en pensant que le fonctionnement local des prud'hommes d'Alsace et de Lorraine comme offices de conciliation en matière de conflits collectifs peut inspirer utilement le législateur. En effet, en Alsace-Lorraine, la Direction du travail, les syndicats patronaux et ouvriers, les associations d'employés, les chambres de commerce et les présidents et vice-présidents des conseils de prud'hommes se déclarent partisans du maintien en vigueur de la législation locale en faisant valoir le succès de la procédure de conciliation en matière de conflits collectifs. La compétence de l'office de conciliation y est alors définie comme « l'ensemble des différends qui peuvent s'élever à l'occasion du louage d'ouvrage ». La formule ne fait pas référence à la nature « individuelle » ou « collective » des différends en question. Les différends doivent simplement « intéresser une collectivité et non pas seulement un individu » (p. 42). Les acteurs se laissent donc la faculté de définir la relation entre un événement ou une conduite et la totalité des membres d'une « collectivité », entité à géométrie variable : les conflits traités sont en effet aussi bien des conflits liés à des questions de salaire ou de durée du travail qu'au renvoi d'un ouvrier ou de toute autre cause. Cette ouverture de la liste des litiges possibles permet, selon Page, de dénouer le conflit : les acteurs ne sont pas engagés d'emblée dans des argumentations déjà solidifiées ; tout est renégociable et réversible⁸. En effet,

8. Le président et le vice président du conseil des prud'hommes sont nommés par la municipalité et ne doivent être ni patrons, ni ouvriers ou employés, ce qui crée une énorme différence avec la législation française de 1907. Le président peut agir auprès des intéressés sans attendre que la grève soit déclarée, dès qu'il a connaissance d'un différend susceptible de s'aggraver ; il applique son sens de la mesure sur le champ et non *ex post*. Par ailleurs, les avocats et les personnes qui font une profession de la représentation en justice ne sont pas admis comme mandataires ou défenseurs.

selon l'auteur, l'expérience des offices de conciliation montre que les conflits collectifs éclatent pour des causes mal déterminées : « les revendications des ouvriers ne sont pas précises, les points sur lesquels les patrons refusent d'y faire droit pas très nets » (p. 49). La définition du litige est donc menée par la mise en discussion des prétentions non encore fixées dans des argumentaires écrits, formes qui ont l'avantage d'être portables mais l'inconvénient de lier les mandataires ou les protagonistes. La conciliation est tentée suite à l'éclaircissement raisonné et débattu de l'objet du litige. L'office n'arbitre que lorsque aucun accord n'est possible et la décision est rendue à la majorité simple.

Page compare ce dispositif et celui qui est mis en place par la loi française du 27 décembre 1892. Il note que le juge de paix n'a pas les pouvoirs du président de la formule allemande : il ne lui est pas permis d'intervenir pour provoquer la réunion d'un comité de conciliation si la grève n'est pas déclarée. Une telle disposition serait traitée comme une ingérence inadmissible par le patronat et par les syndicats. En France, il est désormais impossible d'introduire le principe du président choisi en dehors des intéressés et nommé par l'autorité administrative : « les justiciables sont habitués et très attachés au principe paritaire et professionnel ». C'est pourquoi l'auteur considère que le projet de loi déposé en mars 1920 peut donner lieu à des dispositifs supérieurs à la loi locale, puisqu'il prévoit la désignation de délégués ouvriers lorsqu'il se produit, dans un établissement occupant plus de 50 salariés, une contestation susceptible de provoquer un conflit d'ordre collectif. Ces délégués, qui doivent entrer en pourparlers avec le chef de l'établissement, peuvent être nommés à titre permanent si l'employeur et son personnel y consentent. C'est seulement dans les cas où les contestations ne sont pas réglées par l'intermédiaire des délégués que l'obligation de passer par la conciliation est faite aux parties. Si un accord intervient devant le comité de conciliation ou le juge de paix, il est alors constaté par une *convention collective*. De fait, après avoir démontré la cohérence d'un dispositif local et, en même temps, sa fragilité (tout repose sur la personne du président : à défaut d'une bonne entente locale, le président subit des pressions et le beau dispositif de conciliation perd toute sa consistance), Page reconnaît la supériorité de ce nouveau dispositif de *délégation*. Ce dispositif semble justifier définitivement le partage entre traitement des litiges individuels

d'un côté et des conflits collectifs de l'autre. Mais c'est supposer bien vite que la controverse est close. Par exemple, au X^e congrès national de la prud'homie (8 au 11 septembre 1926), la question de la compétence en matière de conflits collectifs est encore d'actualité si l'on en croit la proposition suivante qui y est adoptée à l'unanimité : « les prud'hommes, organismes paritaires qui, depuis longtemps ont fait la preuve de leur aptitude à concilier les différends d'ordre professionnel, soient appelés à concourir avec égalité des deux éléments à l'application de toute législation sur la conciliation et l'arbitrage des conflits collectifs de travail ».

Cet exemple montre que le partage individuel/collectif que nous connaissons aujourd'hui n'était pas jugé irréversible et que les porte-parole des différents groupes pouvaient encore opérer des déplacements, rétablir des connexions et redistribuer les compétences. Mais plus un partage est consolidé, moins il y a de chances d'assister à sa remise en cause et plus risque d'apparaître incongru un argument qui traite le partage comme nul et non avenue (Latour, 1984, 1987). C'est pourquoi, prenant acte de la relative consolidation de la compétence prud'homale, il paraît plus utile de regarder maintenant les polémiques qui se sont déployées autour des règlements d'atelier qui constituaient fréquemment des objets de dispute devant les prud'hommes au XIX^e siècle.

2.2. Expressions du « vide juridique » : le règlement d'atelier et la rupture du contrat de travail

Rendu obligatoire par les lois Auroux de 1982 pour les entreprises de plus de 20 salariés, le règlement intérieur présente la particularité de ne plus constituer aujourd'hui une source importante de conflit dans les entreprises tout en restant au centre de controverses sur sa nature juridique. Mais, au plan historique, le règlement d'atelier reste une source majeure pour accéder aux règles et conventions mises en œuvre dans les ateliers.

Dans *L'Ordre et la production — Naissance et formes de la discipline d'usines* (1982), J.-P. de Gaudemar place le règlement d'atelier à l'intersection des rapports de pouvoir qui traversent l'usine — le règlement s'identifiant ici à la matrice disciplinaire décrite par Foucault (1976) — et des rapports de légitimité par lesquels les personnes expriment leur accord ou leur désaccord

(Cottureau, 1987). En identifiant quatre figures empruntées par la discipline d'usine au cours du XIX^e puis du XX^e siècle, de Gaude-mar entend moins décrire la façon dont la discipline est imposée que la manière dont elle est acceptée par les travailleurs⁹. Pour comprendre ce qui, au-delà de la pure contrainte, fait tenir l'ordre industriel dans l'entreprise, il faut, nous dit l'auteur, analyser le statut de l'ingénieur et l'extension des formes disciplinaires contractualisées qui font la force de l'idée de « démocratie industrielle » supposée en vigueur aujourd'hui. Selon lui, la fin du XIX^e siècle constitue un moment de transition au cours duquel s'affirme, au niveau national, la légitimité de ces formes de discipline basées sur l'efficacité productive et le contrat collectif.

Cette transformation de la nature de la discipline d'usine transparait dans les polémiques autour du règlement d'atelier. En effet, les efforts déployés pour faire du règlement d'atelier une forme congruente vis-à-vis du droit des obligations ont suscité de multiples controverses. C'est ce que montre notamment la thèse de droit de H. Desroys du Roure, *L'Autorité dans l'atelier — Le règlement d'atelier et le contrat de travail*, soutenue en 1910, au moment même de la codification autonome des lois ouvrières (premier *Code du travail*). Dénonçant l'assimilation des rapports employeur/employé et de la logique de marché, c'est-à-dire la définition du travail comme un bien marchand, Desroys du Roure considère que les rapports de travail sont avant tout des rapports de subordination. Une telle analyse est formellement proscrite par les civilistes car elle « évoque le spectre des corporations, du servage et de l'esclavage ». S'appuyant sur un recueil de règlements d'atelier et sur les conflits auxquels ils ont pu donner lieu, l'auteur montre que le règlement d'atelier contient, dans les faits, des conventions de nature très différente. Il y découvre deux

9. La première figure est constituée par l'« usine-forteresse », proche du panoptique de Bentham pour lequel l'usine doit se rapprocher de la « maison de travail », lieu de moralisation par excellence. La seconde figure est celle de « l'usine-ville », qui organise tout un espace social autour de la fabrique et qui étend au maximum le modèle d'autorité du patronage. Vient ensuite « l'usine-machine », où l'on retrouve les systèmes de Fayol et de Taylor pour qui la discipline est une condition *sine qua non* de l'augmentation de la productivité. Enfin, surgit la figure de « l'usine démocratique », dans laquelle un certain nombre de tâches d'organisation et de discipline sont transférées aux organisations syndicales et où les contrats individuels sont remplacés par des contrats collectifs.

ordres de clauses : d'une part les prescriptions sanctionnées par des pénalités relatives à l'exécution du travail dans l'usine et aux mesures de sécurité, d'hygiène et de police ; d'autre part, des dispositions relatives au paiement des salaires, aux conditions de rupture du contrat, à la durée du délai-congé¹⁰. Ce qui est contestable, pour l'auteur, c'est que le règlement tienne lieu de contrat de travail et que les ouvriers soient censés adhérer à l'ensemble de ses clauses par le fait même de leur entrée dans l'usine.

Pour Desrois du Roure, le modèle d'équilibre et de justice qui est matérialisé et condensé dans le règlement repose sur des liens de dépendance personnelle à l'égard du patron. La redistribution des amendes provoquées par les comportements fautifs des ouvriers lui paraît relever d'une économie paternaliste : les amendes sont déduites de la paie et versées dans la caisse de la société de secours mutuel dont chaque ouvrier doit faire partie, ou sont réparties entre les ouvriers blessés ou malades, les veuves et les orphelins. Celui qui commet une faute doit la réparer par un sacrifice bénéficiant à la communauté à laquelle il est lié. Mais il est jugé nécessaire d'exclure ceux qui font preuve de faiblesse morale soit par la répétition, soit par un acte intentionnel¹¹. Desrois du Roure constate également que la plupart des règles relatives aux malfaçons lient moralement les personnes à l'état des objets qu'elles doivent manipuler et confectionner avec soin¹². Chacun doit veiller à la bonne marche de la maison en étant directement responsable des objets avec lesquels il entre en contact. Du même coup, c'est moins la performance technique qui

10. Sur la mise en forme dans les premières conventions collectives des règles relatives au délai-congé, à l'indemnité de licenciement et à l'ordre des licenciements, voir C. Bessy, *L'Ordre des licenciements économiques* (1988).

11. Exemple de clause relevée dans un règlement de 1906 : « L'ouvrier qui, par inadvertance, aura loupé une série de pièces est mis à pied une première fois, et renvoyé en cas de *renouvellement*. Si le loupage est fait *intentionnellement*, il est passible de renvoi immédiat » (cité in Desrois du Roure, p. 26).

12. De nombreuses clauses s'efforcent de fixer par avance les responsabilités en cas de dommage ou de dégâts. Dans le règlement d'un atelier d'imprimerie, il est notifié que : « pendant les tirages, les conducteurs ne doivent pas s'absenter de leurs machines sans cause légitime ; ils sont responsables des mauvais tirages, ainsi que du papier gâté par leur négligence ou leur imprévoyance. Les margeurs sont aussi responsables du papier gâté par leur faute » (p. 33).

sert de mesure de la qualité des personnes que le soin qu'elles apportent à leur tâche¹³.

Desroys du Roure entreprend une clarification juridique des objets et des conventions liant les personnes sur leurs lieux de travail afin de dévoiler le caractère non conventionnel du règlement. En dépit de l'acceptation du règlement par les ouvriers qui, en y voyant un acte d'autorité, produisent son apparence de légitimité, il montre que les ouvriers « ne considèrent pas leur consentement comme libre et définitif mais comme l'effet d'une contrainte exercée sur eux par les circonstances » (p. 43). Desroys du Roure met ici en œuvre une figure de dénonciation qui parcourt une grande partie de la littérature sur les relations de travail et qui a pris forme dans la période : si l'on observe des accords liant les patrons et les ouvriers, c'est que ces derniers y ont consenti sous la contrainte car il y a un rapport de forces inégal qui pousse les ouvriers à agir contre leur volonté. Traiter les conventions immédiatement visibles comme les seules choses liant les personnes, c'est renforcer une inégalité de fait, masquer une injustice, ce que ne cessent de faire les juges qui appliquent aveuglément le *Code civil*. Desroys du Roure équipe statistiquement sa dénonciation. Car les critiques de l'époque savent déjà utiliser de tels instruments de mesure disposant d'une forte capacité de dévoilement : le Conseil supérieur du travail a lancé de multiples enquêtes et établi des statistiques, en particulier sur les grèves. Ainsi, Desroys du Roure peut établir que, pour l'année 1906, les contestations relatives aux règlements d'atelier ont entraîné, à elles seules, 106 grèves, ont concerné 2175 établissements et 23630 ouvriers, soit 518823 jours chômés. L'auteur use en outre d'un sens critique parfaitement aiguisé quant aux effets des codages permettant la mesure et la mise en série des événements : « le règlement est la cause indirecte d'un grand nombre de grèves

13. On pourrait suivre la construction domestique des rapports hommes/choses au travail, que l'on retrouve encore, au moins à l'état de trace, lorsqu'il est fait référence à un « travail consciencieux », en remontant jusqu'aux corporations (Kaplan, 1988, Sewell, 1983). La réactivation de telles traces par les diverses formules de participation ou de mobilisation des personnes sur les lieux de travail, s'appuyant sur la « responsabilisation » des salariés et parfois sur de véritables clauses de conscience, suscite inévitablement une dénonciation de la part des représentants du mouvement ouvrier qui y voient une régression vers les formes de domination dont les travailleurs ont dû s'affranchir par la lutte.

rangées sous d'autres rubriques » (p. 47). Doté de cette instrumentation, il peut affirmer que, si le règlement engendre autant de conflits, c'est parce que cette forme de codification interne à l'entreprise recèle des tensions particulièrement aiguës, qui sont restées inaperçues du point de vue juridique.

Selon Desroys du Roure, les prud'hommes relativisent très souvent la portée et la validité des règlements d'atelier en tenant compte des usages et de l'équité. Mais la jurisprudence ne cesse de désavouer leurs jugements lorsqu'elle en a l'occasion. Or, dit-il, les prud'hommes constituent un instrument de mesure beaucoup plus fiable que la jurisprudence de la Cour suprême, qui semble ignorer la permanence du conflit entre les classes sociales¹⁴.

Le règlement d'atelier apparaît au centre d'un débat entre deux théories que Desroys du Roure juge extrêmes mais cohérentes : l'individualisme et le paternalisme. La première théorie tend à absorber toutes les conditions du travail salarié dans un contrat dont elles seraient des clauses négociées et négociables. Le rapport salarial y est conçu comme un « rapport commercial pur et simple ». Or le caractère unilatéral du règlement d'atelier rend problématique l'extension du paradigme marchand au contrat de travail. La seconde théorie reconstruit le règlement d'atelier comme la fixation d'un échange de « choses spirituelles » puisque, par son intermédiaire, les ouvriers doivent de l'obéissance, du respect et un certain renoncement à leur liberté (Guyot, 1903). La nature de l'obligation qui est visée ici interdit de considérer les rapports de travail comme des rapports marchands. C'est ce que montrent les causes de sanctions ou d'amendes qui punissent non seulement des malfaçons ou des retards mais des « insolences », des « insubordinations », des « manques de respect », des « indécences », des « manquements aux convenances » — autant de qualifications qui relèvent bien plus des troubles causés à une

14. Pour établir que le conflit de classes est un fait inhérent aux activités de travail, Desroys du Roure s'attaque au mythe de la corporation comme modèle unique d'autorité entre maîtres et compagnons. Les travaux de M. Fagiez (*Corporations et syndicats*) et de H. Hauser (*Ouvriers du temps passé*) montrent, selon lui, que l'antagonisme entre maîtres et compagnons est croissant depuis les ^{xv}^e et ^{xvi}^e siècles. Il assortit ainsi son propos de manifestes de compagnons qu'il juge proches des pétitions des syndicats contemporains. Par exemple ce manifeste qui demande, *ô tempora ô mores*, que les fautes soient punies par des amendes et non par des peines « corporelles et ignominieuses » (p. 80).

communauté domestique qu'è d'un contrat de vente/achat : les liens sont des liens de subordination, le patron agissant alors en père de famille qui traite ces ouvriers « comme de bons enfants, comme on le fait en famille » (p. 118). Pour Desroys du Roure, cette construction des liens, qui constitue « une extension du droit du propriété sur les personnes humaines » (p. 118), explique l'intensité de la révolte des ouvriers, qui serait inexplicable s'il n'y avait entre patrons et ouvriers qu'un simple lien commercial¹⁵. Le paternalisme tirant sa force du fait que le patron apparaît comme le tuteur naturel des hommes qu'il fait vivre, c'est cette seconde théorie qui, aux yeux de Desroys du Roure, paraît la plus enracinée dans les faits et c'est précisément l'entrée en crise du paternalisme qui donne lieu du même coup à une montée en puissance de la thèse du contrat d'échange qui prend un caractère émancipateur. Comme le montre S. Kaplan à propos des tensions entre logique de marché et corporation au XVIII^e siècle, cette situation n'est pas nouvelle : le marché était déjà perçu par les compagnons comme un moyen d'émancipation¹⁶. Pour Desroys du Roure, la seule façon de défaire cette illusion émancipatrice consiste à reconnaître pleinement une nouvelle forme de solidarité qui, en permettant l'expression des intérêts collectifs des ouvriers et de leur sentiment de la dignité humaine, brise aussi bien les liens de dépendance personnelle du paternalisme que le recours à l'instabilité permanente du marché. Le seul moyen de raccorder

15. Les liens du patronage deviennent, avec leur entrée en crise à la fin du XIX^e siècle, des rapports « paternalistes ». L'explosion de mouvements de grève extrêmement violents met en cause les équilibres construits à grands frais par le patronage. Selon G. Noiriel, l'émergence du mouvement ouvrier n'est pas le seul facteur de cet effondrement des bases sociales du paternalisme : il faut y connecter l'unification du marché national, la multiplication des traités de libre-échange, la montée corrélative de la concurrence, notamment dans l'industrie métallurgique, et les développements de nouveaux procédés techniques qui mettent en difficulté les forges traditionnelles. Voir le numéro consacré à ce thème par le *Mouvement social* (juillet-septembre 1988), et notamment G. Noiriel, « Du " patronage " au " paternalisme " ». La restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française » (pp. 17-35).

16. « Les compagnons, écrit Kaplan à propos des métiers à Paris au XVI^e siècle, rejettent véhémentement le marché institutionnel et son modèle de subordination. Leurs bras étant ordinairement leur seule propriété, ils défendent avec acharnement la liberté d'en disposer. Ils veulent décider eux-mêmes où ils vont travailler et sous quelles conditions. Et ils veulent partir quand il leur plaît » (Kaplan, 1988, p. 5).

l'ordre local, dans les ateliers, et l'ordre social, au niveau national, réside dans la solidarité sociale de mieux en mieux exprimée par les contrats collectifs à travers lesquels les acteurs prennent la mesure à la fois de leur degré d'interdépendance et de leurs intérêts. A l'époque, ces contrats sont rares et faiblement équipés juridiquement. Or, nous dit l'auteur, c'est vers cette forme de convention que tendent « les clauses relatives à l'emploi exclusif des syndiqués, les grèves faites pour soutenir un camarade congédié injustement ou pour obtenir le renvoi d'un contremaître insupportable » (p. 8). Désormais, écrit notre juriste, aucune décision, aucune clause ne doit être unilatérale puisque telle est la volonté manifestée par les ouvriers à travers leurs grèves. Mais il indique qu'il faut être prudent sur l'extension à donner aux formes collectives : « les fonctions patronales vis-à-vis des méthodes de production et le choix même de l'objet à produire ou du service à créer seront évidemment beaucoup plus difficilement transférées au corps organisé des travailleurs » (p. 142). Ainsi, la connaissance du marché lui paraît constituer une des prérogatives patronales qui légitime le mieux le caractère autoritaire de l'administration de l'usine. Mais, « si en face, il y a une compétence égale des représentants des employés, l'autorité patronale sera menacée d'une nouvelle limitation »¹⁷. L'apparition des conventions collectives doit donc s'accompagner de la disparition progressive de la question du règlement d'atelier, « car si elles ne l'absorbent pas, elles prévoient les conditions dans lesquelles il sera rédigé et appliqué » (p. 150). C'est ce que laisse supposer l'évolution des débats au sein des instances où s'élaborent les lois ouvrières.

Suite à de nombreuses grèves violemment réprimées et relatives à des clauses de règlements d'atelier, un député socialiste, M. Ferroul, dépose un projet de loi sur les règlements le 29 mai 1890. Deux ans plus tard, après de nouvelles protestations ouvrières, le ministre du Commerce crée le Conseil supérieur du travail et lance une enquête auprès des inspecteurs du travail et

17. Si l'auteur avance ce type d'argument, c'est que, du côté des militants ouvriers, d'aucuns envisagent la possibilité d'un contrôle ouvrier complet sur l'usine, ses marchés, son recrutement et son organisation interne; voir, par exemple, T. Argence et A. Herclet, « Le contrôle ouvrier et les comités d'atelier », *Les Cahiers du Travail* (1921).

des conseils de prud'hommes sur l'évolution des rapports entre patrons et ouvriers. Les inspecteurs divisionnaires consultés sont favorables à l'élaboration d'une législation spéciale sur les règlements d'atelier, et la plupart des conseillers prud'hommes interrogés se montrent partisans d'une approbation préalable du règlement d'atelier par le conseil des prud'hommes. En s'appuyant sur cette expression collective, Keufer va jusqu'à demander la suppression absolue des amendes, et leur remplacement par l'avertissement, la suspension (mise à pied) et le renvoi, et propose de substituer la rétribution à la sanction en demandant que soit rendue obligatoire une « échelle de primes en faveur des ouvriers n'ayant commis aucune infraction dans un temps déterminé ». Mais aucune décision n'est prise sur la question des amendes. Le débat se dissout puis se reforme : entrée au Parlement sous le titre « Proposition de loi sur les règlements d'ateliers » en 1890, la proposition Ferroul y revient en 1898 avec un nouvel intitulé : « Proposition de loi sur le paiement des salaires des ouvriers ». La question du salaire est en effet progressivement détachée du règlement, bien que le Sénat reste absolument intraitable sur la question des retenues de salaire ou amendes en refusant tous les projets d'articles s'y référant.

A travers ces chassés-croisés de propositions, de projets, d'arrêts de jurisprudence, de débats, de mobilisations de collectifs, d'institutions, d'experts et de protestations ouvrières, s'élaborent, entre 1890 et 1910, tout un ensemble de catégories et d'instruments à validité étendue qui modifient l'appréhension des situations de travail et des conflits qu'elles engendrent. La crise du patronage joue un rôle primordial dans cette transformation des dispositifs de passage du local au national. Mais, loin de disparaître derrière le nouveau droit du travail, les rapports de subordination dans les ateliers sont incorporés, à travers de multiples arrêts jurisprudentiels, dans les définitions juridiques relatives à la rupture du contrat de travail : si un droit du travail national se fait jour, le manquement dans le respect des relations d'ordre fondées sur la propriété figure parmi les premières causes légitimes de sanction ou de rupture du contrat de travail.

Cette complexité de la définition juridique des motifs légitimes de rupture du contrat de travail est décrite dans l'étude effectuée par C. Gans (1897) sur la question de la stabilité des relations dans les ateliers. Partant d'une observation de Le Play sur les consé-

quences nationales de « l'instabilité des ateliers », Gans, avocat à la cour d'appel, s'attache à décrire les modalités pratiques de la résiliation du contrat de travail tant par les patrons que par les employés. Une tendance à l'instabilité des relations de travail qui se nouent et se dénouent depuis la Révolution sous le cadre extrêmement général du *Code civil* s'affirme de manière croissante, écrit l'auteur, depuis le *xvi^e* siècle, l'abolition des corporations ayant accentué le phénomène¹⁸. Tout le problème, dit l'auteur, tient dans le fait qu'un employé ne peut s'engager à travailler pour sa vie entière. Une telle stipulation serait contraire au Code relatif au louage de services, qui fait de la rupture du contrat une chose normale : tout contrat est résiliable en tout temps par la volonté d'un seul des contractants.

Après la Révolution, différents projets tentent d'organiser un corps de règles relatives aux manufactures et gens de travail de toutes professions sans toutefois porter atteinte aux principes de liberté. On relève par exemple dans le projet Costaz — qui n'eut pas de suite — un article qui donne aux ouvriers le droit d'obtenir, en cas de renvoi brusque, une indemnité, droit qui n'appartient pas, en retour, au patron. Le livret ouvrier sort de cet ensemble de tentatives pour fixer quelque peu les personnes dans leurs situations de travail (Germe, 1986). Mais, dit Gans, si ces mesures sont explicitement connectées à des dispositifs d'ordre public, aux outils de contrôle des populations détenus par la police administrative, le législateur reste silencieux sur la réglementation des ateliers.

Appuyant son analyse sur une théorie des cycles économiques expliquant les variations dans la demande de travail et la renégociation permanente des conditions d'embauche qui engendre instabilité et désordre social, Gans constate que nul n'est plus tenu par autre chose que par l'intérêt d'acheter au plus bas prix et

18. Gans remonte à la période qu'il juge critique dans l'histoire des corporations avec l'apparition des premières manufactures libérées des contraintes traditionnelles attachées aux métiers. Les corporations s'efforcent alors de résister à l'instabilité créée par les débordements du marché qu'elles contrôlaient jusqu'alors (Kaplan, 1988). Par exemple, les teinturiers du fil et les bonnetiers de Paris exigent du maître et du compagnon qu'ils donnent congé par écrit, un mois à l'avance. Néanmoins, « en cas d'insuffisance dudit compagnon, le maître pourra le mettre dehors huitaine après l'en avoir averti » (p. 13). Le délai-congé est donc instauré dès le milieu du *xviii^e* siècle pour contrecarrer les désordres menaçant l'ordre corporatif.

de vendre au plus offrant, sans égard pour la nature spéciale de la marchandise composée par le travail¹⁹. Pour Gans, c'est la forme même du contrat qui est une cause d'instabilité. Outre les textes de Le Play qui décrit les maux de ce « système des engagements momentanés » bien inférieur à la permanence des engagements réciproques, Gans s'appuie sur l'ouvrage de Denis Poulot, *Le Sublime*, qui lui semble décrire avec force l'état d'esprit de l'ouvrier moderne et l'instabilité de ses relations de travail²⁰. Gans établit également la fréquence croissante des procès causés par la résiliation du contrat de travail.

Recherchant dans la jurisprudence les principes susceptibles de permettre au législateur de restaurer l'ordre social, Gans découvre un désaccord complet entre la Cour de cassation et les tribunaux sur la question des motifs légitimes de la rupture du contrat. Alors

19. L'analyse économique des cycles du capitalisme est à l'époque déjà bien avancée et l'argument utilisé par Gans est au cœur de controverses qui opposent notamment la conception issue de Marx et les premières élaborations mathématiques sur l'équilibre de L. Walras (voir Dumez, 1986). Pour Marx, les cycles sont des crises nécessaires à l'accumulation du capital. En faisant entrer de plus en plus d'ouvriers dans le cycle et en produisant la fameuse « armée industrielle de réserve », « le mouvement d'expansion et de contraction du capital en voie d'accumulation produit alternativement l'insuffisance ou la surabondance relatives du travail offert, mais ce n'est ni un décroissement absolu ou proportionnel du chiffre de la population ouvrière qui rend le capital surabondant dans le premier cas ou insuffisant dans l'autre » (Marx, *Le Capital*, 1974, p. 61). L'instabilité qui, pour Marx, provient moins des fluctuations des marchés que des rapports entre la valorisation du capital et ses transformations organiques, ne peut être traitée avec les dispositifs juridiques invoqués par Gans que si l'on suspend la référence à des nécessités internes du capitalisme.

20. Denis Poulot, *Le Sublime — ou le travailleur comment il est en 1870, et ce qu'il peut être* (3^e édition de 1887). Poulot, petit patron parisien, établit un « diagnostic pathologique » qui définit huit types différents de travailleurs depuis l'« ouvrier vrai » jusqu'au « sublime des sublimes ». Ce texte montre à quel point l'exemplarité de portraits suffisait à l'époque pour produire des énoncés généraux et qu'il n'était point besoin de faire un sondage sur un échantillon représentatif pour établir les variantes de l'état d'esprit de l'ouvrier moderne : « Les trois premiers types constituent les ouvriers en général (...) Les trois suivants, le sublimisme sale, dégoûtant, brutal, grossier, ignorant, instinctif et bestial. Les deux derniers, le sublimisme, avec une certaine dose d'instruction, même d'éducation ; l'intelligence au service de théories souvent absurdes, toujours autoritaires ; une activité, une énergie employées à la démolition et non à la création ; par dessus tout, une conduite qui est la négation des libres, fraternelles et égalitaires formules de ces violents apôtres. On pourra toujours ramener un travailleur à l'un de ces types, ce qui nous permettra d'éviter la confusion. Une fois nos types classés, nous les suivrons dans l'atelier, chez le marchand de vin, dans leur intérieur (...) » (pp. 125-126).

que les conseils des prud'hommes et les cours d'appel accordent des dommages-intérêts aux employés congédiés sans motifs légitimes, pour la Cour de cassation, « nul n'est en faute et passible de dommages-intérêts s'il ne fait qu'user de son droit » et, de fait, « doit être cassée la décision qui, sans relever à la charge du maître aucune infraction à la loi du contrat, le condamne à des dommages-intérêts envers son employé pour le seul fait de l'avoir renvoyé sans motifs légitimes » (arrêt cité p. 60). La jurisprudence antérieure à 1890 semblait en effet admettre les dommages-intérêts dans trois cas seulement : résiliation contraire aux usages, résiliation contraire aux conditions expresses du contrat et résiliation dans le but de nuire à l'autre partie.

Le vote de la loi du 27 décembre 1890 a lieu dans le prolongement des débats juridiques suscités par les multiples contestations ouvrières. Par exemple, le 22 février 1871, les mécaniciens des six grandes compagnies de chemin de fer adressent au ministère des Travaux publics une pétition faisant état de leurs réclamations sur les salaires, la durée du travail, des questions de services, le règlement disciplinaire et les caisses de retraite²¹. Suite à cette pétition, 80 mécaniciens ou chauffeurs sont révoqués, un grand nombre sanctionnés de peines disciplinaires et les compagnies obtiennent la rétractation de 8000 autres mécaniciens. L'extension de l'événement est telle que de multiples propositions sont déposées devant la Chambre à propos des règles du congédiement concernant l'ensemble des industries. La Chambre adopte finalement divers amendements permettant de parvenir à la règle selon laquelle « la convention par laquelle les compagnies de chemin de fer louent les services de leurs agents commissionnés ne peut être résiliée sans motif légitime ». Le passage au Sénat engendre la critique de « cette véritable loi d'exception qui sacrifie au désir de donner satisfaction à une classe

21. Pour une histoire des transformations des compagnies de chemins de fer et des syndicats de cheminots en France, et notamment l'élaboration du premier tissu réglementaire encadrant les situations de travail dont la SNCF héritera, voir G. Ribeill (1987). Les chemins de fer sont des pépinières de réglementations. Les relations professionnelles y sont très tôt entourées de règlements multiples. Un texte adopté par les députés édicte sans soulever de difficulté particulière qu' « un règlement d'administration publique déterminera (...) les mesures disciplinaires applicables aux agents commissionnés des divers services pour chaque nature d'infraction aux règlements, et notamment les cas dans lesquels les agents deviendront passibles des peines de la descente de classe et de la révocation ».

particulière de citoyens le principe d'unité de la législation et d'égalité devant la loi » (cité in Gans, p. 82). Du même coup, il est exigé que la loi de 1890 soit plus générale et qu'elle permette aux tribunaux d'attribuer des dommages-intérêts en cas de résiliation contraire à l'équité. La preuve reste cependant à la charge du demandeur, de façon à préserver les tribunaux de la multiplication des procès.

A priori, les tribunaux doivent examiner tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé. En réalité, écrit Gans, les usages en œuvre dans les ateliers et les différentes industries sont les seules ressources utilisées activement par les juges. Mais les usages ne sont pas tous consignés par écrit et ne font pas tous l'objet d'un accord entre les protagonistes. La « nature des services engagés » et le « temps écoulé » servent alors de règles de détermination des indemnités. Celles-ci varient, écrit Gans, selon la difficulté du travail, la valeur de l'employé, le genre d'industrie, la durée des services, l'importance des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite. Cette liste de critères en train de se construire est celle qui sert aujourd'hui aussi bien dans les nomenclatures statistiques que dans les codes juridiques et les conventions collectives (classifications professionnelles, ancienneté, caisse de retraite, type d'activité, nomenclatures d'emplois). Ces ressources extraites de la masse hétérogène des décisions prises dans les juridictions apparaissent donc comme les objets conventionnels les plus généralisables et, de fait, les plus aptes à servir de règles de jugement.

On voit clairement à l'œuvre ce travail de généralisation de critères dans un ouvrage qui entreprend de construire le répertoire des usages professionnels en vigueur dans l'ensemble des métiers²². Pour l'auteur, qui fait de l'élaboration d'un tel répertoire une affaire de paix sociale, il est important d'extraire de la liste des usages relevés dans l'exercice des métiers, les usages les

22. L'auteur constate qu'« il existe sur tous les points du territoire français un code des usages locaux qui sert de règle dans tous les différends relatifs au droit de propriété. La connaissance de ces usages permet d'éviter une foule de procès longs, ennuyeux et coûteux. Il n'existe pas d'ouvrage semblable pour les métiers qui, cependant, possèdent leurs usages professionnels qui font loi devant les tribunaux » A. Bailly, *Code des usages professionnels, us et coutume des métiers* (1901).

plus généraux, communs à l'ensemble des professions, afin de regarder ensuite les variations auxquelles ils donnent lieu en terme de droits et de devoirs. Il note par exemple que si la période d'essai avant embauche est généralisée, il y a de multiples variations quant à l'existence du délai-congé, sa durée, les conditions de sa suppression. Alors que dans la petite industrie façonnrière le délai-congé est bien établi dans les deux sens (congédiement et démission), dans les industries du bâtiment le délai congé n'existe pas, « car toutes sortes de fluctuations relatives aux chantiers impliquent toute une suite de chômages forcés et imprévus ». Il remarque ainsi que « là où le travail est fixé ou à peu près, en atelier, le délai-congé est de règle générale ». Outre les descriptions métier par métier des usages qui lient les patrons et les ouvriers, Bailly construit un tableau permettant de classer et de visualiser la situation de chacune des professions²³ : à côté de l'appellation générique de la profession, il indique, dans les colonnes, la juridiction compétente, la moyenne des salaires, la durée de l'apprentissage, l'existence du délai-congé et la moyenne de l'horaire de travail journalier. Or ces catégories font, dans le même temps, l'objet d'un énorme travail de la part des autorités administratives, des syndicats et des juristes qui concourent à construire l'espace de négociation entre les nouveaux macro-acteurs qui se constituent dans la période : l'administration économique de l'Etat, le mouvement ouvrier et le patronat. Ces trois macro-acteurs affirment leur prééminence en se dotant de représentants, d'organes et de fonctions qui vont structurer durablement la réalité du monde du travail à tel point que l'on ne pourra plus analyser un quelconque objet ou une quelconque localité sans voir surgir la structure triadique qu'ils composent²⁴.

23. Cette opération cognitive préfigure l'énorme travail d'objectivation statistique et d'expertise sociologique qui va se mettre en place à partir des années trente et duquel surgiront des cartographies et des nomenclatures standardisées. Voir, dans le prolongement du travail d'A. Bailly, la *Constataion officielle des usages locaux et professionnels* du Conseil supérieur du travail, rapport de la 37^e session de novembre 1933.

24. La triade (patronat/syndicats/Etat) va être placée, sous l'appellation de « relations professionnelles », au cœur de l'objet de la sociologie du travail dont nous analyserons quelques textes un peu plus loin.

2.3. Des macro-acteurs habilités à négocier les règles juridiques du travail

Les transformations profondes des relations industrielles au cours du XIX^e siècle apparaissent clairement à l'esprit des contemporains : les patrons comme les ouvriers s'organisent pour se doter des ressources leur permettant de faire face à la crise du régime antérieur. C'est à cette occasion que s'inventent, ou, pour le moins, se généralisent des formes d'action aujourd'hui banalisées qui ont pour caractéristique de faire du lieu de travail un univers de négociations et de conflits permanents. Comme l'accident du travail, le conflit collectif devient progressivement un événement normal.

L'organisation de la défense patronale

Lorsqu'on lit *Le Sublime*, on est frappé par le degré auquel Poulot, petit patron, peut se faire le porte-parole des travailleurs. En effet, pour définir les attributs de l'ouvrier vrai, Poulot introduit l'idéal de l'ouvrier possesseur qui repose sur l'idée d'une continuité encore possible entre ouvrier et patron, et qui lui permet de se qualifier lui-même de travailleur. Dans la période qui s'ouvre, une rupture semble manifeste : les patrons représentent les patrons et s'organisent entre eux ; les ouvriers représentent les ouvriers et s'organisent entre eux. Or la coupure qui nous paraît tellement évidente aujourd'hui est pourtant bel et bien construite dans la période par tout un ensemble de processus de transformation.

Le texte de P. Tronel sur « l'organisation de la défense patronale » (Tronel, 1911) témoigne précisément de ce travail sur les ressources collectives. L'auteur y pose le problème des procédés de luttes qu'il est licite d'employer pour la défense des intérêts professionnels. Ces procédés doivent être efficaces sur le terrain, mais doivent répondre cependant à des contraintes pour éviter une dégénérescence complète des relations sociales²⁵. Au début du

25. On sait que l'on retrouve de façon symétrique, bien que plus étudiée par l'historiographie, cette question des moyens de lutte légitimes au sein du mouvement ouvrier avec les débats autour de l'anarcho-syndicaliste défendant le sabotage et l'action directe.

siècle, bien que le Code pénal interdise les grèves et les coalitions, les groupements patronaux jouissaient d'un droit d'existence tacite par l'intermédiaire des chambres de commerce ou des chambres consultatives des Manufactures, fabriques et arts. La situation est désormais toute différente, dit Tronel, après la loi de 1884 légalisant les syndicats professionnels : contrairement aux groupements ouvriers qui entendent organiser explicitement la « lutte contre le capital », les patrons ne créent pas sur-le-champ d'organisations de résistance. Or une technique lui paraît décisive pour équiper la résistance patronale au niveau national : le lock-out.

Le lock-out, arme encore peu connue à l'époque, constitue en quelque sorte la grève du patron. Son encadrement juridique doit donc, dit Tronel, être sensiblement le même que pour les grèves ouvrières. Or, pour lui, le droit de grève n'est pas un droit positif : si l'on ne peut empêcher les ouvriers de recourir à la grève, on peut refuser que les organisations qui les représentent tentent de faire d'un acte libre, d'une tolérance, un droit positif générateur lui-même d'une foule d'autres droits. Une question n'est d'ailleurs pas encore tranchée : la grève entraîne-t-elle la rupture ou seulement la suspension du contrat de travail ? Pour la jurisprudence qui s'appuie sur la logique du contrat, il n'y a guère de doute : la grève n'est pas une simple interruption mais bien une rupture du contrat de travail, justifiant, si elle est brusquement prononcée sans préavis, des dommages et intérêts au profit du patron. Mais cette construction est sérieusement ébranlée par la masse de situations caractérisées par l'absence de rupture effective du contrat ; là encore, la tentative d'endogénéiser la grève dans le cadre contractuel strict provoque de multiples interprétations (voir sur ce point Béraud, 1980). Si l'on admet la thèse de la suspension, la grève se détache définitivement des autres causes de rupture — la relation entre la grève et la faute étant loin d'être claire pour tous les acteurs au début du siècle. Le Conseil supérieur du travail intervient dans le débat et déclare, lors d'une session de 1905, que la grève n'est qu'une interruption du contrat et que, de fait, le délai de préavis n'est en rien obligatoire. Planiol énonce pour sa part que la rupture du contrat ne peut être confondue avec la destruction juridique du contrat dans laquelle il n'y a pas d'intention de se séparer. Tronel adopte cette théorie de l'interruption, qu'il transpose naturellement au lock-out.

Il analyse ainsi une série de lock-out, dont le plus célèbre est celui de Fougères (novembre 1906- février 1907). Le syndicat qui domine la bourse du travail de Fougères, qui cherche à unifier les salaires dans l'industrie de la chaussure, se trouve en concurrence avec un autre syndicat. Les deux syndicats font, à tour de rôle, monter les enchères sur les augmentations de salaire afin de contrôler le mouvement de protestation. Les patrons décident le lock-out pour mettre un terme à ces luttes incessantes. Le conflit monte à l'Assemblée nationale par l'intermédiaire du député de Fougères. Si la bourse du travail finit par l'emporter, de nombreux acteurs ont désormais pris la mesure de la force dont disposent les patrons par l'intermédiaire du lock-out.

Constatant l'accumulation des ressources de part et d'autre, Tronel estime que l'extension des contrats collectifs est urgente. C'est à nouveau l'ordre social tout entier qui en dépend. Mais, dans un premier temps, le patronat refuse de contracter d'égal à égal avec le syndicat ouvrier. La catégorie des « partenaires sociaux » est loin d'être constituée et fondée sur des dispositifs conventionnels stabilisés. Les acteurs n'ont pas encore équipé juridiquement leurs relations de façon à basculer dans un régime de négociation collective.

A. Portier, expert près la Justice de paix et défenseur patronal au tribunal de commerce de la Seine, qui a consacré une grande partie de ses écrits à l'élaboration d'une défense patronale en fondant une revue intitulée *Bulletin de la jurisprudence des conseils de prud'hommes et des accidents de travail*, constate le retard des patrons en matière juridique. Si, dit-il, les ouvriers sont relativement bien organisés, ou pour le moins défendus par des syndicalistes qui incorporent de plus en plus de connaissances juridiques, les patrons manquent encore de documentation et d'information sur les recours disponibles et l'état de la jurisprudence. Portier place au-dessus de tout la possibilité d'une entente basée sur l'observation loyale des droits et devoirs communs en vertu de laquelle le sens de l'équité devrait suffire pour régler les réclamations légitimes et pour parvenir à concilier des intérêts parfois divergents dans les ateliers. Mais que faire « si d'une part l'ouvrier, dans le cerveau duquel fermentent des idées mal dirigées, où se heurtent, à côté des questions de travail, des théories étranges et étrangères, perd la notion de ses Devoirs et s'exagère l'étendue de ses droits » ? Il faut pouvoir faire valoir

quotidiennement dans les ateliers les contraintes légales et l'état de la jurisprudence. Une telle ressource est, dit Portier, aussi vitale pour une usine que la tenue minutieuse des notes relatives aux mutations du monde du commerce, des ventes, achats, faillites ou transferts de biens ; les industriels doivent être régulièrement informés des jugements qui règlent journalièrement les applications des lois du travail, à défaut de quoi une grève ou un procès perdu peut condamner leur entreprise. Le bulletin de Portier manifeste bien l'irréversibilisation de la reconstruction juridique des rapports de travail : la codification des lois ouvrières et la transformation des rapports de légalité amènent les acteurs à opérer le branchement direct de la jurisprudence qui s'élabore au niveau le plus élevé (Cour de cassation, Conseil d'Etat) et des litiges quotidiens sur les lieux de travail que le sens de l'équité ne permet plus de régler.

La grève et ses mesures

La défense patronale n'est pas seulement liée à la forte poussée des mouvements de protestation et de grèves, mais prend appui sur des instruments de mesure des désordres invoqués. Entre les porte-parole des patrons et des ouvriers viennent se loger des dispositifs cognitifs communs. C'est ce que montre l'ouvrage de M. Perrot sur la grève (Perrot, 1973). Avec le recul, cet ouvrage permet d'identifier les instruments de mesure et les schèmes d'interprétation qui se mettent en place dans la période qui va de la deuxième moitié du XIX^e à la première guerre mondiale. Pour M. Perrot, comme pour Shorter et Tilly (1974) qui étudient les grèves sur une longue période, la grève est un fait social, c'est-à-dire un phénomène mesurable²⁶. Or les analyses effectuées sur la longue durée doivent leur force et leur congruence aux opérations préalables de mise en forme réalisées par les acteurs de la période étudiée qui ont fait en sorte de *rendre les grèves mesurables*, afin

26. « La grève se reproduit. Elle s'évade de l'accidentel pour acquérir une dimension de " fait social " au sens durkheimien : " doué de contrainte " (...) Elle se prête à l'établissement de séries » (Perrot, p. 7). Or l'établissement des statistiques est aussi au principe de la construction de l'état de « fait social » (voir Desrosières, 1988).

d'établir des équivalences entre les événements et en tirer des mesures au sens politique. L'objectivation des sources et de leurs limites opérée par M. Perrot pour produire son analyse braudélienne de la grève permet ainsi d'accéder aux instruments et schèmes cognitifs à travers lesquels la grève a été construite comme un fait social stabilisé, prédisposé à devenir, après coup, un objet naturel de la sociologie du travail.

Dans le chapitre intitulé « Les sources de l'histoire des grèves et leur évolution au XIX^e siècle », M. Perrot constate la congruence des préoccupations statistiques et sérielles et des sources administratives. En effet, pour construire ses séries, elle doit s'appuyer sur des sources judiciaires (notamment la *Gazette des tribunaux* éditée depuis 1825), des archives policières et des documents établis par l'Office du travail créé en 1891 (office suivi par la création d'un ministère du Travail autonome en 1906), autant de témoins du travail de stabilisation de la grève comme fait social, administratif et statistique²⁷. Considérant que « tout différend est significatif », l'Office du travail souhaitait couvrir toutes les grèves, comme le montre cette circulaire de 1905 qui indique que « c'est toujours une chose grave que des ouvriers ne voient d'autre moyen pour résoudre un différend que d'abandonner le travail ». C'est parce que l'incertitude est jugée complète sur l'importance d'un événement et sa source qu'il faut affiner les mesures : « Nul ne saurait préjuger de l'importance éventuelle d'un mouvement de grève : certains conflits importants et prolongés n'ont été souvent que la suite d'un différend soulevé par une équipe de quelques ouvriers ». La circulaire insiste en effet sur les problèmes d'enregistrement des grèves de courte durée (un ou deux jours). Or la statistique des grèves décline progressivement, dans l'ordre des faits sociaux à examiner en priorité, les litiges qui apparaissent désormais comme « individuels » au sens de « particuliers » ou « moins significatifs ». Dans la tradition prud'homale, le conflit était certes « individuel » mais engageait l'ensemble des relations d'un atelier, les usages, les règlements, les rapports dans la commune, la cohésion du patronat, etc. Or ces disputes sont

27. Autre source importante pour l'historien des grèves : la presse. Mais, pour M. Perrot, la nature même du lien établi par la presse entre événement et opinion en fait une source moins fiable que la série précédente qui a le mérite de l'objectivité.

désormais locales, et c'est la grève et sa forme de résolution qui constituent, au niveau macropolitique, le meilleur test de l'état des liens entre les protagonistes et de leur capacité à s'accorder.

Une fois réglée, la mesure des grèves permet de multiples interprétations fondées en toute généralité. Ainsi, la grande révélation de l'analyse sérielle est la chute du nombre de grèves et de grévistes après 1920, l'explosion de 1936 (Front populaire) étant exceptionnelle. L'après-Seconde Guerre mondiale rend la comparaison difficile puisqu'il n'y a plus de commune mesure entre les événements qui se glissent sous la catégorie de grève²⁸. Pour M. Perrot, d'expression de la parole ouvrière, de jaillissement inspiré et de source d'invention sociale, la grève n'est plus désormais qu'une arme stratégique, une grève « froide » ; seul le mouvement de Mai 68 renoue partiellement avec la « pratique oubliée ». Ce que M. Perrot diagnostique ainsi, c'est la routinisation des actions liée à la généralisation des formes, objets, entités, acteurs qui ont été construits dans la période qu'elle reconnaît comme « innovatrice ». La grève est moins fantastique, moins dramaturgique parce que beaucoup de choses résistent dans l'épreuve que constitue la grève : le fonctionnaire ou quasi-fonctionnaire qui fait grève, quinze jours, un mois, deux mois (conflits Renault, SNCF, PTT, RATP, Air Inter) reste toujours fonctionnaire et le rapport de forces se poursuit. Ce que Perrot relève dans ce qu'elle appelle « l'essor et le déclin de la grève », c'est le calage d'acteurs nationaux, d'êtres collectifs entourés de toute une collection d'objets : droits, conventions collectives, statuts, mandats, tests de représentativité, tables de négociation, audiences, organisations, protocoles d'accord, plates-formes de revendication (salaires, sécurité, conditions de travail, emploi), préavis de grève, défilés de rue, interlocuteurs gouvernementaux, tracts qui rendent bien singulières en apparence les grèves que l'on

28. « Très courte, de grande ampleur, centralisée, disciplinée, la grève aujourd'hui concerne avant tout le secteur public et nationalisé, elle s'adresse d'abord à l'Etat-patron ; de plus, la grève est un argument dans une négociation parfois rompue, sans cesse reprise, une manœuvre calculée dans une stratégie savante, affaire d'état major, moyen parmi d'autres dans l'arsenal des contestations possibles, d'une efficacité discutée. Rationalisée, elle a perdu sa spontanéité, sa fraîcheur, cette fonction d'exutoire, de libération, dans la colère ou dans la fête, qui fait pour l'historien du XIX^e siècle son incomparable valeur psychanalytique, source jaillissante de mots, d'images (...) » (Perrot, 1973, p. 71).

dit encore « sauvages »²⁹. Mais ce diagnostic valait sans doute pour la période antérieure à la crise des années soixante-dix qui, en affectant les formes de régulation sociale, menace certaines des ressources attachées jusqu'alors à l'action collective.

Pour la période 1871-1890, M. Perrot distingue les grèves offensives et défensives. Les premières constituent l'ultime étape d'un processus revendicatif; tout y est affaire de mesures, de moyennes, d'écarts, d'évolution d'indices, bref de chiffres (niveau des prix, niveau des profits, des salaires, des embauches, etc.); la grève est déjà une décision qui se prend au sommet d'une organisation syndicale. Les grèves défensives sont au contraire subites, brèves, bornées aux limites d'un établissement : 29 % de ces grèves ont pour origine des problèmes liés aux règlements d'ateliers, aux horaires, aux amendes et renvois d'ouvriers. Des litiges traités auparavant par les prud'hommes provoquent désormais des grèves. M. Perrot est néanmoins prudente : dans la période 1870-1890, l'usage peu frayé de l'écrit dans les disputes introduit un flou dans la mesure des mobiles de la grève, et la relation entre revendication et débrayage paraît extrêmement labile. En dépit de ces réserves, le tableau des revendications construit par l'auteur fait apparaître l'importance du salaire, de la durée du travail, de l'organisation du travail et de la discipline d'atelier (respectivement : 66,6 % ; 11,4 % ; 11,9 %). Le salaire a pour avantage de permettre l'unification et la coordination des actions. Mais cet objet, qui fait désormais office d'équivalent général, n'a pas toujours été aussi fort dans la construction des grèves et c'est l'action syndicale qui a installé la revendication salariale sous la forme d'une routine limitant les désaccords entre ouvriers, fournissant une définition commune de l'objet de la lutte, et écrasant des revendications jugées plus particulières. Le temps de travail se ramène au premier équivalent, à ceci près qu'il permet aux ouvriers, lorsqu'il diminue, d'amoindrir la concurrence qui oppose les ouvriers stables et les ouvriers sans emploi (qui, selon le schème classique de l'armée de réserve du capita-

29. C'est néanmoins à la fin des années soixante et au début des années soixante-dix que prolifèrent les « séquestrations » de patrons ou de cadres dans les usines, méthode forte qui renoue avec les procédés défendus par l'anarcho-syndicalisme au début du siècle et qui se traduit par une « pénalisation » des conflits du travail (cf. Cam, 1981).

lisme, font baisser les taux de salaire). La fréquence de la troisième classe témoigne de l'importance des conflits et des débats relatifs à la discipline et aux règlements. Les catégories les plus fréquentes à l'intérieur de la classe concernent les demandes de renvoi de cadres, les plaintes contre l'incorrection des cadres, les protestations contre le renvoi d'ouvriers et contre les amendes. Cette fréquence rapproche ainsi l'analyse de la grève de celle des tensions relatives aux règlements et à l'autorité dans l'atelier (voir *supra*). Pour M. Perrot, c'est la violence du passage à l'industrialisation qui a engendré les réactions ouvrières contre les règlements, les cadres, les amendes et, plus généralement contre l'installation dans les ateliers de l'économie du temps systématisée par Taylor³⁰.

La grève perlée : entre la faute et la protestation collective

Si la grève devient une épreuve acceptable dans le cadre des rapports collectifs de travail, son statut juridique est-il pour autant clarifié ? Ce qui est sûr, c'est que le droit de grève, dont le statut de liberté publique est réaffirmé dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, rend caduque tout un ensemble de procès traités auparavant par les protagonistes dans le registre de la faute. Mais qu'en est-il par exemple de la « grève perlée » qui échappe par nature aux statistiques nationales ? La thèse de J. de Hubster, consacrée au *Droit de grève et à sa réglementation* (1952), tente de clarifier cette zone charnière entre la grève et la faute, et, à nouveau, entre le collectif et l'individuel, entre le fait social et le fait juridique.

J. de Hubster rappelle tout d'abord qu'il a fallu attendre la loi sur les conventions collectives (loi du 11 février 1950) pour voir clairement indiqué que « la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié » (article 4). Si les juristes discutent encore du statut de cette faute lourde, ils considèrent désormais que le débat sur la nature juridique de la grève est clos (Durand, 1950). L'article 4 crée cependant une faute lourde qui n'est ni la faute lourde du *Code civil*, équivalente au

30. Sur la découverte de Taylor en France, cf. A. Moutet (1975) et P. Fridenson (1987).

dol, ni celle du droit administratif (faute détachable de la fonction), ni celle prévue par le livre II du *Code du travail*. Le caractère « lourd » d'une faute est alors analysé par référence aux propriétés d'une activité déterminée ou par le fait d'entamer une grève sans avoir prévenu d'une quelconque façon l'employeur des motifs de la grève, ce qui peut être interprété comme la manifestation d'une intention de nuire.

Ces débats relatifs aux limites du droit de grève ont introduit des arguments supplémentaires pour la séparation juridique de l'individuel et du collectif. En s'appuyant sur les écrits de Teitgen, J. de Hubster indique qu'il est désormais acquis que « la singularité s'impose pour l'imputation de la faute » (p. 66) : il s'agit nécessairement d'un salarié singulier, puisque la faute collective est une aberration juridique. Selon lui, le tribunal ne juge pas un conflit collectif mais « un contentieux qui oppose le patron et l'ouvrier individuellement désignés ». Le fait de prendre part à une grève jugée abusive constitue une faute individuelle. Une telle requalification est dénoncée par les syndicalistes qui y voient la légitimation des pratiques patronales d'individualisation des conflits sur le terrain même de l'action collective. Ce basculement du collectif vers l'individuel crée néanmoins une règle qui va servir ultérieurement pour de nouveaux dispositifs jugés plus favorables aux salariés (loi de 1973) : en cas de grève, c'est l'employeur qui doit apporter la preuve de la faute lourde afin de pouvoir résilier juridiquement le contrat sans indemnité ; dans tous les autres cas, c'est le salarié qui a la charge de la preuve s'il prétend avoir été licencié abusivement. Malgré de nouvelles ambiguïtés la loi de 1973 va généraliser le renversement de la charge de la preuve inauguré pour la faute lourde du gréviste³¹.

La grève perlée conserve quant à elle son statut équivoque, à la charnière de l'action de grève et de la faute professionnelle. J. de Hubster en propose une définition générale : la grève perlée est une action qui provoque « le ralentissement général de la production dans un ou plusieurs ateliers d'une entreprise », ou qui se traduit par « de brefs arrêts de travail à périodicité régulière ». Elle peut également « affecter la qualité du travail et même aller

31. Sur les ambiguïtés de la loi de 1973 — qui est toujours en vigueur sur la question des motifs légitimes de licenciement —, voir Lyon-Caen et Bonnetete (1973).

jusqu'aux malfaçons », ou s'accompagner de sabotage des machines ou de la destruction des matières premières. La gamme des événements et des qualifications appelées par ce type d'action est donc très large : depuis l'arrêt de travail jusqu'au sabotage. Mais le procédé est clairement reconnu comme tel par les protagonistes : il s'agit de faire triompher des revendications par une réduction systématique de la production tout en demeurant normalement à son poste de travail. Pour J. de Hubster, la grève perlée est donc une exécution volontairement fautive du contrat de travail, ce qui amène aux limites du droit de grève tel qu'il est défini par la constitution du 27 octobre 1946 : « si la Constitution a légalisé le droit de grève sans le réglementer, elle n'a nullement autorisé les ouvriers à saboter leur travail sous le couvert d'une grève dite perlée » (p. 53). D'après ses relevés de jurisprudence, l'auteur note que la grève perlée se traduit parfois, en dehors des sanctions disciplinaires prévues au règlement, par la réduction des salaires proportionnellement à la réduction d'activité — l'employeur traite alors la posture des ouvriers comme une négociation sur un marché : la quantité de marchandises ou leur qualité diminue, le prix diminue en conséquence. Mais dans tous les cas se pose le problème de la *factualité* de la grève perlée et surtout du pourcentage de production qu'elle enraye. L'auteur montre comment, dans un dispositif de rémunération au rendement donnant lieu à des fiches de production et à une organisation scientifique du travail, le problème de la preuve est moindre. L'organisation rationnelle de la production et la gamme des outils qui l'accompagnent pour la gestion de la main-d'œuvre sont donc ici mobilisées dans une argumentation juridique. J. de Hubster mentionne ainsi que, face à ces procédés de preuve, le recours à des témoignages ou à des constats d'huissier paraît désormais plus fragile : ces moyens de preuve ne sont guère congruents avec les assemblages touchés par la grève perlée et leur mobilisation ne fait le plus souvent qu'accroître les chances d'un passage à la violence.

La réduction proportionnelle de la rémunération est jugée fondée par les tribunaux lorsque la preuve peut être apportée, le plus souvent devant le juge des référés, de la diminution de la production orchestrée par une action collective : l'interdépendance des obligations réciproques donne en effet à chacune des parties le droit de ne pas exécuter ses obligations quand l'autre partie n'exécute pas les siennes — la réduction peut ainsi aller

jusqu'à un salaire inférieur au minimum légal³². La jurisprudence décide par ailleurs que tout ralentissement volontaire du travail constitue un acte d'indiscipline valant une faute grave et que peut être identifiée à une faute lourde toute grève perlée accompagnée de sabotage, de bris de machines, d'entraves à la liberté du travail ou de violences.

Des représentants ouvriers dans leurs rapports avec le droit

Se situant explicitement au sein des controverses sur le tournant « légaliste » ou « réformiste » pris par les grandes formations syndicales, P. Bance problématise, dans son ouvrage intitulé *Les Fondateurs de la CGT à l'épreuve du droit* (1978), les liens fortement noués entre droit du travail et action syndicale. La construction des relations entre le syndicalisme et le droit est en effet passée par un long travail critique des modalités de *codage juridique* des situations et des revendications ouvrières. Le syndicalisme a progressivement créé autour du droit un espace critique par la création de moyens d'expression et de mobilisation, de formes de lutte et de représentation, qui vont de la presse jusqu'à la participation aux organismes étatiques, de la création de conseillers juridiques syndicaux à la généralisation de méthodes telles que la lettre aux parlementaires, le piquet de grève ou le sabotage du syndicalisme d'action directe. Sans entrer ici dans l'analyse des différents courants traditionnellement distingués par l'histoire sociale (mutuellistes, possibilistes, guesdistes, anarchistes, etc.), on peut noter que, dans les années 1870 à 1890, il n'y a pas d'opposition systématique à l'organisation légale du travail et que tous les courants, à l'exception des anarchistes, qui constituent en quelque sorte les héros des épreuves rapportées par Bance, réclament l'intervention du législateur pour assurer la protection des travailleurs. Au sein du mouvement ouvrier s'affirment cependant des désaccords sur les formes d'action

32. « Le tribunal civil de Versailles a relevé, le 31 janvier 1948, que sous le couvert de M. le ministre de l'Industrie et du Commerce, les directeurs d'entreprises nationalisées ont donné comme instruction que les jours de grève ne seraient pas payés et que dans les usines fonctionnant à marché réduit par ordre d'un comité de grève, la paie serait réduite en proportion de la baisse qui se serait produite par rapport à celle ordonnée » (cité in J. de Hubster).

légitimes et sur la place de l'exigence de *légalité* dans les luttes ouvrières. Une première source de désaccords parmi les militants provient de la tendance du droit à fixer des règles extérieures aux travailleurs, à leur volonté et leur action propre. Le droit ne peut apparaître que comme un instrument au service de la bourgeoisie³³, qui a en outre pour propriété de diviser, de classer, de ranger les actions dans des domaines séparés.

Cependant, les conseils de prud'hommes ne sont à aucun moment mis en cause par les premiers syndicalistes, qui revendiquent seulement l'extension de leur compétence à toutes les professions, notamment aux employés, et contestent le mode d'appel qui s'effectue jusqu'alors devant le tribunal de commerce (Olszak, 1987). Mais les risques de dégénérescence de l'institution sont mis en évidence à travers les manœuvres patronales qui utilisent les demandes reconventionnelles : supérieures au taux d'appel, elles permettent de passer à travers la contrainte des jugements en dernier ressort. Mais la dénonciation du droit engendre aussi son contraire : une attitude utilitariste du droit. L'idée que l'on puisse déployer des stratégies juridiques se répand très vite parmi les syndicalistes. Puisque le dispositif rend possibles des décisions inévitables, il est licite d'élaborer des stratégies destinées à transformer l'état du droit. Mais une fois l'état du droit un tant soit peu modifié, le problème de la justice est aussitôt reposé, les syndicalistes ayant acquis, selon le tableau que dresse Bance, une méfiance absolue vis-à-vis des institutions dont le personnel est jugé extérieur au monde ouvrier. La position des représentants ouvriers vis-à-vis des inspecteurs du travail est également très critique. A plusieurs reprises, ils proposent de choisir ou d'élire les inspecteurs au sein des chambres syndicales.

Selon Bance, si les syndicats parviennent à se glisser progressi-

33. « La bourgeoisie, écrit Bance, a su jouer du système démocratique, de la légalité, pour enserrer le syndicalisme, petit à petit, dans un filet légaliste d'où, par les erreurs des syndicalistes révolutionnaires, par le sectarisme des anarchistes, par l'impuissance congénitale des réformistes, par la contre-révolution permanente du PC, il ne peut plus, et ne pourra peut-être jamais, se dégager » (p. 9). Une telle perspective téléologique est naturelle dans la rhétorique militante pour laquelle des entités, des macro-acteurs (Etats, peuples, classes sociales, partis, générations, etc.) agissent comme un seul homme et se voient régulièrement attribuer des responsabilités ou des stratégies. Pour une analyse du travail d'élaboration quotidienne de ces espaces politiques et des règlements de comptes qui les traversent, voir Corcuff (1985).

vement dans les débats juridiques, leur intervention est très inégale selon les terrains : travail des femmes et des enfants, durée du travail, formation professionnelle, accidents du travail³⁴, retraites ouvrières, suppression des bureaux de placement et du marchandage³⁵, droit de grève, rupture de contrat de travail³⁶. Bance attribue cependant la demande de codification du droit du travail aux conseillers prud'hommes qui se plaignent de « ne pas avoir de guide comme les autres juridictions qui ont des codes » et de « n'avoir que leur conscience et la coutume pour les guider dans les jugements » (p. 167). Le raccordement du droit social et du syndicalisme s'opère également à travers la consolidation d'instruments d'action à distance tels que le Conseil supérieur du travail auquel participent des syndicalistes réformistes. Si de tels organismes divisent les congrès ouvriers quant à l'efficacité réelle de leurs actions, de nombreux membres y défendent néanmoins une des voies d'accès au rôle de représentant officiel de la classe ouvrière dans les instances étatiques. D'autres instances sont créées au début du xx^e, par l'intermédiaire desquelles se construit progressivement le régime reposant sur la structure triadique Etat/patronat/syndicats, comme par exemple les conseils du travail. Mais le régime n'est pas encore stabilisé et les montages cassent facilement. Ainsi deux tendances s'opposent au sein du mouvement syndical à propos des conseils du travail, et c'est la tendance la plus dure qui l'emporte au congrès de Lyon en 1901.

34. Bance souligne la congruence de la loi de 1898 vis-à-vis des formes préconisées par les syndicalistes, mais refuse toute imputation directe de la loi aux luttes ouvrières, notant « le peu de réaction dans les congrès ouvriers, à la loi en elle-même et à son application immédiate ».

35. « Il est reproché aux bureaux de placement de se livrer à des perceptions illégales, de mettre les bonnes places aux enchères, de favoriser le chômage et l'aviilissement des salaires en provoquant le renvoi des ouvriers placés et en appelant les ouvriers des campagnes à concurrencer les ouvriers des villes, de favoriser la débauche et l'espionnage des ouvriers entre eux » (p. 132). La construction du mouvement ouvrier ne peut se faire que si les acteurs parviennent à réduire la concurrence entre les ouvriers sur le marché du travail ; il faut donc défaire tous les dispositifs qui y concourent et bâtir des dispositifs alternatifs, dont les bourses du travail constituent le modèle, qui permettent un traitement collectif des situations sur le marché en imposant les tarifs syndicaux aux patrons (voir Pelloutier, 1971).

36. Les termes de contrat de travail ou contrat de louage de service n'apparaissent que rarement dans le vocabulaire des syndicalistes et la question du contrat de travail n'est jamais soulevée en tant que telle. La question de sa rupture ne sera pas davantage discutée. Pour Bance cette absence de raccordement à la fin du XIX^e siècle des luttes syndicales et des débats sur la rupture du contrat tient « au caractère fataliste de certaines réactions ouvrières » (p. 172).

Pour Bance, il n'y a donc pas encore en France, au tournant du siècle, une connexion insécable entre le mouvement syndical et l'élaboration du droit de travail. Néanmoins, dit-il, les syndicats commencent dès cette époque à s'équiper juridiquement : formation des conseillers prud'homaux aux règles de procédure et au droit, création des conseils juridiques syndicaux, premières réalisations de manuels juridiques de poche, archivage des décisions des prud'hommes, création de rubriques juridiques dans les périodiques et les organes du mouvement tels que *La Voix du Peuple*, enregistrement systématique des accords collectifs qui sont signés ici et là. Avec la formation de ces ressources, « on est loin, écrit Bance, du syndicalisme révolutionnaire et de la violence qu'on se complaît à lui associer, et pourtant, ce sont des syndicalistes révolutionnaires qui animent les commissions juridiques » (p. 196).

Sorel, auteur socialiste réputé inclassable dans la littérature marxiste occidentale³⁷, est un des premiers à souligner, dans sa période que l'on dit « réformiste », que « les luttes de classes modernes sont en définitive des luttes pour la conquête des droits »³⁸. Sans entrer ici dans les controverses relatives à l'histoire du marxisme et à la naissance du réformisme, on peut relever que Sorel appuie son argumentation sur la possibilité d'une réalisation dans le droit de ce qu'il nomme une « conscience juridique ouvrière » qui donne tout son sens à la critique de l'état du droit et, dans certains cas, au passage à la violence. L'incorporation par les syndicats des ressources juridiques peut ainsi être analysée moins comme une déviation réformiste ou légaliste associée à une logique de compromis, que comme l'ajustement des formes d'action à la disponibilité de droits positifs en accord avec le sens ordinaire de la justice. Cette incorporation a laissé plus que de simples traces dans le sens commun puisque, comme le

37. Gramsci relève, dans ses *Cahiers de prison* (Paris, Gallimard, 1978), les « contradictions » de l'œuvre de Sorel qui associe la nostalgie proudhonnienne de l'artisan et du paysan et la logique juridique comme véritable source d'émancipation pour le prolétariat moderne.

38. Voir, sur ce point, S. Sand, « Lutte de classes et conscience juridique dans la pensée de Sorel » (1983). Sand relève notamment dans les *Réflexions sur la violence* que « la transgression d'une loi existante doit s'accompagner d'une conscience préétablie des lois futures » et que la violence révolutionnaire doit, par la grève générale, servir à la « genèse et aux progrès des idées juridiques ».

montrent les affaires analysées (voir *infra*) les personnes ordinaires reproduisent constamment la relation critique entre droit et justice. Car les personnes traitent le droit comme un ensemble de ressources relevant aussi bien d'un registre de rapports de forces que d'un registre de justice et d'équité. L'activité syndicale opère de la même façon lorsqu'elle oscille entre une tendance à renforcer le travail de codage juridique des situations (par la création de jurisprudence) et la critique de l'état du droit comme l'expression d'un pur rapport de forces justifiant le passage à la violence, notamment lorsque la dignité des personnes est en cause.

2.4. Le nouveau droit disciplinaire : de l'abus de pouvoir à l'abus du droit ?

On ne peut clore ce tableau rapide des sources de création de règles et de dispositifs juridiques sans y inclure le nouveau droit disciplinaire qui encadre formellement les procès pour faute professionnelle. En matière disciplinaire comme dans d'autres domaines du droit, suivre des règles de procédure, sur le respect desquelles les juges tendent à se pencher en priorité, permet de réduire la liste des acteurs et des ressources concernés par la dispute et, partant, d'accroître le degré d'automaticité du règlement du conflit. Mais encore faut-il trouver le bon codage juridique de la situation. Or la congruence de ce codage dépend de la capacité des catégories juridiques disponibles à représenter les situations et les relations de travail. Un simple coup d'œil sur la littérature de droit social depuis les vingt dernières années montre que les controverses sont loin d'être closes sur la portée des règles de procédure disciplinaire et que bien des objets juridiques qui s'y trouvent associés restent pour le moins équivoques. Le « droit disciplinaire » semble en effet constituer aux yeux de nombreux experts une formule de compromis particulièrement fragile qui ne cesse de présenter des difficultés d'interprétation. Si l'on adopte le point de vue du législateur lors du vote des lois Auroux en 1982, le droit disciplinaire est une des modalités d'installation de la citoyenneté dans l'entreprise, à côté du droit d'expression des travailleurs et de l'obligation de négocier. Mais établir en droit que le citoyen-travailleur peut être sanctionné en toute légalité par

son patron, est-ce là véritablement faire appel à des principes démocratiques ? Ne faut-il pas plutôt supprimer tout monopole du pouvoir de sanction détenu arbitrairement par quelques-uns et, si l'on admet que la discipline est nécessaire, le remplacer par des commissions ou des conseils de discipline paritaires, composés de membres élus et capables de juger du bien-fondé d'une sanction ? N'assiste-t-on pas, comme le suggèrent bon nombre de critiques³⁹, à un aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur qui permet à son (ses) représentant(s) de s'affranchir de la dénonciation de l'abus de pouvoir en recouvrant les décisions à coups de conformité procédurale ?

Les controverses relatives au droit disciplinaire sont en totale continuité avec les débats de la fin du XIX^e siècle sur les règlements d'atelier et les causes légitimes de sanction et de rupture du contrat de travail. Une même tension semble toujours présente entre plusieurs formes de justification du pouvoir disciplinaire. Le débat tourne en effet autour de trois positions antagonistes : la référence à une pure logique du contrat (le salarié ne remplit pas ses obligations contractuelles), l'argument institutionnaliste de l'autorité indiscutable de l'employeur seul juge (le salarié qui fait preuve d'indiscipline contrevient au lien de subordination et à l'autorité souveraine de l'employeur dans l'entreprise⁴⁰), ou enfin la référence aux contraintes procédurales en vigueur (absence de motivation écrite de la part de l'employeur, non-respect de la procédure de licenciement élaborée en 1973). La querelle des interprétations ne s'arrête pas là. F. Vennin (1983) a examiné les contraintes posées par la loi du 4 août 1982. Comment une telle loi peut-elle empêcher les employeurs de déguiser les sanctions en mesures de réorganisation de l'entreprise ? Inversement, les salariés n'auront-ils pas tendance à interpréter de telles mesures comme des sanctions déguisées⁴¹ ? Les rédacteurs de la loi et la

39. Voir, entre autres, dans la revue *Droit social*, G. Belier (1982), F. Vennin (1983), J. Pelissier (1983), J.C. Javillier (1983), J. Savatier (1986).

40. La catégorie de « lien de subordination » est utilisée pour désigner des façons très diverses de faire de l'ordre entre des personnes et, de fait, reste particulièrement équivoque : la subordination peut désigner, dans les usages qu'en font les juristes, aussi bien la dépendance personnelle à l'égard d'un patron fondateur de son entreprise que la structure hiérarchique fortement réglementée d'une entreprise à statut.

41. Une des affaires recueillies dans le corpus se constitue autour de ce conflit d'interprétation juridique : une assistante sociale attaque son employeur, un

jurisprudence exigent que l'employeur ait mentionné un agissement fautif antérieur pour valider l'interprétation de tout déclassement, mutation ou suppression de prime comme une sanction disciplinaire. Mais l'innovation majeure, selon F.Vennin, est constituée par la généralisation du *principe de motivation* : ce qui n'est pas motivé est nul juridiquement⁴². Cette innovation ne fait qu'accroître la tendance des protagonistes à recourir à l'échange écrit de motivations et de contestations dès qu'une situation de rupture et/ou un recours judiciaire leur paraît probable⁴³. Sachant que la procédure écrite tend à durcir quelque peu les disputes, le législateur a laissé la possibilité d'un accord, d'une explication ou d'une conciliation orale dans l'entreprise en instaurant l'entretien préalable entre le représentant légal de l'employeur en matière disciplinaire — le plus souvent le directeur du personnel — et le salarié dès que « la sanction a une incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié ». Il va sans dire que de multiples affaires ont fait surgir la question de la mesure des incidences réelles ou potentielles d'un avertissement sur la présence ou la carrière du salarié. De fait, certains juges ont considéré que l'avertissement devait toujours être précédé d'un entretien préalable. En effet, l'avertissement ne peut amorcer à coup sûr de procédure de licenciement puisque ce serait supposer un plan établi par avance par l'employeur pour rompre le contrat d'un salarié.

L'agencement des objets juridiques n'a pas l'automaticité que l'on peut lui prêter a priori en considérant uniquement le degré de

grand groupe public, au conseil des prud'hommes en traitant son absence d'avancement comme une sanction disciplinaire déguisée. Le conseil des prud'hommes la renvoie à la décision prise par la commission paritaire chargée des avancements et rappelle que, en droit, une absence d'avancement n'est pas équivalente à une sanction.

42. L'article L.122-42, 1^{er} alinéa du *Code du travail* stipule qu'« aucune sanction ne peut être infligée sans que le salarié soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui ». Le droit sert donc ici à élever les contraintes de justification d'une décision ou d'une action ayant des conséquences juridiques.

43. Le travail syndical accroît également cette propension en contraignant les salariés peu enclins à utiliser l'écriture à répondre systématiquement aux courriers de l'employeur, quitte à rédiger à leur place les lettres de contestation. Une partie importante de l'activité des sections syndicales d'entreprise et des unions locales est ainsi composée par ce travail de constitution progressive de dossiers préparant la procédure juridique.

formalisation du droit. La pertinence du droit repose sur sa possibilité de connexion avec les dispositifs associés aux situations de travail : il n'est guère possible de qualifier juridiquement les situations, surtout lorsqu'il s'agit d'apprécier le bien-fondé d'une accusation de faute, sans un examen de la factualité amenée par les protagonistes et de la congruence des moyens de preuve qu'ils exhibent. Le maintien d'une continuité avec les modes ordinaires d'établissement des faits et d'attribution de responsabilité est donc nécessaire pour juger de la justesse de la qualification utilisée par l'employeur ou de la contestation du salarié⁴⁴. Mais une contrainte semble contrer ce beau dispositif : la plupart des salariés n'osent guère aller contester en justice un avertissement ou une mise à pied, qu'ils jugent injustifié ou disproportionné, par crainte de mettre en cause la perpétuation de leurs liens avec l'entreprise. Si les juristes s'efforcent d'explicitier un certain nombre de contraintes qui sont attachées au « droit d'agir en justice »⁴⁵, droit qui rapproche le travailleur du citoyen, ils projettent sur les liens qui se tissent entre les personnes sur les lieux de travail le seul lien juridique qui suppose d'écarter toute autre forme de relation, devenue alors particulière, pour aller plaider sa cause devant un tribunal. Or la prégnance d'autres formes de lien rend difficile le basculement complet des personnes qui ne cessent de transporter, ne serait-ce que pour faire la preuve, des liens étrangers au rapport juridique *stricto sensu*. De

44. L'analyse détaillée de jugements montre que l'examen des événements jugés fautifs peut être extrêmement fin, comme dans ce cas, rapporté par J. E. Ray, où les juges considèrent que le fait de « regarder un directeur avec ironie » n'est guère une faute dans une situation où l'expression du salarié « ne faisait que répondre à une remarque maladroite » (Ray, 1987). Mais, comme le souligne également l'auteur, les juges peuvent très rapidement être emportés dans un processus de régression à l'infini et la tendance à juger *in abstracto* ou à s'en tenir à des éléments de procédure se manifeste dans plus d'un cas. C'est même là une des propriétés du droit qui permet au juge de se détacher des protagonistes et des conventions qui les lient : le juge dispose d'un *imperium* qui lui permet de clore la dispute par son appréciation souveraine ; il n'est jamais lié par ce que lui amènent les parties en présence mais, d'un autre côté, s'il abuse de cette faculté, il court le risque de voir sa décision dénoncée en appel ou en Cassation.

45. Ce problème, déjà relevé par de nombreux auteurs au XIX^e siècle, est traité à propos des nouvelles procédures par A. Supiot dans son article sur « La protection du droit d'agir en justice » (1985), qui fait la liste des contraintes légales assurant aux salariés une relative immunité en cas de procédure qui dédouble leur relation avec l'entreprise.

fait, il apparaît que le contentieux disciplinaire autre que le licenciement (levée d'avertissement, de mise à pied, de déclassement, etc.) est presque exclusivement réservé aux délégués qui, disposant d'une protection légale, peuvent plus facilement agir en justice.

La pluralité des modes de qualification juridique des actions et des situations peut rendre proprement impossible la clôture des controverses puisqu'il y a toujours moyen de changer de forme de mise en cohérence — chaque acteur pouvant se saisir de tout un pan de jurisprudence, de textes et de commentaires lui permettant de construire une cohérence juridique⁴⁶. Dès lors se pose la question du degré auquel les juristes ont besoin de méta-règles ou de principes susceptibles de procurer un fondement ultime aux raisonnements qu'ils mettent en œuvre (Jeammaud, 1982). Dans l'état actuel des controverses juridiques en droit social, la question des principes semble en effet suspendue, bien que les juristes mobilisent sans cesse, de façon sous-jacente dans leurs critiques de l'incomplétude du droit, le principe d'égalité civique qui se heurte à l'asymétrie créée par la relation salariale. L'absence d'explicitation complète des relations entre ce principe sous-jacent et les développements de technique juridique crée une tension particulière qui rompt la continuité entre principes de justice et formes juridiques observée dans les disputes quotidiennes ou dans un autre état des controverses (voir *supra*). Pour la période contemporaine, il s'avère donc indispensable de trouver des points d'appui extérieurs au droit et au jeu de qualifications qui lui est propre afin de décrire la grammaire des jugements qui s'expriment dans la construction des défaillances ou des fautes sur les lieux de travail.

46. C'est le cas par exemple de l'amputation de la rémunération suite à une réduction jugée volontaire de rendement qui peut être interprétée soit comme une sanction disciplinaire — mais, dans ce cas, il s'agit d'une entorse à l'article 122-42 du *Code du travail* qui interdit les sanctions pécuniaires —, soit comme un ajustement contractuel lié à une absence de contrepartie, le salarié n'ayant pas exécuté ses obligations dans les conditions normales du contrat — mais, l'amputation de rémunération ayant une incidence sur la carrière du salarié dans l'entreprise, elle tombe sous le coup du droit disciplinaire. Pour A. Mazeaud, la jurisprudence est ainsi conduite à une véritable « confusion des genres » (voir Mazeaud, 1988) qui manifeste l'incomplétude du système de traduction juridique du tissu de conventions mobilisables par les protagonistes.

3. *La sociologie du travail et les rapports de forces*

Les cadres interprétatifs développés par la sociologie du travail ont pour effet de relativiser l'importance des règles de droit dans les situations de travail. Du même coup, si l'on entre de plain-pied dans cette discipline, l'objet constitué par la responsabilité professionnelle ne peut plus être conçu dans toute sa complexité, du moins pour la période qui va des années cinquante au début des années quatre-vingt : des règles d'analyse très générales permettent d'en réduire immédiatement le contenu. Il faut alors remonter à la source de cette discipline pour saisir le régime de production de connaissances qu'elle a instauré.

3.1. *De l'humanité du travail*

Friedmann et Naville, fondateurs de la sociologie du travail en France, ont décrit l'objet et les méthodes de leur discipline dans le *Traité de sociologie du travail* (1970, 1^{re} éd. 1962), véritable somme sociologique dans laquelle ils n'hésitent pas à remonter vers des questionnements anthropologiques afin de relativiser le mode de production industriel. Le travail y est défini comme un objet conventionnel, comme un certain état des rapports établis entre les hommes, et entre les hommes et la nature.

Pour G. Friedmann, la sociologie du travail peut ordonner les dispositifs de travail selon le degré auquel ils s'accordent avec une exigence de liberté et de bien-être de l'individu : « tout travail qui correspond à un choix librement consenti, à des aptitudes, est un facteur d'équilibre psychique, de structuration de la personnalité,

de "bonheur" » (p. 15). En se rapprochant explicitement de Freud, l'auteur pose en principe que « le travail est un phénomène décisif dans l'ascension de l'homme au-dessus de l'animalité »¹. En reliant l'activité transformatrice de l'homme à cet idéal de libération dans le travail, Friedmann dispose d'un point d'appui pour décrire « l'autre face du travail » qui prend les formes moins généreuses de l'Exploitation et de l'Aliénation. De façon symétrique au principe d'harmonie décrit plus haut, tout travail imposé à l'individu par la force des choses a des effets nocifs. C'est le rapport d'étrangeté entre l'être au travail et le contenu de ce dernier qui définit à proprement parler le travail aliéné, servitude involontaire qui constitue une des plaies les plus profondes de la vie moderne. Ce rapport d'aliénation constitue dès lors le thème majeur de la nouvelle discipline et en contient les développements à venir². La réalisation du désir du travailleur est pris comme étalon pour établir le degré d'aliénation du travail industriel. C'est pourquoi Friedmann soutient que, partout où le progrès technique

1. Comparant la civilisation humaine aux sociétés animales élaborées par les abeilles, les fourmis ou les termites, Freud soutient que notre civilisation crée la possibilité d'un « individualisme indompté et d'expressions hostiles » aux formes les plus institutionnalisées de la culture, tel le droit. « Bon nombre de luttes au sein de l'humanité, écrit-il, se livrent et se concentrent autour d'une tâche unique : trouver un équilibre approprié, donc de nature à assurer le bonheur de tous, entre ces revendications de l'individu et les exigences culturelles de la collectivité. Et c'est l'un des problèmes dont dépend le destin de l'humanité que de savoir si cet équilibre est réalisable au moyen d'une certaine forme de civilisation, ou bien si au contraire ce conflit est insoluble » (*Malaise dans la civilisation*, 1981 (1^{re} édition, 1929)). Pour sa part, Friedmann tente de formuler les conditions d'une organisation humaine qui maintienne un équilibre entre l'exigence de liberté qui distingue l'homme de la fourmi ou du termite et les exigences du développement industriel (voir Friedmann, 1947, 1950).

2. C'est pourquoi la condition de l'OS et du travail à la chaîne constituera l'objet le plus légitime de la sociologie du travail. C'est par l'observation directe du travail à la chaîne que devront se former les apprentis sociologues, parfois en s'engageant personnellement dans des usines pour supprimer les médiations qui interdisent de « connaître de l'intérieur » la condition ouvrière (voir, par exemple, R. Sainsaulieu, 1977) ou pour compenser l'aspect artificiel des techniques d'observation à distance (Bernoux, Motte, Saglio, 1973). L'extrême conditionnement de l'homme au travail réalisé par les processus de production est ainsi mis au jour, la question du maintien de l'humanité se posant à chaque pas supplémentaire dans les profondeurs obscures des ateliers. Le développement de cette sociologie des rapports humains au travail est évidemment très lié à l'influence exercée par le catholicisme social sur les sciences sociales qui prennent le relais, en France, du courant dit des « relations humaines » constitué à partir des travaux d'E. Mayo aux Etats-Unis contre le taylorisme.

supprime toute intervention humaine dans le procès de production, il faut cesser d'user du terme de « travail » pour « désigner ces opérations déshumanisées » et forger un vocable nouveau. Cette contrainte éthique d'humanité du travail en rencontre une autre, celle de l'équité de la rémunération. Si ces deux contraintes ne sont pas satisfaites, le travailleur éprouvera légitimement un sentiment d'exploitation qui pourra le conduire, dans certains cas, à la rébellion.

La connexion entre maintien de l'humanité des personnes, problèmes d'équité et formes d'organisation du travail est donc au fondement du travail d'expertise que va développer le sociologue du travail. Mais cette expertise va s'appuyer sur un macro-acteur doté de propriétés bien définies qui en font le prototype indiscuté du travailleur moderne. Utilisant un principe de reconnaissance par *typicité* (Rosch et Lloyd, 1978), Friedmann déploie l'ensemble des perspectives que l'on peut prendre sur le travail industriel moderne en construisant un personnage fictif, Paul, ouvrier tourneur dans un atelier de construction mécanique de la banlieue parisienne. L'ouvrier métallurgiste, le métallo, permet de résumer à lui seul la foule d'acteurs que l'on range communément dans la classe ouvrière.

Friedmann décrit d'abord l'« aspect technique » du travail de Paul, qui relève, écrit-il, de la compétence de l'ingénieur ou de l'expert en production. Le travail de Paul est tout entier structuré par la notion de *poste de travail*, qui comprend une machine, la force motrice qui l'alimente, la disposition des organes et les interventions exigées de l'opérateur. Le poste de travail constitue donc le premier objet stabilisé du travail industriel qui permet de construire l'analyse sociologique. C'est en outre le lieu où s'opère, selon la tradition marxiste, l'extorsion du surtravail : la tâche du sociologue consiste dès lors à aller observer, décrire, analyser, rapporter comment s'organise le poste de travail dans l'industrie et la façon dont est rendue manifeste une forme ou une autre d'exploitation ou d'aliénation³.

3. Cette idée de point fixe sur lequel doit se concentrer la sociologie du travail dans les ateliers a contribué à exclure de l'analyse toutes les professions itinérantes ou moins fortement structurées autour d'un poste fixé dans l'espace-temps de l'atelier. Car il s'agit de rendre compte en priorité des effets sur les personnes de cette fixation dans un espace déterminé qui va de pair avec

Le second point de vue permet d'étendre l'analyse à la relation qui se noue entre l'environnement du poste de travail (lumières, couleurs, humidité, ventilation, bruit, etc.) et la constitution physique de Paul. Toutes ces propriétés locales du poste de travail ouvrent un domaine d'études particulières, partiellement couvert par les travaux ergonomiques.

Le troisième angle d'attaque est fourni par la constitution morale de Paul : quelles sont ses réactions psychiques à sa tâche quotidienne ? Quelles sont ses motivations, son degré de conscience ou de satisfaction professionnelle ? L'auteur range ici toutes les formes d'expression qui permettent de décrire les attitudes au travail. Il reconnaît qu'il faut alors quitter le point fixe du poste de travail dans l'atelier pour introduire nécessairement des phénomènes de « non-travail ». La perception de l'usine depuis le café du coin, à la maison, ou lors de réunions syndicales est jugée centrale pour appréhender le rapport au poste.

Le quatrième point de vue est celui des collectifs auxquels appartient Paul. La relation au groupe est toujours une relation d'appartenance car, pour cette sociologie naissante, le groupe existe indépendamment des individus qu'il comprend et n'a pas à être recréé ou reconstruit. Stabilisé et parfaitement identifiable, le groupe ne subit guère de déplacement important ; ce sont ses membres et les circonstances de son entrée en lice qui se déplacent. Mais la liste des groupes pertinents est pour le moins longue à établir : l'équipe de travail, l'atelier d'usinage, le département de mécanique, l'entreprise, firme ou compagnie « qui possède une réalité collective plus ou moins ressentie par les membres du personnel » (p. 18). Il faut, dit Friedmann, laisser la liste ouverte pour pouvoir prendre en compte, le cas échéant, des groupes extérieurs à l'entreprise ou groupes « sécants » : la famille, le syndicat dont Paul est membre, le parti politique auquel il peut avoir adhéré, la nation qui exerce aussi une influence sur l'attitude de Paul au travail, sans compter tous les groupes invisibles, officieux, informels, qui se constituent par « des similitudes d'origines, de croyances, de sympathies, d'attractions

l'immobilisation du capital dans les machines et les locaux. On verra dans la partie consacrée à l'analyse des affaires qu'il est aujourd'hui nécessaire de décrire toute la gamme des activités sans faire porter exclusivement l'analyse sur des postes qui paraissent constituer le nerf de la production.

caractérielles, politiques, syndicales, religieuses, professionnelles, nationales, raciales, etc. ». Quant à la définition des classes sociales, Friedmann hérite des débats engendrés par le marxisme autour du problème du dédoublement de la classe comme position dans les rapports de production et comme conscience de classe : « la classe sociale entre dans le champ des forces réelles qui agissent sur le travail de Paul si celui-ci s'en éprouve membre, s'il ressent, à quelque degré, " une conscience de classe " » (p. 19).

Enfin, le cinquième point de vue est celui qui traite le travail comme une réalité économique. L'attitude de Paul vis-à-vis de l'entreprise dépend de sa structure économique, de son mode de gestion, de la façon dont se négocient les termes du contrat de travail, etc.

Dans ce tableau des modes d'entrée dans les situations de travail industriel, l'entrée juridique n'est guère jugée pertinente⁴. On pouvait donc étudier les situations de travail sans faire référence à l'état du droit qui, bien que présent dans la liste, est subordonné à des structures plus générales. Recoller aujourd'hui la sociologie du travail et la sociologie du droit ne va donc pas de soi puisque ces deux branches de la discipline sont associées à des ordres de réalité jugés, pendant près de trente ans, parfaitement dissociables (le droit social, malgré son accroissement, n'étant alors perçu que comme un instrument de lutte surdéterminé par la lutte politique d'un côté et la lutte économique de l'autre)⁵.

Parallèlement au travail de fondation entrepris par G. Friedmann, P. Naville établit pour sa part les règles de la méthode en sociologie du travail qui reposent sur une exigence de coupure épistémologique interdisant d'introduire dans les investigations

4. Sur l'ensemble des textes composant le *Traité* qui, outre les fondateurs, rassemble des auteurs tels que A. Touraine, P. Rolle, M. Crozier, J. D. Reynaud, J. R. Tréanton, un seul texte, rédigé par Y. Delamotte, est consacré aux « règles juridiques du travail ». Il est centré sur les relations collectives institutionnalisées sous la forme des conventions collectives, des comités d'entreprise et de la Sécurité sociale. Cf. *Traité de sociologie du travail*, tome II, pp. 204-231.

5. Ainsi, lors du grand bilan de la sociologie du travail effectué en 1985, S. Erbès-Seguin constate que le droit a été évacué comme une instance extérieure aux relations de travail : « Etudiant les manifestations directes du rapport des forces — la grève, le plus souvent — ils (les sociologues du travail) signifiaient ainsi que le droit était, de fait, une superstructure ; soit analysant les relations de travail comme un jeu dont les acteurs déterminent eux-mêmes les règles, ils conféraient de fait à ce droit le statut d'institution autonome dans le fonctionnement de la société » (Erbès-Seguin, 1985).

des « convictions transcendantes » d'aspect plus ou moins philosophique ou moral (p. 36). Comment dès lors Friedmann et Naville peuvent-ils associer leurs points de vue pour fonder conjointement une même discipline ? Le premier semble privilégier une forme de philosophie morale visant à dévoiler les contraintes pesant sur les personnes au travail ; le second semble exiger une coupure nette entre principes moraux et objectivation du travail industriel. Tout se passe comme si Friedmann se proposait de traiter le travail sous le rapport de l'éthique et de l'équité en faisant des questions de mesure une préoccupation seconde et si Naville organisait à l'inverse sa méthode sous le rapport de l'équivalence, les questions éthiques et politiques devenant ici un arrière-fond peu apte à créer les conditions d'une concordance scientifique. D'ailleurs, dit-il, la possibilité d'une étude scientifique du travail remonte à la construction des premières équivalences mécaniques du travail et de la chaleur qui permettent de rompre avec la philosophie morale. L'économie du travail ne trouve-t-elle pas son premier étalon avec l'assimilation du travail humain au travail mécanique opérée par W. Petty ? Or Naville en vient à recoller ce qu'il semblait séparer en exhibant le caractère social de la mesure dans le domaine du travail, sa fonction politique, qui prend de plus en plus un caractère de prévision à long terme. Pour Naville, la connexion entre ordre moral et sociologie se fait par l'élément ordonnateur des sociétés que constitue le travail. La sociologie intervient de plus en plus dans la détermination des mesures dont se dote la société. Il oppose ce point de vue à celui qui prévaut dans les études monographiques de l'activité ouvrière habitées par une forme de « réalisme » qui empêche d'accéder à des structures abstraites, comme celles qui permettent de penser les rapports du salariat qui « sont tout autre chose qu'un salaire de x francs versé à un salarié par son employeur ». Pour lui, « les opérations matérielles de la production et du travail se prêtent exceptionnellement bien à la mesure parce qu'elles se conforment à des structures d'ordre impératif » (p. 49). C'est même dans ce domaine que « les conceptions mathématico-logiques les plus modernes de la mesure et du classement peuvent trouver leur emploi le plus fécond » (p. 50)⁶. S'il est légitime de se donner pour but

6. P. Naville était particulièrement attaché à définir une épistémologie à partir des possibilités d'axiomatisation et de raisonnement déductif dans les sciences

d'atteindre à la compréhension juste des conditions dans lesquelles les humains agissent dans le cadre de leurs activités de travail, il faut, dit Naville, y parvenir par une modélisation adéquate qui permette de surmonter la complexité des situations. C'est à cette condition que la sociologie du travail peut remplir sa mission morale qui est de dégager les contraintes qui pèsent sur les actions humaines et de permettre des mesures d'ordre politique fondées en raison.

C'est ainsi que, transformant l'argument de Naville en prophétie autoréalisatrice, les années 50-60 voient s'intensifier les recherches empiriques directement financées par l'Etat dans le cadre du développement de la planification industrielle et sociale¹⁷. Bien que les économistes aient largement dominé le travail de définition des structures du monde industriel, les sociologues vont devenir progressivement des alliés indispensables pour qualifier ce qui apparaît, dans les années 60-70, comme de nouvelles formes de conflits sociaux. Les méthodes élaborées par les sociologues du travail et les arguments critiques relatifs au travail aliéné sont progressivement introduits dans les institutions et se trouvent connectés aux instruments de mesure qui sondent, par l'intermédiaire des statistiques industrielles, les transformations des « macrostructures » de l'économie nationale. Des démarches jusqu'alors exclues de l'appareillage économique et statistique sont désormais recevables. C'est le cas par exemple de l'enquête participante engagée par trois sociologues sur des « ateliers d'OS » qui démontrent l'intérêt qu'il y a à réintroduire ce qui est exclu par les questionnaires en établissant qu'une des dimensions de la crise prend la forme d'une « distanciation de plus en plus grande entre la perception que les individus ou les groupes ont de l'univers où ils vivent et la perception de cet univers par l'organisation qui le structure » (Bernoux, Motte, Saglio, 1973). Si la démarche des auteurs se veut compatible avec le traitement

sociales. Voir sur ce point une synthèse des débats effectuée par P. Rolle et assortie de notes réunies par Naville dans la revue *Epistémologie sociologique* (Rolle, 1968).

7. On ne peut refaire ici l'analyse des ponts qui ont été établis après guerre entre la recherche en sciences sociales, le développement des études statistiques, la formation d'acteurs nationaux (le patronat, les syndicats, l'Etat, les cadres, la classe ouvrière, les consommateurs, les populations urbaines). Voir, sur ce point, Boltanski (1982), et Desrosières et Thévenot (1988).

standard des données qu'elle permet d'enrichir par la définition de nouvelles variables non aperçues par les outillages classiques, elle reste fortement critique vis-à-vis du formalisme économique. Les auteurs entendent en effet montrer que la rationalité du travail industriel ne se trouve pas où le pensent les gestionnaires et les statisticiens qui développent des modèles prévisionnels. Leur argument est désormais standard en sociologie : l'organisation déploie une rationalité factice, purement formelle ; c'est la transgression des règles formelles qui est à la base des performances ouvrières et le caractère « formel » de l'organisation des activités qui est à la source de bon nombre de défaillances puisque « concrètement, dans l'atelier, ce sont les compagnons qui font fonctionner les machines et produire l'usine en partie contre la logique organisationnelle paralysante. L'application rigoureuse de toutes les consignes en effet — la grève du zèle — paralyserait l'usine et ferait tomber fortement la production » (p. 130). Les sociologues cherchent donc à dévoiler ce qui se joue sous les régularités formelles de la logique industrielle : d'un côté, des directions d'entreprise qui ne visent que le maximum de rendement et de profit ; de l'autre, des ouvriers qui transgressent sans cesse les normes de la division du travail et qui font valoir leur dignité humaine en luttant contre leur exclusion de la gestion de l'entreprise et contre leur « sentiment de déchéance sociale ». La philosophie morale explicitée par Friedmann est donc toujours agissante bien que de plus en plus sous-jacente au fur et à mesure que s'affirme, aux yeux des sociologues, une factualité incontournable : les rapports de travail ne sont jamais que des rapports de forces.

3.2. Jeux de forces

Comment ne pas reconnaître dans les conflits de responsabilité qui nous intéressent autant d'épiphénomènes de ces « rapports de forces » qui traversent les entreprises ? Mais alors de quelles forces parle-t-on et de quelles mises en rapport ? Comme il n'est guère contestable que l'entreprise soit un lieu de conflits entre diverses formes de prétentions au pouvoir (Crozier, 1962), le sociologue du travail placé en position d'extériorité tend à traiter tous les acteurs et toutes les ressources qui interviennent dans les

situations (capital, compétence, machine, règlement, accord collectif, liens traditionnels, syndicat, marchés, image de marque, recours judiciaires, changement technologique, emplois, etc.) à partir d'un même cadre interprétatif tournant autour de la notion de force ou de puissance. Or il nous faut mettre en question cette immense réduction qui écrase la complexité des situations quotidiennes dans lesquelles les acteurs et les ressources qu'ils engagent se trouvent soumis à des contraintes de cohérence et de légitimité de nature et de degré variables. Mais relativiser la référence permanente à des « rapports de forces », en exigeant notamment qu'ils ne soient plus traités comme des entéléchies toujours agissantes derrière les interactions visibles, ne signifie pas pour autant ignorer les épreuves de forces : les acteurs manifestent bien, dans certains cas, la présence de forces ou de puissances venant bloquer les épreuves de légitimité ; car ce que l'on appelle la force ou la puissance peut n'être qu'une requalification de ressources engagées de façon légitime (au sens où l'on peut dire, par exemple, d'un ingénieur qui a réussi à transformer un procédé de production qu'il disposait de la force nécessaire), comme elle peut signifier l'impossibilité de la formation d'un accord entre des protagonistes et la permanence d'un climat de guerre⁸. Autrement dit, il faut admettre qu'il y a, sur les lieux de travail, des processus de transformation continuels de rapports de forces en rapports de légitimité, et vice versa.

La figure du sabotage

A priori, les situations de sabotage ne sont guère moins singulières que les imputations de faute professionnelle. Or les schèmes d'interprétation de la sociologie classique permettent d'en faire des situations parfaitement généralisables à l'ensemble des relations industrielles. C'est ce que montre l'ouvrage consacré

8. Cette dernière perspective correspond assez bien à l'expérience de l'établissement d'intellectuels militants dans des usines dans les années soixante-dix : le rapport de force préexiste à l'entrée dans l'usine et dès lors tous les événements peuvent être interprétés par référence aux forces en présence dont les manifestations varient selon les situations (Linhart, 1980 ; Pialoux et Corrouges, 1984 et 1985).

par P. Dubois au thème du sabotage (Dubois, 1976). Cet ouvrage a pour vertu principale de systématiser l'appréhension critique de la défaillance industrielle, critique qui trouve son apogée au cours des années soixante-dix. Pour l'auteur, tout ce qui advient aux hommes et aux machines qui composent les entreprises est lié aux « rapports de forces » entre patronat et classe ouvrière. De fait, tout peut être transformé en sabotage, la grève comme l'absentéisme, la destruction du matériel comme la mauvaise organisation du travail. Mais, si l'acte peut être aussi bien le fait d'ouvriers que de patrons, le véritable responsable est le « système capitaliste », l'« appropriation privée des moyens de production » (p. 179). Dubois doit cependant spécifier que la qualification de sabotage présuppose de doter l'acte d'une intentionalité et de quelque conséquence néfaste sur la production. Mais cette intentionalité ne laisse pas de doute quant au sens des actions ouvrières. Car si, pour Dubois, la forme des sabotages et la manière dont ils sont gérés dépendent des « rapports des forces en présence » et de « l'histoire des luttes de chaque entreprise », derrière, il y a toujours une question de dignité : accéder à la maîtrise de la production, faire aboutir une revendication ou « amorcer un processus révolutionnaire ».

On a là à l'état pur une figure d'interprétation téléologique dont on verra qu'elle ne cesse d'être activée quotidiennement par des acteurs. Il suffit de postuler l'omniprésence de rapports collectifs opposant des groupes ou des classes pour supprimer le doute sur la source des erreurs, des pannes, des accidents et incidents divers qui surviennent sur les lieux de travail. Selon Dubois, le seul problème d'interprétation concerne le degré auquel le saboteur relie consciemment son acte à une cause collective visant le long terme (le processus révolutionnaire) au lieu de satisfaire spontanément ses pulsions. Ce ne sont pas les circonstances de l'action qui créent des difficultés d'interprétation mais l'état dans lequel se trouvent les êtres qui agissent et dont la grandeur civique (Boltanski et Thévenot, 1987) reste, à défaut d'expression adéquate, relativement incertaine. La justification des gestes ouvriers dépend néanmoins de l'état des formes collectives disponibles. Ainsi, en juin 1974, la CGT et la CFDT signent un accord qui comprend une partie commune sur les *méthodes d'action légitimes*. Si, comme le note Dubois, ce texte a toutes les propriétés du « compromis », les deux centrales s'accordent sur le fait que « les

actions doivent mesurer les risques d'isolement et de division »⁹. La légitimité du sabotage peut donc être éprouvée par le degré d'expression collective qu'il contient et Dubois distingue ainsi le « sabotage expressif », acte qui reste singulier du point de vue de l'action collective, et à travers lequel s'exprime « un désaccord, une vengeance ou un cri de désespoir », le « sabotage instrumental aux objectifs limités » (obtenir une amélioration des conditions de travail) et le « sabotage aux objectifs politiques ». L'interprétation du caractère collectif d'un acte peut parfois nécessiter des médiations particulières comme dans le cas de l'absentéisme qui n'est pas spontanément rangé dans le stock des instruments de lutte ouvrière. Le passage de l'individuel au collectif nécessite un travail de traduction : entre l'action, qui peut toujours être renvoyée dans la contingence, et la protestation collective, il faut intercaler une instrumentation statistique qui permet de retrouver, à partir de régularités, la nature collective de conduites qui ne sont pas explicitement justifiées par référence au collectif¹⁰. Plus la division du travail est poussée, dit l'auteur, plus la chaîne de production est sensible à la moindre perturbation, ce qui rend possible le recours à des sabotages élaborés tels que la « perturbation paralysante » créée par « l'arrêt de secteurs névralgiques de la production »¹¹. Cette notion de « positions de force » constituées

9. Alors que la CGT tend à condamner tous les actes qui ont de faibles chances d'obtenir le soutien d'une majorité de travailleurs et qui peuvent accentuer les divisions (comme le sabotage destructeur), la CFDT, nous dit Dubois, juge beaucoup plus la « combativité des travailleurs », même si elle s'exerce parfois en dehors de la légalité ; l'acte est alors interprété comme le jaillissement d'un sentiment profond de la justice, dont la possibilité d'expression est jugée plus importante que le risque de division encouru.

10. Sur les relations entre mesures statistiques et modes d'objectivation des groupes sociaux, voir Hérin (1984) et Thévenot (1987), ainsi que les travaux d'A. Desrosières déjà cités (1986, 1987 et 1988).

11. On peut remonter, par cet argument, à la tradition anarcho-syndicaliste. Au début du siècle, la justification du sabotage est en effet plus facile au sein du mouvement ouvrier. Le sabotage est même un exercice formateur, par lequel les ouvriers apprennent à utiliser, pour la cause collective, les dispositifs techniques. La maîtrise du procédé de production ou de l'ensemble des objets qui font tenir l'activité de l'entreprise est véritablement une mise à l'épreuve de la grandeur professionnelle des ouvriers. E. Pouget (1977) prend l'exemple de la grève des postes et des télégraphes du printemps 1909 qui provoqua une formidable désorganisation du réseau national : des ouvriers révolutionnaires décident de saboter les lignes télégraphiques et téléphoniques pour protester contre le renvoi de plusieurs centaines de grévistes ; une circulaire confidentielle précise dans quelles conditions doit s'opérer cette campagne de sabotage des fils et contient un

par les « points névralgiques de la production »¹² repose sur un lien équivoque entre contraintes techniques, engagements de collectifs et mesure de « rapports de forces ». De quelles forces s'agit-il ? Des forces dégagées par les techniques disponibles ? Des forces produites par le nombre d'acteurs comptabilisables dans chaque camp (un instrument de mesure de ce rapport de forces étant constitué par les élections ou par l'évaluation des capacités à mobiliser lors d'une grève) ? Des forces de caractère (l'allusion à de telles forces étant facilement dénoncée comme une réduction « psychologiste ») ? Des forces associées à la disposition d'informations ? Des forces relatives à la quantité de biens disponibles ? Des forces de natures aussi différentes peuvent-elles s'additionner ?

*La théorie des jeux et le problème
de la commensurabilité des forces en présence*

Dans un ouvrage publié en 1978, G. Adam et J. D. Reynaud, qui identifient conflit du travail et conflit collectif s'exprimant par la grève, partent d'une ouverture relative des lieux d'expression des conflits et des négociations et énoncent que « l'identification des acteurs ne peut résulter que des circonstances mêmes de l'action » (Adam et Reynaud, 1978, p. 86). La représentativité, par exemple, bien que préconstruite lors d'élections antérieures, se détermine en grande partie dans l'action et à l'occasion des conflits. De même, les enjeux ne sont pas préalablement définis ; leur détermination, nous disent Adam et Reynaud, suppose un travail de transformation. Le niveau de la négociation est juridiquement indéterminé et constitue lui-même un objet de conflits.

formulaire technique extrêmement détaillé, exposant les différentes façons de couper les fils sans être électrocuté. La circulaire explique également comment reconnaître les fils des signaux et les fils télégraphiques des compagnies de chemins de fer qui ne sont pas en cause dans le conflit et neutraliser uniquement les lignes de l'Etat.

12. Dans les analyses de M. Crozier, ces points névralgiques prennent la forme générale des zones d'incertitude qui permettent aux acteurs de tenir des positions de pouvoir dans les organisations, en leur assurant la maîtrise des connexions entre des jeux d'acteurs et de ressources différents (Crozier, 1964 ; Crozier et Friedberg, 1977).

Pour les auteurs, les conflits ne sont pas de simples accidents de la négociation mais bel et bien une des expressions du changement social, voire une des modalités centrales de la « régulation sociale » (voir Reynaud, 1990). La question des limites, de la stabilité de l'ordre social est posée dans le conflit et il faut donc admettre, nous disent-ils, qu'il y a dans tout conflit un élément d'*indétermination* quant à l'aboutissement à une « solution de compromis ». On ne suivra pas les auteurs lorsqu'ils considèrent que le conflit « le plus intéressant, le plus significatif, le plus chargé d'avenir », bref, le grand conflit, est nécessairement « une rencontre de groupes sociaux dont les prétentions et les points de vue diffèrent » (p. 118). Une telle conception a pour effet d'écraser dans la singularité et les circonstances toute une gamme de situations — dont les conflits qui nous intéressent particulièrement (et dont on se refuse à mesurer a priori l'importance¹³) — dans lesquelles les personnes n'interviennent pas d'emblée en tant qu'elles représentent des groupes sociaux¹⁴.

Adam et Reynaud ont cherché à ramener la question de la négociation et de l'accord vers le paradigme de la *théorie des jeux* (dans sa forme classique), afin de mettre en évidence les conditions pour qu'un conflit se déroule comme un jeu. La contrainte la plus forte du modèle du jeu est que les données présentent une certaine *stabilité*. Or, dans les conflits, les acteurs changent, les enjeux se transforment, de nouvelles alliances se nouent et les règles du jeu sont bousculées. Adam et Reynaud traitent donc en premier lieu la figure du *jeu fixe* qui « respecte l'identité des acteurs et des enjeux et la stabilité des règles » et qui s'oppose à celle du *jeu glissant* (p. 129). Les jeux à somme nulle impliquent une incompatibilité totale des intérêts; les jeux à somme non nulle, ou mixtes, supposent, à l'inverse, des intérêts communs : une des solutions du conflit peut être meilleure ou pire qu'une

13. L. Boltanski a montré comment la taille d'un conflit ou d'une affaire était elle-même en jeu dans la confection des alliances, des arguments et des instruments de mobilisation (Boltanski, 1984, 1990).

14. Cette position centrée exclusivement sur la grève et le conflit collectif paraît d'autant plus curieuse que la référence à la théorie des jeux exige précisément de partir dans un premier temps d'acteurs individuels comme le suggèrent les analyses développées par T. C. Schelling dans son ouvrage intitulé *Micromotives and Macrobehavior* (1978), traduit en français sous le titre *La Tyrannie des petites décisions* (1980).

autre pour les deux joueurs¹⁵. Le conflit ouvert, comme la grève, est traité comme un jeu mixte puisque son déclenchement crée un intérêt commun aux deux parties, la grève infligeant aux deux parties des coûts qui augmentent avec le temps. L'estimation réciproque des « utilités » conditionne la validité du compromis : « mieux les partenaires connaîtront leurs exigences, leur système de valeurs, leurs utilités, et meilleur sera le compromis final » (p. 138). Mais le jeu, même fixe, ne suppose pas seulement la mise en œuvre d'une évaluation rationnelle des utilités, il pose des contraintes sur la crédibilité des engagements, des promesses ou des menaces de chaque adversaire. Adam et Reynaud font ici référence aux concepts de T. Schelling, notamment sur les « attentes mutuelles communes » (*shared expectations*). Car les acteurs ont des stratégies qui n'obéissent pas nécessairement à des intérêts économiques bien qu'elles soient intégrables dans le modèle : « ils peuvent attacher un prix à la dignité, à l'indépendance, à l'honnêteté ». On voit ainsi apparaître dans les conflits du travail une liste d'enjeux hétérogènes que seule une échelle de préférence fondée sur l'utilité permet d'ordonner¹⁶. Le principe de la « rationalité limitée »¹⁷ permet d'intégrer dans l'analyse la « prudence des négociateurs », « l'estime qu'ils ont les uns pour les autres », « la pratique et la coutume » qui pèsent sur les choix en situation.

Partant, une des difficultés majeures que soulève ce modèle — largement utilisé dans les négociations les plus ordinaires — réside dans le recours à une série de catégories (jeu, acteur, intérêt, stratégie, enjeu, atout) qui permettent de traiter dans un espace

15. Le modèle utilisé par les auteurs s'appuie sur des classiques de l'analyse des conflits à partir du modèle du jeu tels que R. D. Luce & H. Raiffa, *Games and Decisions* (1957), T. C. Schelling, *The Strategy of Conflict* (1960) et R. E. Walton & R. Mc Kensie, *A Behavioral Theory of Labor Negotiations* (1965).

16. « Les acteurs veulent maximiser plusieurs choses. Le salarié veut maximiser sa sécurité, son revenu, son pouvoir face à l'employeur, mais peut être aussi le caractère paisible de son travail et ses bons rapports avec ses amis. L'employeur veut défendre les équilibres comptables, les investissements, mais aussi être le plus possible un « bon » employeur aux yeux de la ville ou de ses cadres, voire se conduire en bon chrétien ou en homme généreux » (p.156).

17. Le principe de la rationalité limitée, théorisé par H. Simon, permet de réinjecter dans l'analyse des jeux, tout en conservant l'idée de « stratégies », les propriétés des « rapports de pouvoir » et des « systèmes d'action » dans lesquels interagissent les acteurs. Ce concept est explicité précisément contre le formalisme économique de la théorie des jeux par M. Crozier et E. Friedberg (1977).

homogène des ressources et des êtres complètement hétérogènes sans analyser le travail d'homogénéisation opéré par les acteurs eux-mêmes. Mais Adam et Reynaud évoquent la prégnance de la question des équivalences dans la construction même du conflit : « il est plus difficile de lancer dans un mouvement commun un groupe hétérogène qu'un groupe homogène » (p. 166). On retrouve ici le cœur de notre discussion : « ce n'est pas la même chose pour un syndicat d'être puissant parce qu'il rassemble aisément tout le monde ou parce que ses membres ont une position particulièrement forte dans l'entreprise » (p. 170). La force, nous disent-ils en substance, n'est pas nécessairement faite par le nombre. Les modèles d'identification développés par Sainsaulieu servent ici à relativiser le recours à la mesure par le nombre : « l'unanimité des ouvriers peu qualifiés est différent de la 'solidarité démocratique' des ouvriers qualifiés et du point de vue individualiste et sélectif des cadres » (Sainsaulieu, 1977).

Les jeux glissants font apparaître les jeux fixes comme des cas particuliers. Le jeu cesse d'être fixe lorsqu'il s'étend par la mobilisation de catégories successives d'acteurs grâce à l'« élargissement des enjeux » que produit « le passage d'un enjeu très localisé à un enjeu qui intéresse l'ensemble des salariés ». Les acteurs qui élargissent courent le risque de faire changer brutalement les dimensions du jeu et son registre. Dans la plupart des cas, une très large extension aboutit à l'espace politique. Le droit a ici pour fonction de fixer les jeux. Mais les auteurs font remarquer que malgré l'extension du droit contractuel, aucun domaine n'est définitivement stabilisé au point de faire disparaître le recours au conflit ouvert ; en outre, « si les rapports entre les acteurs sont bien créateurs de droit, ils restent des rapports de forces » (p. 197). Cependant, alors même que les auteurs définissent le compromis comme le produit d'un rapport de forces, ils reconnaissent dans le même temps l'impossibilité de fonder un principe général de clôture ou de résolution sur la force ou la puissance :

« Les forces qu'un acteur peut mettre en jeu pour " faire triompher sa volonté " ou les ressources qu'il peut mobiliser efficacement sont d'une très grande variété : de la discipline à l'usage de la sanction économique, de la pression morale par l'opinion à la pression politique, de la conviction religieuse ou morale à la force physique (...) " Rapport de forces " est une expression commode

mais d'une simplicité trompeuse, claire peut-être sur un champ de bataille mais pas dans les conflits du travail. Les forces sont trop hétérogènes, trop spécifiques et d'usage trop indéterminé pour qu'on puisse les additionner et les mesurer. Ce rapport ne peut être chiffré, il n'a pas de mesure » (p. 199).

En constatant que « la liste est radicalement hétérogène », Adam et Reynaud oublient néanmoins qu'il a fallu construire ces ressources pour les rendre mobilisables dans les situations les plus diverses. L'idée même de liste doit être prise au sérieux : il y a eu *inscription*, dans les hommes, les choses, les machines ou les codes (Bourdieu, 1980), et la disponibilité des ressources à travers les situations et les contextes les plus variés est fonction de leur *degré de généralité* (Thévenot, 1986). Or Adam et Reynaud s'engagent dans une contextualisation extrême de la négociation et de l'accord qui reposent sur des compromis provisoires entre des forces hétérogènes. C'est ce que sont supposés montrer les exemples de conflits du travail décrits par les auteurs qui élaborent, en caractérisant des enjeux différents, une typologie sommaire des conflits : les « conflits d'installation » sont illustrés par le conflit de la CSV à Cerizay qui se noue autour du licenciement disciplinaire d'une déléguée syndicale ; les conflits relatifs à « la défense de l'emploi et de l'entreprise » exemplifiés par le conflit LIP et marqués par l'occupation du lieu de travail ; les conflits exprimant « une crise bureaucratique » sont représentés par une grève des éboueurs parisiens.

Le texte d'Adam et Reynaud présente l'intérêt majeur d'être placé dans une position charnière entre la poursuite des analyses héritées des formes de négociations collectives installées après la Seconde Guerre mondiale et la critique de cette construction qui les conduit à ouvrir la liste des acteurs et des ressources susceptibles d'intervenir dans une négociation. Placé au cœur de cette contradiction politique qui marque la fin des années soixante-dix, ce texte fait donc apparaître clairement la question de la construction des forces et de leur mise en rapport dans les situations de conflit. Mais il reste encore trop marqué par la présence des macro-acteurs nationaux pour permettre de reposer l'analyse à partir des situations de travail¹⁸.

18. Il en va de même pour l'ouvrage de C.F. Sabel, *Work and Politics — The Division of Labor in Industry* (1982), qui réintroduit à côté des grands facteurs

Un retour au local : les conflits dans leurs contextes

On trouve une amorce de reconstruction de l'analyse des relations de travail à partir des situations quotidiennes dans un texte s'appuyant sur l'étude empirique des relations industrielles dans sept entreprises britanniques¹⁹. A la différence du travail d'Adam et Reynaud, la gamme des conflits étudiés par Edwards et Scullion est très large et inclut des phénomènes aussi divers que l'absentéisme, le turn-over, les accidents, le sabotage (pris ici dans un sens plus restrictif que Dubois), la baisse volontaire de rendement, aussi bien que les grèves ou les autres actions collectives. Si Edwards et Scullion admettent qu'il y a, sur les lieux de travail, une lutte permanente pour le contrôle du niveau de l'effort à fournir, ils refusent de définir les situations de l'extérieur, comme dans l'approche marxiste où le conflit d'intérêt est directement structuré par le procès de travail sans aucune analyse des modalités concrètes d'émergence des conflits. Leur objet se situe donc aux points d'articulation entre des approches présupposant la généralité du conflit collectif de travail et des approches microsociologiques qui relient les formes d'expression des conflits à des configurations locales. Cependant, si les auteurs laissent ouvert le champ des interprétations, leurs analyses maintiennent une logique de rapports de forces sous la forme de rapports de contrôle/résistance²⁰. La notion de contrôle a en effet pour

couramment manipulés par les économistes (technologie, organisation des entreprises, marché), la construction des groupes et des connexions entre action économique et action politique. S'il considère que les classes et les groupes se construisent à travers les luttes quotidiennes, et que la manière dont les personnes se lient aux groupes, en fonction de leur position, est centrale pour saisir la diversité des actions ouvrières, il replonge toutes ses analyses dans une logique de rapports de forces (« *struggles* ») qui présente l'avantage de couvrir la diversité des cas de figure au niveau international mais dont il ne cesse de montrer les limites au cœur de ses analyses.

19. P. K. Edwards and H. Scullion, *The Social Organization of Industrial Conflict — Control and Resistance* (1982).

20. Ces deux notions ont été au cœur d'une grande partie des travaux sur l'histoire des luttes sociales aux Etats-Unis. Voir notamment H. Braverman, *Labor and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century* (1974) ; R. Edwards, *Contested Terrain : The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century* (1979) ; D. Montgomery, *Worker's Control in America :*

fonction, notamment dans les ouvrages de H. Braverman ou de R. Edwards, de rendre compte de ce qui fait tenir les relations de travail malgré la permanence du conflit et de la négociation dans le procès de travail.

Utilisant le modèle proposé par A. O. Hirschmann (1970), Edwards et Scullion critiquent la réduction de l'expression du désaccord à la protestation exprimée publiquement (« *voice* ») : sortir d'une situation (« *exit* ») est un mode d'expression du désaccord aussi important que la dispute. Ainsi les départs volontaires peuvent fonctionner comme un indicateur de la manière dont l'entreprise réussit à s'attacher une main-d'œuvre. L'observation d'une liaison positive entre le niveau de départ volontaire et le niveau de chômage dans la région et le secteur industriel correspondant indique que les départs volontaires obéissent moins à une logique de marché qu'à une forme de résolution de conflits : les salariés qui restent dans l'entreprise partagent l'insatisfaction des démissionnaires (« *leavers* »). Or la stabilité du personnel apparaît, selon les auteurs, comme une condition nécessaire mais non suffisante pour l'émergence d'un contrôle collectif sur le procès de travail.

Dans un chapitre consacré aux disciplines d'entreprise, les auteurs notent que les violations (« *breaches* ») de la discipline sont rarement incluses dans les listes de conflits industriels alors qu'elles sont potentiellement aussi importantes que l'absentéisme ou les grèves. Ils prennent l'exemple d'un conflit sur les horaires dans une entreprise de métallurgie : la direction juge que les départs se font de manière anarchique le samedi matin et instaure un système de contrôle. Les salariés perçoivent ce dispositif comme une attaque contre leurs droits coutumiers (« *customary rights* ») établis de longue date, et menacent de faire grève tous les samedis matin. Pour les syndicats, la direction doit annuler le projet et revenir à la situation antérieure. Mais la direction rejette cette exigence : cela reviendrait à accepter que la pratique existante était la règle, ce qui rend arbitraire le recours à des sanctions si les départs avant l'horaire persistent. L'impossibilité de l'accord tient ici au caractère relativement indéterminé du

Studies in the History of Work, Technology and Labor Struggles (1979). On trouve une revue assez complète de la littérature américaine relative à l'histoire et à la sociologie du travail dans Robert H. Zieger (1986).

dispositif antérieur, à la prégnance des arrangements personnels et de la tolérance de la hiérarchie, sur la stabilisation d'un compromis²¹. Pour casser cet état antérieur, la direction a recours à un nouveau système de gestion des cas disciplinaires, visant une plus grande régularité des sanctions d'un atelier à l'autre de telle manière que des concessions apparentes dans un atelier — tenant à des arrangements avec la maîtrise — ne puissent pas être utilisées comme précédents dans un autre. Or les auteurs notent qu'après ce conflit la moitié des problèmes disciplinaires enregistrés sont liés à des incidents relatifs à l'heure de départ ou au temps pris sur l'horaire de travail. La création de la mesure a donc bel et bien créé les fautes. La discipline, comme le lien de subordination cher aux juristes, ne saurait être réifiée une fois pour toutes — même à l'intérieur du droit qui, on l'a vu, ménage la possibilité de plusieurs interprétations possibles : elle doit *être éprouvée*, et c'est à travers une multitude d'épreuves sur les lieux de travail que se construisent des routines prenant la forme d'une discipline industrielle.

Les auteurs s'attaquent également aux conceptions du sabotage qui ne rapportent pas la signification de ce comportement à des contextes spécifiques d'attribution de sens. Un des meilleurs exemples est constitué par une entreprise de composants électriques dans laquelle les ouvriers ont acquis diverses techniques leur permettant de diminuer le temps du cycle de production, ce qui leur permet d'accroître leurs gains (par le biais de la prime de productivité) mais augmente en même temps les chances de défauts sur les produits. Les contremaîtres savent que la pratique des coupures de cycle (« *cutting cycle times* ») est répandue dans l'atelier mais ont renoncé à en pourchasser les auteurs en misant sur l'expérience de la plupart des opérateurs devenus de véritables artistes en la matière. Par contre, si des débutants ont recours au « *cutting times* » avant d'avoir acquis l'expérience nécessaire, ils les sanctionnent systématiquement, jugeant qu'ils brisent ainsi la convention qui veut que l'on ait prouvé sa maîtrise des tours de main du métier avant de faire subir des entorses au mode opératoire standard. Mais cette forme

21. La distinction entre arrangements et compromis est bien développée dans le travail de C. Lafaye qui décrit une tentative de réorganisation industrielle des services municipaux d'une mairie communiste (Lafaye, 1988).

d'accord ne peut être que tacite, afin de prémunir les opérateurs contre les dénonciations régulières provenant des contrôleurs qualité placés en bout de chaîne. En effet, les membres du service qualité, aussi fins analystes que Dubois, tiennent pour évident que la mauvaise qualité des produits est le résultat d'un sabotage délibéré. Edwards et Scullion établissent ainsi un lien entre la position occupée par les salariés dans la chaîne de production et les procédés interprétatifs qu'ils mettent en œuvre pour construire les défauts comme le produit d'actes de sabotage²².

S'attachant à relever les situations les moins formalisées, les auteurs décrivent également les conditions dans lesquelles s'effectuent, quotidiennement, les négociations sur la quantité de travail dépensée. Ces négociations, nous disent Edwards et Scullion, posent constamment le problème de la cohésion et de la fragmentation de la force de travail car les négociations de personne à personne peuvent toujours doubler les règles établies par les négociations collectives. C'est notamment dans ces situations que la pénibilité de la tâche, les défauts de synchronisation des opérations de production (attente de pièces ou attente de l'intervention d'un régleur, etc.) donnent lieu à tout un ensemble d'accommodements qui rendent délicate la tâche des délégués coincés entre les exigences de la mobilisation du plus grand nombre, la logique des métiers et les arrangements personnels²³.

Edwards et Scullion ont donc acquis la faculté de se déplacer dans toute la gamme des conflits qui peuvent survenir dans les

22. On trouve des descriptions très détaillées de ce type de négociations, d'imputations de défauts et de formules d'arrangement à propos de la conformité de fûts métalliques dans une étude ethnographique réalisée par N. Dodier au sein d'une usine d'emballage métallique (1988).

23. Ce sont de telles négociations sur la formation de groupes de salariés qu'a observées D. Stark dans une entreprise hongroise. Cette entreprise a pour propriété de doubler la relation avec une partie des membres du personnel qui, afin d'introduire une « flexibilité » dans le système de production planifié, deviennent, pour une partie variable de la production, sous-traitants de leur entreprise. Les groupes qui se forment finissent par contrôler totalement leur activité à la fois comme salariés ordinaires et comme membres du groupe sous-traitant. La direction est ainsi amenée à mettre divers groupes en concurrence pour éviter de perdre totalement le contrôle de la production. La liste des opérations et des sources de tension décrites par Edwards et Scullion sur une palette d'entreprises est ici portée par les mêmes acteurs, qui peuvent changer d'état et redéfinir constamment les contraintes techniques, les arguments de négociation avec la direction, les relations personnelles et la cohésion des groupes (Stark, 1986).

entreprises. Ce déplacement leur permet de relier les formes d'expression des conflits aux ressources disponibles et à la nature du contrôle exercé par la direction sur le processus de production. Cependant, si leurs analyses ont pour intérêt de briser l'idée commune selon laquelle la résistance est inhérente aux rapports de production et de ramener sa formation aux configurations locales, elles reposent sur un mélange assez peu contrôlé entre le relevé direct des ressources, des actions et des arguments en situation et le recours à des variables exogènes, construites par des sources indirectes (taux d'absentéisme, turn-over, etc.). Le traitement dans un même cadre de toutes les formes de conflit susceptibles d'apparaître sur les lieux de travail nécessite, semble-t-il, une plus grande formalisation des situations d'accord et de désaccord et de passage de la coordination des conduites à l'expression de rapports de forces.

Le chaos dans l'atelier

Le dévoilement d'un état chaotique des ateliers — ou des bureaux — est un mode radical de renversement de l'attribution de responsabilité d'un événement quelconque. L'ouvrage de T. Juravich, *Chaos on the Shop Floor — A Worker's View of Quality, Productivity and Management* (1985), peut être lu comme une systématisation de cette *figure de dévoilement* que l'on retrouve dans la plupart des disputes. Il nous montre en outre que la dénonciation du chaos ne peut se passer d'une description extrêmement fine des situations, des assemblages de gens et de choses, afin de pouvoir témoigner du désordre qui règne dans l'entreprise.

Constatant l'absence d'études sur les petites entreprises situées dans la « périphérie de l'activité industrielle » ou dans « le second marché du travail » (cf. Piore et Sabel, 1984), l'auteur utilise la longue observation participante qu'il a menée dans une usine de câblage électrique, National W., sous-traitant de deux grandes firmes, dans laquelle il s'est fait engager comme mécanicien d'entretien. Face à la confusion permanente qui règne dans l'entreprise qu'il observe et à l'irrationalité des décisions de la direction, prisonnière du court terme, les personnes oscillent entre des crises aiguës et des remises en ordre précaires élaborées au

coup par coup. Juravich découvre ainsi que la principale source d'insatisfaction des salariés ne réside pas ici, comme dans l'interprétation standard, dans la définition étroite de tâches automatisées et monotones, mais bien plutôt dans l'inexistence de formes stables et d'une quelconque mesure des résultats des efforts redéfinis au jour le jour. Le coup par coup, renforcé par les variations constantes de la demande, a pour corollaire des relations hommes/objets totalement renégociables du jour au lendemain, des conventions valides pour quelque temps, parfois une journée ou deux. Dans un tel univers, le traitement des pannes ou le réglage des machines, tâche que se voit confier l'auteur en compagnie d'un ouvrier d'entretien, est un exercice particulièrement éprouvant : parvenir à faire tourner la machinerie principale qui alimente l'ensemble de l'atelier pour la fabrication des câbles était, nous dit Juravich, un combat permanent interdisant toute forme de routine : la maintenance se fait avec un outillage défectueux, sur des machines dont l'usure dépasse toute tolérance industrielle, associées à des opératrices qui nouent avec leurs tâches des rapports affectifs et tendus, et dans des situations de changement permanent des spécifications des câbles²⁴.

On retrouve cette figure du chaos dans de multiples affaires : une accusation de faute professionnelle ou une imputation de défaillance quelconque tombe d'elle-même si la personne mise en cause parvient à démontrer que les dispositifs de travail étaient incohérents et que cette incohérence ne lui est pas imputable. Les agencements caractérisant les situations de travail sont au cœur du procès que se font subir les protagonistes et c'est cette propriété des disputes qui nous permet de rapprocher l'analyse des questions de justice et de droit de celle des formes de coordination des actions dans les entreprises. Mais le chaos décrit par Juravich peut également être interprété comme un des effets de l'entrée en crise

24. Un des moments forts du récit est constitué par l'intervention dans l'usine d'un technicien du fournisseur de la machinerie principale dont dépend le fonctionnement de l'ensemble des lignes de production. Ce technicien semble arriver dans l'usine comme un véritable libérateur qui va enfin sortir le travail de maintenance du chaos. Mais, à peine a-t-il enseigné quelques techniques et remis en marche la machine, que le chaos s'installe à nouveau. L'auteur est alors amené à interpréter la conduite du directeur de la production comme une stratégie visant à empêcher que les personnes n'accèdent à une maîtrise suffisante pour contrôler tel ou tel secteur de l'atelier.

de ce qu'il est coutume d'appeler le « régime fordien » et qui rendrait nécessaire le maintien de réseaux de sous-traitants faiblement organisés. C'est ce nouvel état de choses qui est couramment désigné sous le terme controversé de « flexibilité ».

3.3. Des entreprises « flexibles »

Au milieu des années quatre-vingt, économistes, juristes, sociologues, politologues et autres experts s'accordent pour constater que les formes d'équilibre ou de régulation antérieures sont déstabilisées, que la tendance à l'extension des prérogatives de l'Etat s'est désormais inversée et que des recompositions s'opèrent à des niveaux plus locaux — ce qui les rend moins facilement analysables à partir des outils créés dans la période antérieure. Ce diagnostic d'effritement du tissu conventionnel antérieur ou, selon les termes des économistes dits de « la régulation » (Aglietta, 1976, Boyer, 1986), d'entrée en crise du régime de croissance ou d'accumulation installé à la sortie de la Deuxième Guerre mondiale, n'est certes pas unanimement partagé et laisse la place à de multiples controverses. Mais le changement de régime cognitif qui s'opère dans l'analyse des entreprises est pour le moins incontournable. Il saute aux yeux lorsqu'on regarde comment un même auteur passe, en l'espace d'une dizaine d'années, d'une analyse encore très marxisante de la crise du fordisme à celle d'une nouvelle forme de flexibilité qualifiée de « dynamique ».

Dans la préface de la deuxième édition de *L'Atelier et le chronomètre* (1982), B. Coriat observe des changements rapides au cours des années soixante-dix dans les agencements productifs, liés à l'automatisation à peu près complète de toute une série de tâches, suite à l'introduction de la microélectronique dans les ateliers. Parallèlement, au niveau politique, il relève l'organisation d'une attaque frontale contre les statuts conventionnellement et légalement garantis encadrant l'emploi de certaines catégories de travailleurs. Selon Coriat, la crise tient aux difficultés du fordisme à assurer durablement des gains de productivité du travail. Le raccordement réalisé par le fordisme entre conditions de la production et réalisation de la valeur sur les marchés lâche progressivement du fait d'une érosion des gains associés à la standardisation de la production. La crise du système s'exprime à

la fois par des contestations de plus en plus violentes — grèves des OS — et la multiplication des défauts dans la production même. Sur ce point, B. Coriat oscille entre deux interprétations. D'un côté, c'est l'opposition des travailleurs à l'intensification du travail qui contribue, parfois de façon indirecte (turn-over, absentéisme, fatigue excessive, grèves, etc.) à l'accroissement des déchets et des défauts sur les produits (voir Dubois, 1976) ; d'un autre côté, c'est l'organisation même du processus de production extrêmement parcellarisé qui provoque des défaillances en tout genre. Les entreprises ne peuvent faire face aux défauts par un appareillage de contrôle supplémentaire, qui entraînerait des coûts élevés et doivent réviser progressivement leurs méthodes de montage. Cette double interprétation tient à l'imbrication de deux logiques très différentes, celle de l'organisation scientifique et technique du travail, et celle de la protestation collective. Une logique semble néanmoins absente de ces assemblages réputés en crise, c'est la logique de marché dont Coriat décrit l'introduction graduelle dans les ateliers. Le changement de régime transforme en effet la chaîne d'opérateurs et d'objets techniques qui s'intercalent entre le carnet de commandes et la livraison en introduisant, au cœur même de la production, des acteurs et des dispositifs représentant directement les exigences du marché. Tout en conservant le principe de la production à flux continu, la ligne de montage est de plus en plus segmentée en unités semi autonomes. Selon Coriat, les gains de productivité de ces ateliers agencés en modules reliés par un système de convoyage sont très vite perçus par les directions d'entreprise : contraction des temps morts, accroissement du rendement par personne et par jour, approvisionnements plus brefs, combinaison des gestes et des opérations plus faciles, suppressions de postes et réduction du travail indirect tel que les retouches, gestion des variations dans le flux de produits et de leurs spécifications. La logique de marché peut dès lors être associée durablement aux contraintes industrielles qui imposent de manipuler des formes pré-agencées, des standards. On voit poindre l'ère du « flux tendu » et de la quasi-disparition des stocks. La production et le montage se font désormais en suivant étroitement les variations des commandes. Du même coup, la gestion du travail s'effectue à distance : il n'est plus besoin de fixer, comme dans le taylorisme, un cycle pour chaque opération et d'imposer des modes opératoires standard. C'est le groupe de

production qui gère de façon autonome les écarts entre les performances de ses membres, la direction ne tenant compte que des performances globales du groupe. Le groupe de travailleurs est lié à ses produits, qu'il signe le plus souvent d'un poinçon, ce qui modifie les conditions de l'imputabilité de certains défauts. Il devient donc licite de réintroduire dans l'analyse des relations de travail des procédés d'attribution de responsabilité qui, dans l'état antérieur, étaient rejetés comme des situations particulières, peu significatives et rattachées, sans autre forme de procès, à « l'arbitraire des petits chefs ». Mais l'attention à ces dispositifs locaux s'accompagne d'une difficulté croissante pour fournir une représentation globale de l'économie aussi solide que celle qui prenait appui sur le fordisme²⁵.

Dans un texte publié dix ans plus tard, Coriat s'intéresse aux conditions de stabilisation des formes de production flexibles (Coriat, 1988). Selon lui, ces montages doivent leur adaptabilité à la robotique et aux nouvelles technologies de l'information qui permettent à une firme ordinaire de devenir une firme « multi-produit » (voir Coriat, 1990). La notion de « flexibilité dynamique » vise ainsi à qualifier les mécanismes d'apprentissage par lesquels les firmes acquièrent la faculté de lier la réalisation d'économies d'échelle et la réponse au coup par coup imposée par le marché. Coriat s'oppose ainsi aux démarches qui, comme celle de Piore et Sabel (1984), réduisent la flexibilité à la « spécialisation flexible » par laquelle les grandes firmes utilisent des réseaux de petites entreprises leur permettant de supporter les à-coups du marché. La flexibilité dynamique se distingue par la possibilité d'un apprentissage, de l'introduction d'investissements en formation de la main-d'œuvre, d'innovations tirant parti des réaménagements permanents des relations entre procédés et produits, et de la mise en place de technologies de communication qui permettent de connecter en réseau les concessionnaires aux fournisseurs, les négociations commerciales à la programmation des machines ou à la palette de sous-traitants disponibles. La « spécialisation flexi-

25. Voir sur ce point la façon dont les tenants du courant économique dit des « conventions » s'efforcent de reconstruire cette totalisation de l'économie à partir d'une discussion des modalités d'élargissement et de rencontre des cadres néoclassiques et keynésiens sur la base de la reconnaissance d'une pluralité de formes de coordination économiques (*Revue économique*, n° 2, 1989).

ble » est conçue par Coriat comme une forme d'ajustement à tendances régressives — jouant notamment sur les tensions du marché du travail et l'effritement du tissu légal et conventionnel encadrant les relations de travail.

On voit que Coriat est passé d'une analyse critique du fordisme à la recherche d'un nouveau mode de *totalisation*²⁶. A partir des agencements locaux, il lui paraît possible d'opérer de nouvelles formes de remontée vers le général en étant plus attentif qu'auparavant aux assemblages de ressources dont se dotent les acteurs — ici les firmes — pour négocier et définir leur environnement tout en gérant les contraintes formées par l'ensemble des règles et des conventions qui les lient à l'Etat (voir sur ce point Salais, Baverez et Reynaud, 1986).

La reformulation des problématiques autour des relations qui se tissent entre localités et espace économique global amène de nombreux auteurs à traiter de façon plus symétrique les différentes contraintes ou logiques qui pèsent sur les firmes. On trouve par exemple cette exigence de symétrie dans un rapport traitant des restructurations dans les entreprises à partir d'une série de monographies très détaillées d'entreprises de taille « petite ou moyenne » (Maurice, Eyraud, d'Iribarne et Rychener, 1986). En décrivant les façons dont les entreprises combinent des « objectifs économiques, des moyens techniques, organisationnels et professionnels » et des « formes particulières de régulation sociale », les auteurs tentent, eux aussi, de dégager les paramètres de la mise en place d'un nouveau système de production. Pour couvrir le nouvel état des relations entre les agents et les dispositifs productifs, ils utilisent la notion de « professionnalité » leur permettant de se

26. Il va sans dire que les auteurs (néo) marxistes s'évertuent, quant à eux, à montrer les défauts et les dysfonctionnements auxquels sont confrontés les ateliers robotisés et à interdire du même coup la reconstruction d'une totalisation de l'économie sur la base de ces micro aménagements relevés dans les firmes. De leur point de vue, les lois de l'économie n'ont pas changé : « réalités cachées derrière les mythes selon M. Berry, décalage entre un discours euphorique sur la flexibilité des nouvelles technologies et les rigidités et pertes d'efficacité constatées dans les entreprises (...) Il convient d'examiner la portée et les limites de ce " taylorisme à l'envers " qui consacre la séparation entre les structures de tête qui monopolisent les informations stratégiques et financières et les groupes de travail autonomes cantonnés dans " la gestion du quotidien ". Enfin, ces adaptations dites antitayloriennes demeurent dans le droit-fil des gestions capitalistes qui cherchent à relever la productivité en réduisant l'emploi et les coûts salariaux, à économiser sur les coûts matériels en comprimant davantage les coûts humains » (M. Cassier, 1987).

démarquer des débats sur la reprofessionnalisation du travail issus de la critique du taylorisme destructeur du métier ouvrier²⁷. En s'opposant à la thèse de Piore et Sabel (1984), ils concluent à l'obsolescence des catégories de « profession » ou de « métier ». En se référant au métier ouvrier, on s'enferme dans une dénonciation de la production de masse. Or le projet est de centrer l'analyse sur les connexions et les inter-relations entre l'économique (principalement la logique de marché), la technologie et le social, sans accorder à aucun de ces termes de pouvoir explicatif supérieur. Il est néanmoins acquis, pour les auteurs, que l'évolution « technico-économique » des entreprises s'inscrit dans des jeux de « rapports de forces ». Introduisant en économie du travail un des lieux communs de la sociologie, les auteurs peuvent ainsi relativiser pleinement l'universalité de la technique ou de la logique économique. De ce point de vue, le modèle « flexible » ne semble guère innover, à moins que ce soit le paradigme utilisé par les auteurs qui soit en porte à faux vis-à-vis des données recueillies. En effet, les auteurs oscillent en permanence entre un paradigme des rapports de pouvoir inhérents aux relations de travail — dans lesquels la technologie intervient comme une ressource et une contrainte — et un paradigme dit de la « professionnalité » des acteurs, nouvelle forme légitime de la compétence, définie ici comme la capacité d'adaptation aux changements techniques. La lecture des différents « modèles d'entreprise » est guidée par la recherche d'indicateurs signalant le développement dans l'entreprise de cette « professionnalité » des acteurs contre le « cercle vicieux » des rapports de pouvoir centrés sur des clivages fortement établis et renvoyant au modèle taylorien. Les auteurs définissent les « rapports de professionnalité » comme des « formes de " rapports sociaux " fondés à la fois sur des rapports de " savoir " ou de " savoir-faire " et des relations de pouvoir » (p. 261). Mais, comme le montre l'ambiguïté de l'énoncé suivant, le recours à la notion de « professionnalité » ne

27. Les auteurs décrivent l'introduction des machines-outils à commande numérique (MO/CN) et l'émergence d'une nouvelle catégorie d'acteurs, les programmeurs. La fonction de programmation va, dans tous les cas observés, constituer un enjeu important dans les relations entre méthodes et ateliers. Sur ce thème, voir également la synthèse des débats opérée par S. Beaud, sous le titre : « Automatisation et qualification : une relation équivoque (quelques tendances de la recherche actuelle) » (1987).

résout pas le problème de mesure et de définition des « forces » en présence que l'on s'est proposé d'élucider plus haut : « lorsque le niveau de professionnalité des opérateurs augmente, la " force " de professionnalité de ces derniers tend à limiter les interventions des programmeurs » (p. 266) ; la force des opérateurs dans leur relation aux programmeurs est fonction d'un niveau de professionnalité, lui-même défini comme un rapport social s'appuyant sur des rapports de savoir et de pouvoir. La chaîne des relations de pouvoir peut ainsi, comme chez Crozier, être poursuivie à l'infini. Or s'il y a quelque chose qui tient difficilement tout seul et qu'il faut reconquérir pratiquement à chaque instant, c'est bien le pouvoir. La stabilité du « nouveau modèle » est donc sujette à caution.

Les situations d'épreuve que constituent les défaillances techniques ne sont pas examinées en détail par les auteurs, alors même qu'elles constituent pour les acteurs de véritables tests des capacités de résistance ou d'adaptation des assemblages composés engagés dans le fonctionnement des entreprises. Les défaillances ont pour propriété de faire surgir des engagements et de contraindre à une redistribution des compétences des différents acteurs. Les défaillances et les épreuves qu'elles engendrent mettent les acteurs en face des limites d'un pur modèle de rapports de forces : ils doivent puiser dans les ressources composées par les réseaux d'engagements et de conventions qui lient les personnes et les choses entre elles pour remettre de l'ordre dans les situations et installer durablement de nouveaux dispositifs. Plutôt que de chercher à recouvrir les dispositifs d'entreprise de nouvelles catégories, apprenons donc à décrire ces épreuves par lesquelles les protagonistes s'efforcent de coordonner leurs actions et de doter leurs relations d'un degré suffisant de stabilité.

Conclusion :

Entre la sociologie de la justice et la sociologie du travail

A l'issue de cet examen des orientations principales de la sociologie et de l'économie du travail, on se retrouve dans une position symétrique de celle à laquelle nous sommes parvenus vis-à-vis des controverses juridiques. Mais, si le droit a emmagasiné des ressources permettant de construire un objet juridique ayant

pour noyau la faute professionnelle, il n'en va pas de même de la sociologie et de l'économie, qui ne peuvent reconnaître pleinement un tel objet. De ce point de vue, qu'il s'agisse de la généralisation du sabotage, des investigations exclusivement centrées sur les conflits et négociations collectives ou encore des interprétations de ce qui caractérise les nouveaux montages d'entreprise, l'imputation de faute apparaît comme un état limite, peu construit, singularisé, comme une tache sombre dans le déploiement conceptuel de la sociologie du travail qui, en dehors de la dénonciation du juridisme, a encore tendance à renvoyer vers la psychologie du travail ce qui est pourtant au cœur des situations de travail quotidiennes²⁸. Or c'est précisément le caractère limite, la position relativement indéfinie des situations d'imputation de faute ou de défaillance, susceptibles d'interprétations très diverses plus ou moins cohérentes avec les multiples disciplines qui concourent à définir la réalité du monde du travail (économie, disciplines scientifiques et techniques dont s'entourent les ingénieurs, théories de l'organisation, droit, sociologie des conflits du travail, psychologie, ergonomie, etc.), qui font leur intérêt heuristique. Comme on l'a vu à propos de l'élaboration du jugement de droit, le passage à la limite, le traitement des situations complexes est l'occasion de reposer sur de nouvelles bases l'analyse de la pluralité des modes de qualification et d'interprétation disponibles pour définir les situations et clore les disputes. Un des objectifs assignés au cadre d'analyse que nous allons décrire dans la deuxième partie est de nous aider à sortir quelque peu des chemins de contrebande entre disciplines — chemins qui se trouvent exposés, par définition, aux feux croisés des deux côtés de la frontière qui sépare le droit de la sociologie du travail —, pour tenter d'unifier, à partir d'un ensemble de contraintes formelles, des cadres interprétatifs différents.

Face à la solidité des instruments déployés par chaque discipline, il y a deux postures extrêmes qu'il convient d'éviter : la première posture consiste à réifier, à durcir les frontières entre les disciplines : ainsi, les événements relatifs à la catégorie de faute professionnelle seront reconnus comme de la compétence des

28. Voir, sur ce point, l'ouvrage très important de C. Dejours, *Travail : usure mentale — Essai de psychopathologie du travail*, 1980.

juristes et non des sociologues du travail ou des économistes ; la seconde posture a plutôt pour caractéristique la forme désormais classique de la conquête par une discipline d'un objet auparavant détenu par une autre²⁹. On assiste ainsi à des phénomènes d'aller-retour, souvent sources d'innovation conceptuelle et méthodologique, mais dont la stabilité est relativement faible. Pour construire notre cadre d'analyse, il a fallu surmonter les difficultés que soulèvent ces deux postures, en introduisant dans l'objet de notre investigation les formes de réduction opérées par les différentes disciplines (se référant tantôt au caractère collectif d'une action, à la rationalité économique, aux catégories du droit et de la jurisprudence, aux modèles d'organisation traditionnel ou bureaucratique, ou encore à la psychologie industrielle). De la première posture, on tirera l'idée qu'il y a des façons cohérentes et stabilisées de traiter les événements se déroulant dans les entreprises. De la seconde posture, on adoptera l'heuristique du déplacement : l'exploration transversale des domaines et territoires des sciences sociales sur un corpus hétérogène est une ressource pour le sociologue dont le seul avantage sur les membres ordinaires de la société et sur la plupart des spécialistes est précisément sa faculté de déplacement. Une des premières contraintes que l'on va se donner pour réaliser le projet de traiter dans un même cadre tous les événements recueillis consiste à ne rejeter aucun événement pour cause d'incongruité. On fera, au contraire, de l'incongruité une des ressources majeures de la *sociologie analytique*, c'est-à-dire de cette option de la sociologie qui, sur le modèle inauguré en philosophie par Wittgenstein, s'efforce de clarifier les troubles engendrés dans les situations par la superposition d'engagements, d'acteurs, de formes ou d'objets de natures différentes et à partir desquels les acteurs tentent néanmoins de mettre de l'ordre dans le monde. La question de la totalisation, c'est-à-dire de la définition d'un modèle unique d'acteur ou d'entreprise, sera donc suspendue pour être reprise en sortie, à l'issue des analyses de cas, où l'on mettra en évidence une multiplicité de régimes de compétence.

29. Un exemple de cette forme d'invasion est constitué par la sociologie de la maladie et de la médecine, discipline dans laquelle les chercheurs ont, dans un premier temps, littéralement combattu les experts sur leur propre terrain afin de faire reconnaître la dimension sociale de la maladie et de la relation médicale (voir Herzlich et Pierret, 1984 et les travaux de Freidson (1984, 1986).

La seconde contrainte, corollaire de la précédente, exige de renoncer à toute qualification a priori de la généralité ou de la singularité d'un événement. C'est à cette condition que nous pourrions traiter conjointement, avec les mêmes catégories, les questions de justice ou d'équité, et les questions de composition, d'organisation, d'équipement des situations de travail³⁰. Les notions d'*épreuve* et de *convention* se prêtent tout particulièrement à la réalisation d'un langage de description le plus général possible des rapports moraux que tissent les humains avec leurs semblables et avec les choses. Ce faisant, on évite d'opérer un simple recollage d'instances séparées, telles que « le juridique », « le social » ou « l'économique ».

30. Cette exigence peut être rapprochée de l'argument de J. Rawls selon lequel, loin d'être opposées dans des sphères distinctes, la question de la justice et celle de l'organisation des activités humaines doivent être reliées entre elles : « Si le rôle particulier des conceptions de la justice, écrit-il, est de préciser les droits et les devoirs de base et de déterminer la répartition adéquate, la façon dont elles remplissent ce rôle affecte nécessairement les problèmes d'efficacité, de coordination et de stabilité » ; il précise en effet que : « les projets des individus ont besoin d'être coordonnés de façon à ce que leurs activités soient compatibles entre elles et puissent toutes être menées à bien sans que les attentes légitimes de quiconque soient gravement déçues » (Rawls, 1987, p. 32).

Deuxième partie

UN CADRE D'ANALYSE DES DISPUTES

A travers l'analyse d'un corpus d'affaires ayant pour objet des défaillances ou des fautes professionnelles¹, on a cherché à décrire les contraintes de la réalisation de l'accord, de l'expression du désaccord et de l'exercice du jugement dans les disputes qui surviennent sur les lieux de travail et qui vont, dans certains cas, se poursuivre devant les tribunaux. Pour traiter l'ensemble des cas de figure recueillis, il est nécessaire de disposer d'un *métalangage* couvrant la diversité des situations empiriques². Ce métalangage prend la forme d'un ensemble de propositions qui visent à déplacer, sans les réduire, les cadres interprétatifs fournis par le droit, la sociologie et l'économie du travail.

Une des caractéristiques communes à l'ensemble des affaires étudiées réside dans le travail de *remise en ordre* effectué par les protagonistes soit pour éviter les disputes, soit encore pour les clore au plus vite. Que la dispute ait éclaté ou non, face à une

1. Pour des raisons de commodité, on a renvoyé les informations concernant la construction du corpus en annexe (cf. « Corpus et méthode »).

2. Sans restituer ici la genèse complète de ce cadre d'analyse, rappelons qu'il est issu d'une mise en œuvre systématique et critique de la théorie de la justice constituée par les *Economies de la grandeur* (Boltanski et Thévenot, 1987). En un mot, les économies de la grandeur ont servi de premier *moteur d'inférences* à partir duquel on a pu générer un cadre d'analyse à la fois plus large — puisqu'il comprend des situations que l'on ne peut identifier à des épreuves de justice légitimes — et plus proche du domaine d'investigation empirique — puisque la construction d'une faute ou d'une défaillance professionnelle fait appel à des opérations et des contraintes spécifiques qui ne sont pas décrites explicitement par la première théorie dont on trouvera une présentation dans la quatrième partie de cet ouvrage.

rupture de l'ordre ordinaire des situations, les protagonistes doivent remettre les choses en ordre, quitte à redéfinir ou redistribuer des états, des ressources et des relations. Cette propriété permet d'élucider au fil des analyses empiriques ce qui, dans le sens ordinaire du jugement, relie la notion de faute à celle de *réparation*. Car le jugement moral qui sous-tend toute attribution de faute porte bien moins sur la défaillance elle-même, qui peut toujours être traitée comme accidentelle, que sur la présence ou l'absence d'intention de remise en état, de réparation immédiate, de volonté de redressement, de retour à l'équilibre ou de rétablissement d'une réciprocité rompue³. Lorsqu'une dispute éclate, les acteurs font appel à ces *formes élémentaires de remise en état* pour soutenir leurs arguments ou justifier leur action. Or remettre en état de façon à annuler la faute ou à éviter des conséquences malheureuses ne va pas toujours de soi. Et la possibilité même du jugement moral est là : dans le fait de reconnaître aux personnes une faculté d'action sur le monde et d'attacher aux conséquences des actions un degré plus ou moins fort de *réversibilité*. Il ne saurait en effet y avoir de faute ni dans un monde déterministe, ni dans un univers totalement incertain dont l'équilibre provisoire dépendrait uniquement de phénomènes aléatoires. Pour que le jugement moral puisse avoir un quelconque effet de réalité, il faut qu'il s'appuie sur des *engagements préalables*, des *conventions* liant les personnes à des choses ou à d'autres personnes. Les protagonistes doivent donc s'entendre sur ce qui compose le monde dans lequel ils agissent et sur les engagements qui les lient. Pour décrire la gamme complète des

3. Ce modèle de la réparation rend largement compte de ce que signifie le recours en justice pour les acteurs. Ce recours se fonde en effet sur la création d'un déséquilibre qui n'a pu être supprimé par le rétablissement des liens entre les êtres en présence ou par leur transformation négociée. On peut ainsi donner une portée plus générale à l'activité réparatrice dont parle E. Goffman, pour qui « la fonction de l'activité réparatrice est de changer la signification attribuable à un acte, de transformer ce qu'on pourrait considérer comme offensant en ce qu'on peut tenir pour acceptable » (Goffman, 1973, p. 113). Goffman développe toute une grammaire de l'activité réparatrice en analysant trois procédés : les justifications, les excuses et les prières. Selon lui, si les justifications ont été traitées par la littérature juridique, il n'en va pas de même des excuses qui conduisent l'offenseur à se scinder en deux parties, une partie coupable et une partie qui affirme la règle offensée, et de la prière qui consiste à « demander à un offensé potentiel la permission de se livrer à ce qu'il pourrait considérer comme une violation de ses droits » (p. 117).

Un cadre d'analyse des disputes

jugements et des actions possibles face aux événements, il faut donc caractériser formellement les passages entre les situations où les acteurs entendent exercer pleinement leur jugement moral et les situations où ils font référence à des états ou des processus placés en dehors de l'ordre conventionnel accessible à la justice et relevant soit de rapports de forces ou de puissances, soit de phénomènes contingents.



1. Propositions

Les propositions qui suivent ont pour fonction de pousser à leur limite les concepts sur lesquels repose notre cadre d'analyse afin d'en faire apparaître clairement les limites de validité. Livrées sous une forme systématique, elles pourront être confrontées en permanence aux analyses empiriques afin de rendre explicites les relations entre le cadre conceptuel mobilisé et les descriptions empiriques dans lesquelles on s'efforce de suivre au plus près les acteurs.

[1.] *Affaire et épreuve.*

[1.1.] Une affaire est l'expression d'un désaccord durable.

[1.1.1.] Un désaccord s'exprime par la confrontation de prétentions ou de rapports opposés quant à un événement ou un état de choses dans le monde.

[1.2.] Nul ne sait jusqu'où peut aller une affaire.

[1.2.1.] L'importance d'une affaire dépend de l'importance des êtres qui s'y trouvent engagés.

[1.2.1.1.] Pour établir l'importance d'un être, il faut un instrument de mesure. Mais la mesure de l'importance peut être elle-même au cœur de la dispute. C'est pourquoi on ne peut jamais définir a priori l'importance d'une affaire⁴.

[1.3.] Il n'y a pas d'affaire sans épreuve.

[1.3.1.] Une épreuve est la possibilité d'un changement d'état.

4. Cette proposition généralise la posture adoptée par L. Boltanski lorsqu'il introduit la notion d'affaire dans son analyse des procédés de dénonciation (Boltanski, 1984 et 1990).

[1.3.1.1.] L'épreuve est donc un moment d'incertitude sur un état de choses.

[1.3.2.] Pour que la possibilité d'un changement d'état puisse être exprimée, il faut définir des états. L'épreuve est donc également un moment de détermination d'états de choses.

[1.3.2.1.] Une épreuve étant l'expression d'une incertitude sur l'état d'au moins un être composant le monde, pour que cette expression puisse avoir un sens il faut au moins un être dont l'état reste certain.

[1.3.2.2.] Une épreuve légitime est un cas particulier d'épreuve dans laquelle les états et les changements d'états sont soumis à des contraintes de justification par référence à un bien commun ou un principe de justice⁵.

[1.3.3.] A priori, tout peut faire l'objet d'une épreuve, mais il n'y a pas d'épreuve sans ressource déjà éprouvée ni sans ressource résistant dans l'épreuve. Si rien ne résiste, c'est le chaos.

[1.3.4.] Un état est d'autant plus stable qu'il résiste à de multiples épreuves.

[1.3.4.1.] Pour relier entre elles des épreuves qui ne le sont pas déjà, il faut faire une autre épreuve à partir d'un point fixe commun à toutes les épreuves. Comme il n'y a aucun chemin prédéterminé qui mène d'une épreuve à une autre, à moins qu'il ne soit défini précisément dans la première épreuve (ce qui reviendrait à dire que la seconde n'existe pas), le passage d'une épreuve à une autre est en soi une épreuve puisque des choses fixées dans la première peuvent changer d'état pour agir dans la seconde.

[1.4.] Dire que nul ne sait jusqu'où peut aller une affaire, c'est dire qu'il n'y a pas d'affaire sans incertitude.

[1.4.1.] Mais si les affaires sont incertaines quant à leurs conséquences, elles le sont aussi quant à leurs sources.

[1.4.2.] En l'absence de cette double incertitude, la plupart des désaccords se régleraient de façon quasi automatique.

[1.4.2.1.] L'automatisme d'un accord repose sur la présence d'états stables et sur l'absence d'incertitude. Chaque être concerné

5. La définition d'une épreuve comme une épreuve légitime ou épreuve de justice suppose la construction préalable d'un point de vue supérieur permettant d'admettre la possibilité d'un bien commun (voir Rawls, 1987; Boltanski et Thévenot, 1991).

par l'accord considère a priori que les autres êtres sont dans l'état attendu et n'en exige pas la preuve.

[1.4.2.1.1.] Sans une telle possibilité, l'épreuve serait permanente et plus rien ne se déroulerait naturellement.

[1.4.3.] Aucun acteur ne peut se placer dans une situation de complète incertitude sur ce qui compose le monde. Et ce principe vaut également pour le chercheur qui entend relever les façons dont les acteurs lèvent l'incertitude des états ou tiennent des états de choses pour certains en les plaçant en dehors des épreuves, c'est-à-dire en dehors d'un changement d'état possible. Le chercheur comme les êtres qui interviennent dans les affaires ont des certitudes puisque, pour manifester une incertitude, il faut disposer de choses que l'on ne met pas en doute⁶.

[1.5.] Toute épreuve n'engendre pas une affaire.

[1.5.1.] Il y a des épreuves qui conduisent à un accord durable, c'est-à-dire précisément le contraire d'un désaccord durable.

[1.5.1.1.] Parvenir à un accord pour clore une dispute revient à s'accorder sur l'état des êtres qui importent et donc à supprimer le doute sur les états.

[1.5.1.2.] La critique par laquelle se manifeste un désaccord repose sur la possibilité de doute sur un état de choses. Supprimer la possibilité du doute, c'est supprimer tout fondement à la critique. Le maintien de l'incertitude est donc nécessaire à la permanence de la critique.

[1.5.2.] Le désaccord durable crée la permanence des épreuves puisqu'en exprimant l'opposition d'au moins deux façons d'établir les états et les changements d'états, il laisse une incertitude sur les états.

[1.5.2.1.] Une affaire contient donc inévitablement une liste d'épreuves.

[1.5.3.] Dans les affaires, les protagonistes s'efforcent d'établir la fixité des états qui leur servent de mesure des changements d'états qu'ils approuvent ou qu'ils contestent. En effet, pour qualifier un changement d'état, il leur faut disposer d'un état initial et d'un état final.

6. « Les questions que nous posons et nos doutes reposent sur ceci, écrit Wittgenstein : certaines propositions sont soustraites au doute, comme des gonds sur lesquels tournent ces questions et doutes. (...) C'est-à-dire, écrit-il encore : il est inhérent à la logique de nos investigations scientifiques qu'effectivement certaines choses ne soient pas mises en doute » (Wittgenstein, 1965).

[1.5.4.] La dureté d'un désaccord s'exprime par le fait qu'il ne peut se résoudre dans une épreuve par laquelle les parties convergent quant aux êtres qui importent et à leur état.

[1.5.4.1.] La durée du désaccord n'est qu'une des formes d'expression de sa dureté. La violence en est une autre.

[2.] *Décrire les affaires et les épreuves.*

[2.1.] Nous ne savons pas décrire simplement une affaire ni même une épreuve. Si des acteurs prétendent pouvoir le faire, regardons comment ils construisent leur récit.

[2.1.1.] La chronologie d'une affaire n'est qu'une mise en ordre contingente qui ne peut suffire à fonder sa description et son analyse.

[2.2.] La seule démarche cohérente avec nos axiomes et nos définitions consiste à partir d'une épreuve, à regarder quels sont les personnes, les choses, les relations, les états, les transformations qui s'y manifestent et à suivre, le cas échéant, l'engagement d'un ou plusieurs êtres définis dans cette première épreuve dans une autre épreuve et ainsi de suite.

[2.3.] Le chercheur n'a pas accès à une objectivité supérieure à celle qui est produite par les êtres qui font les épreuves.

[2.3.1.] Tout ce qu'il peut faire pour construire un test scientifique sur une série d'affaires, c'est maintenir invariablement le même cadre d'analyse à travers la diversité des situations et décrire, dans un langage adéquat, les différentes configurations qu'il rencontre.

[2.3.2.] Mais, pour bien décrire une affaire, il faut y pénétrer, se laisser prendre par les énigmes qu'elle pose, les argumentations qu'elle fait surgir, les systèmes de preuve qu'elle confronte⁷.

[2.3.2.1.] Pénétrer dans une affaire, c'est, comme les acteurs, opérer des rapprochements, faire des épreuves, produire des rapports. Aucune interprétation ne peut être prohibée.

[2.4.] Toute affaire est complexe puisqu'elle exprime un désaccord durable, donc l'impossibilité d'une résolution simple du désaccord dans une épreuve, et qu'elle manifeste par là même qu'un état de choses est incertain.

[2.4.1.] La complexité d'une affaire tient moins au nombre de ressources mobilisées qu'au déploiement simultané d'épreuves différentes. Une situation est complexe lorsqu'aucun acteur ne

7. C'est là véritablement suivre les acteurs (Latour, 1987).

parvient à en faire un rapport condensé sans susciter de désaccord, c'est-à-dire lorsqu'il y a toujours moyen de faire un autre rapport mettant en évidence d'autres entités, d'autres objets ou relations. Si la plupart des affaires s'avéraient simples, cela contredirait nos axiomes et définitions puisque, pour faire une affaire, il faut au moins un désaccord durable, c'est-à-dire encore la possibilité de faire au moins deux rapports contradictoires sur un événement, ce qui crée une incertitude sur la validité des rapports.

[2.4.2.] Mais la complexité est plus ou moins réductible selon le travail qu'il faut accomplir pour faire un compte rendu acceptable et relativement simple de l'affaire et pour lui trouver une clôture solide.

[2.4.2.1.] Plutôt que de réduire la complexité en se substituant aux acteurs, le chercheur doit décrire l'ensemble des procédés de réduction mis en œuvre.

[2.4.3.] Plus un être est jugé important et plus il y a de chances qu'il serve à réduire la complexité de l'affaire en permettant la convergence des rapports. Ce qui revient à dire que l'accord sur la condensation d'une affaire ou d'une épreuve dépend de l'accord sur l'importance des êtres qui s'y trouvent engagés.

[3.] *Grandeur et défaillance des êtres moraux.*

[3.1.] Un être moral est un être qui a des comptes à rendre en vertu d'engagements préalables.

[3.1.1.] Toute épreuve morale révèle la grandeur, la petitesse ou l'état de misère des êtres qui s'y trouvent engagés.

[3.1.1.1.] Un être misérable à l'issue d'une épreuve n'est plus un être moral sauf s'il parvient à changer la nature de l'épreuve et à retrouver ainsi une grandeur.

[3.1.1.2.] L'épreuve étant incertaine, la grandeur des êtres engagés dans l'épreuve est également incertaine.

[3.1.2.] Toute épreuve visant la grandeur d'un être moral prend appui sur ses engagements préalables.

[3.1.2.1.] Or toutes les épreuves ne sont pas construites sur des engagements préalables.

[3.1.2.2.] Il y a des épreuves de force et bien d'autres formes d'épreuve, c'est-à-dire des possibilités de changement d'état qui n'engagent pas a priori d'êtres moraux ou qui reposent précisément sur leur absence.

[3.2.] Tout être moral est exposé à subir une défaillance. Mais, si cette contrainte découle de l'incertitude propre à l'épreuve, elle

est tributaire de l'action d'autres êtres moraux. La défaillance n'existe que si elle est relevée, auquel cas elle manifeste l'existence d'un engagement préalable, c'est-à-dire d'une convention.

[3.2.1.] Pour dénoncer la défaillance d'un être moral, il faut faire référence à une convention préalable qui permet de manifester, dans l'épreuve, une attente de comportement, une obligation de moyen ou de résultat⁸. La liste des formes que peuvent prendre les conventions ou obligations liant les êtres moraux est quasi infinie ; mais il existe des entités très générales qui désignent de tels dispositifs : contrat, accord, convention, loi, règle, règlement, disposition, engagement, promesse, crédit, fonction, pacte, traité, marché, protocole, usage, attribution, responsabilité, délégation, mandat, obligation, devoir, mission, investiture, confiance, attente, ordre, etc.

[3.2.1.1.] Si la dénonciation des défaillances n'est justifiable qu'en vertu de conventions ou d'engagements préalables, il est encore possible de dénoncer ces conventions ou ces engagements. Mais une telle dénonciation a de fortes chances de conduire à un désaccord durable puisque les êtres n'ont plus de certitude commune.

[3.2.1.2.] Une convention qui est couramment invoquée sans être jamais dénoncée est un lieu commun.

[3.2.1.3.] La convention a pour propriété de limiter l'incertitude sur le comportement ou l'état d'un être qui importe dans l'épreuve⁹. Un des fondements du sens ordinaire de la probabilité réside dans la capacité dont disposent les acteurs humains à discerner les manières dont les êtres sont tenus ou non par des

8. Il paraît difficile de dénoncer une défaillance sans faire référence à une attente de comportement liant préalablement les êtres concernés, c'est-à-dire au moins le dénonciateur et l'accusé qui peuvent, à la limite, se confondre dans la même personne. Tous les cas de figure traités un peu plus loin sont plongés dans un espace critique puisqu'il est rare que les personnes s'attribuent à elles-mêmes des fautes ou qu'elles admettent la définition et le traitement des fautes qui leur sont imputées. Toutefois, dans la vie quotidienne, les situations tiennent précisément en vertu de la faculté d'auto-accusation des êtres humains qui se dédoublent entre un être particulier et un être moral capable de traiter le premier comme un autre (voir Fauconnet, 1920 ; pour un examen de la tradition philosophique sur le thème de cette réflexivité constitutive du sujet moral, voir Ricœur, 1990).

9. C'est pourquoi l'on peut décrire formellement une économie des conventions (voir notamment Favereau, 1989).

conventions et à remobiliser, pour réduire l'incertitude, les résultats d'épreuves antérieures sur les mêmes êtres.

[3.3.] Pour un être moral, la grandeur consiste à résister dans l'épreuve et à tenir ses engagements.

[3.3.1.] La faute morale consiste dans le fait de ne pas tenir ses engagements.

[3.4.] Pour manifester une défaillance et y remédier, les protagonistes doivent satisfaire à des contraintes permettant de réaliser l'accord sur les êtres et les changements d'états pertinents.

[3.4.1.] Ils doivent établir la factualité de la défaillance, c'est-à-dire produire la liste des changements d'états qui manifestent la violation d'une convention et, indissociablement, faire la preuve de l'existence de cette convention, c'est-à-dire d'états et de relations préalablement fixés entre les êtres.

[3.4.2.] Ils sont mis en demeure de définir l'extension de la défaillance, c'est-à-dire l'ensemble des êtres et des relations qu'elle entraîne avec elle. Définir l'extension est une étape nécessaire pour dire jusqu'où peut aller une épreuve ou une affaire, et réduire ainsi l'incertitude qui la caractérise.

[3.4.2.1.] Avec l'extension d'une affaire se définissent des déplacements qui mènent les acteurs de microconfigurations, intéressant à la limite une ou deux personnes, à des macroconfigurations engageant de multiples acteurs. C'est pourquoi on ne peut définir a priori une affaire ni comme un microphénomène, ni comme un événement engageant la totalité des êtres composant le monde. La question des relations entre localité et totalité est constamment posée au cœur des affaires.

[3.4.3.] Les protagonistes doivent également trouver la source de la défaillance et l'attribuer à un être ou à un ensemble d'êtres dont l'existence n'est pas contestée, c'est-à-dire produire un résumé en imputant à quelques êtres seulement les changements d'états relevés. Si l'on attribue indistinctement les changements d'états à tous les êtres engagés, il n'y a plus d'être qui résiste dans l'épreuve et il n'est plus possible de qualifier une quelconque défaillance mais seulement un état chaotique.

[3.4.4.] Ils doivent éprouver les modalités de réparation des conséquences de la défaillance, de remise en état de l'état de choses qui en a souffert, afin de maintenir la possibilité d'un lien moral.

[3.4.5.] Qu'ils entendent clore la situation ou relancer une

épreuve, les acteurs doivent fournir une interprétation plausible de l'événement, c'est-à-dire donner les raisons du changement ou de la permanence de l'état jugé critique en vertu des conventions disponibles. L'interprétation conduit fréquemment les acteurs à chercher dans une autre épreuve, antérieure ou sous-jacente, les états ou changements d'états susceptibles de rendre compte de l'événement. Plus il y a d'incertitude sur les états et plus il est nécessaire de recourir à l'interprétation.

[3.4.5.1.] L'existence de conventions préalables permet de réduire le travail d'interprétation en réduisant l'incertitude sur les états et les relations qui importent.

[3.4.6.] Un acteur humain qui relance constamment les épreuves, en créant une incertitude permanente sur les états ou, ce qui revient au même, en relativisant systématiquement le résultat des épreuves, prend le risque de devenir fou.

[3.5.] Le sociologue peut décrire de la même manière les performances et les défaillances des acteurs puisque les jugements portés sur des défaillances font nécessairement référence, pour être fondés, aux conditions normales des performances légitimement attendues de la part d'un être moral. L'attente légitime de comportement trouve son fondement dans une convention ou un engagement préalable qui, en autorisant l'attribution d'une défaillance, prépare la construction d'une faute au sens juridique. Dès lors que l'existence d'une telle convention ne peut être prouvée, la qualification des événements reste trouble.

[4.] *Humains et non-humains.*

[4.1.] L'économie qui traverse l'expression des défaillances s'applique aussi bien aux êtres humains qu'aux êtres non humains. Mais notre langage de description doit prendre en compte le fait que les humains distinguent les conventions ou les engagements qui lient des personnes entre elles (4.2.), des personnes à des choses (4.3.), des choses entre elles (4.4.).

[4.2.] La définition de l'humanité est à géométrie variable¹⁰.

10. Cette proposition, qui doit beaucoup à une suggestion de P. Gadonneix, entend éviter l'impasse dans laquelle conduit un débat centré sur l'éthique présumée par le premier axiome des *Economies de la grandeur* et relatif au *principe de commune humanité*. Selon ce modèle, seuls les humains sont mis en demeure de se justifier et de s'accorder sur des règles de justice, et un bien commun n'est universalisable qu'à la condition d'être accessible à tout être

Dans les affaires, bon nombre d'échanges visent à débattre de conventions relatives à la dignité humaine des personnes¹¹.

[4.2.1.] C'est parce que l'humanité se négocie localement qu'une axiomatique reposant sur un principe de commune humanité est perçue comme idéaliste par les sceptiques qui récusent toute possibilité de fonder une quelconque philosophie morale ou théorie de la justice¹².

humain (voir Boltanski et Thévenot, 1991). Or ce principe premier ne peut être traité au plan empirique comme une règle générale externe à toute situation d'épreuve : l'humanité des êtres se discute aussi dans les épreuves.

11. Si la gamme de ces conventions est très étendue puisqu'elle va de l'élaboration négociée de règles relatives aux interactions avec les autres (Goffman, 1973 et 1974) ou de la capacité à communiquer avec ses semblables (Habermas, 1987) jusqu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'expression des contraintes d'humanité et des marges de manœuvres que se laissent les personnes en cette matière ne peut être saisie, le plus souvent, qu'à partir de situations extrêmes. C'est le cas avec cette situation décrite en 1916, dans un numéro de *L'Illustration*, recueil périodique consacré aux faits de guerre, qui montre que les protagonistes peuvent suspendre l'état de guerre auquel les pousse l'affrontement de deux Etats en convenant de façon très provisoire d'une humanité commune. La situation est décrite par un montage de deux photographies : sur la première des soldats français et allemands sortent de leurs tranchées respectives disposées l'une en face de l'autre à quelque 50 mètres, les seconds ayant demandé du tabac aux premiers ; dans l'attente des ordres, les protagonistes ont négocié une trêve locale ; deuxième photographie, les mêmes, quelques heures plus tard, gisant éparpillés sur le sol après la boucherie qui a suivi l'assaut au cours duquel l'impératif patriotique interdisait de poursuivre plus avant la renégociation de la commune humanité. Lorsqu'il s'agit de mort violente, de guerre, de meurtre, de torture ou de génocide, on est soulagé de voir que les humains s'efforcent d'y maintenir leur humanité. Mais il en va de même dans la vie quotidienne où se négocient en permanence des accords et où s'expriment, parfois violemment, comme dans la folie, des désaccords sur l'humanité des personnes. Si l'on ne postulait pas une continuité entre les situations les plus horribles de l'histoire et les situations quotidiennes où se font et se défont, parfois pour des choses qu'un témoin extérieur juge insignifiantes, l'humanité et la dignité des personnes, on ne comprendrait pas que des affaires puissent prendre des dimensions dramatiques (comme le cas de cet employé licencié qui prend en otage son ancien patron ou de ce cadre qui se suicide après avoir transmis un dossier à la presse sur les méthodes de manipulation utilisées au sein de sa société). Pour des exemples de négociations de l'humanité en situation extrême, voir l'expérience concentrationnaire décrite par M. Pollak (1990).

12. H. Putnam démonte la vision sceptique selon laquelle l'éthique reposerait sur des axiomes qui en tant que tels ne sont pas rationnellement justifiables. Il critique notamment la « tactique qui consiste à décrire un domaine de la pensée sur lequel on souhaite jeter le doute comme étant fondé sur des "axiomes" indéfendables ». Selon lui, « l'éthique, les mathématiques et la croyance en des objets matériels présupposent des concepts et non des "axiomes" ». On utilise les

[4.2.2.] Dire que les humains négocient leur humanité, c'est dire qu'ils peuvent avoir un doute sur leur état et donc qu'ils peuvent négocier la possibilité même d'une épreuve reposant sur une commune humanité.

[4.2.3.] L'être humain est couramment doté d'une capacité à changer d'état. Or, dans certaines situations, il est fait référence à une incapacité à changer d'état. Les acteurs peuvent alors forcer le changement d'état, c'est-à-dire transformer les engagements sans tenir compte des engagements antérieurs.

[4.2.3.1.] La complexité d'une affaire est souvent liée à la multiplicité des états possibles des mêmes êtres, qui engendre une incertitude particulière sur l'état ou le changement d'état pertinent pour construire l'épreuve.

[4.2.4.] En s'octroyant la possibilité d'énoncer et d'attribuer des fautes morales, les personnes maintiennent la possibilité d'un jugement humain fondé sur une commune humanité¹³. Si la faute morale est le plus souvent aux confins de la commune humanité, elle n'a aucune place dans un monde régi uniquement par des rapports entre des choses (les humains pouvant se traiter mutuellement comme des choses) ou lorsque les êtres sont en état d'*agapè* et ne sont pas liés par des engagements préalables mais partagent une même insouciance excluant tout procès¹⁴.

[4.3.] Les humains se lient également à des choses ou à des non-humains. La gamme de ces accords entre humains et non-humains est très large et va des accords justifiables en toute généralité (comme le cas d'un accord liant les compétences d'une personne à un objet technique) à des accords injustifiables (comme le cas d'un accord liant une personne à un commerce illicite).

[4.3.1.] Les relations entre les personnes et les choses ne peuvent plus être pensées dans le registre de la convention ou du lien moral dès lors qu'elles s'avèrent irréversibles, c'est-à-dire qu'il

concepts pour l'observation et la généralisation et ils trouvent eux-mêmes leur légitimité dans les succès que nous remportons lorsque nous les utilisons pour décrire et généraliser » (Putnam, 1984, pp. 159-160).

13. On peut ainsi lire la théorie de l'agir communicationnel de J. Habermas (1987) comme une description des contraintes de maintien de la commune humanité des personnes face au monde des choses et aux rapports de forces et d'intérêts qu'il engendre (voir la discussion de ce thème dans la quatrième partie de cet ouvrage).

14. Sur l'état d'*agapè* et ses fondements théologiques, voir Boltanski (1990).

n'est plus possible de détacher les personnes des choses pour renégocier de nouvelles conventions. Si les personnes sont indissociables des choses, elles sont déterminées par ces choses et il n'y a donc plus d'incertitude sur leur état.

[4.4.] Les relations qui se tissent entre les choses qui composent le monde ne cessent d'être obscures et inaccessibles pour les humains que lorsqu'ils leur donnent la forme de conventions. La transformation des relations entre les choses en formes conventionnelles permet aux humains d'accéder aux choses et d'agir sur elles en introduisant dans la chaîne des relations entre les choses des conventions hommes/choses, en interposant toute une chaîne de porte-parole, d'intermédiaires ou de médiateurs humains et non humains¹⁵.

[4.4.1.] On parlera ici plus volontiers de connexion, d'assemblage ou d'association que de convention ou d'obligation. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit bel et bien d'engagement ou de convention fixée préalablement lorsque l'on exige que l'ampoule s'allume lors du passage du courant électrique, que le plâtre résiste lorsqu'on y enfonce un clou, que l'horloge respecte la marche du temps, que l'écartement des rails de chemin de fer soit régulier, qu'un billet de banque ait une valeur monétaire ou que le pain d'uranium quitte l'alvéole du réacteur nucléaire où il reste coincé et où il n'a rien à faire¹⁶. Il y a autant de défaillances possibles de la part des choses qu'il y a d'agencements ou de mises en ordre les concernant.

[4.4.2.] Un monde dans lequel seules les relations entre les choses importeraient ne permettrait plus de jugement moral puisque celui-ci réclame des acteurs humains. De même, les choses n'accèdent à l'état d'êtres moraux que lorsqu'elles sont engagées dans des réseaux de conventions les liant à des humains

15. On retrouve ici les arguments défendus par B. Latour et M. Callon lorsqu'ils présentent leur anthropologie des sciences et des techniques (voir Callon, 1989, Latour, 1987).

16. Il est certain qu'une telle extension fait surgir des difficultés vis-à-vis de la définition commune du terme de convention qui est purement contractualiste. Mais un des buts assignés à cette recherche était d'étendre certains concepts jusqu'à la mise en évidence de points de rupture afin de faire apparaître les difficultés de maintien de la cohérence du modèle de départ et, partant, la nécessité d'un nouveau modèle. Voir sur ce point la discussion de D. Lewis, *Convention — A Philosophical Study* (1969).

qui leur font alors jouer le rôle de garants d'accords passés antérieurement.

[4.4.3.] La construction de rapports conventionnels entre les choses est nécessaire au maintien de l'humanité dans le monde des choses. Si les humains traitaient uniquement les choses comme des êtres capables d'agir par leur propre force en dehors de toute convention, il n'y aurait pas d'ordre moral possible puisque, à la première occasion, il plierait face à la force des choses.

[4.4.4.] Pour éviter ou clore les disputes, les acteurs éprouvent la nécessité d'engager des dispositifs d'objets propres à détacher l'accord de la particularité des personnes et des situations. Si les acteurs parviennent à s'accorder de façon solide, c'est parce que cet accord est réalisé dans des objets qui créent une obligation à laquelle ils se sont liés. Les objets sont dépositaires des conventions auxquels parviennent les humains et doivent les maintenir quelles que soient les circonstances, ce à quoi ils réussissent généralement mieux que les humains, êtres instables s'il en est. Mais les circonstances, les forces et les puissances en tous genres qu'elles peuvent faire surgir constituent une menace permanente et aucun objet, aucune forme élaborée par les humains n'est à l'abri d'une défaillance. Pour éviter que les objets ne soient déstabilisés par les circonstances et que, par là même, ils perdent leur faculté de maintien en état des conventions antérieures, les humains doivent créer d'autres objets qui soutiennent les précédents. Mais dès lors il faut que ces objets puissent s'accorder avec les autres sans dénoncer par leur présence même les conventions objectivées antérieurement et ainsi de suite.

[5.] Rapports de forces et rapports de légitimité.

[5.1.] Il est faux de dire qu'il n'y a que des rapports de forces (pourtant cela a été dit), car l'acceptation d'un tel argument ne peut se faire dans la logique des rapports de forces et de faiblesses qu'il énonce.

[5.2.] Il est faux de dire qu'il n'y a que des rapports de légitimité (cela n'a toutefois jamais été dit), car la question de la légitimité d'un rapport ne se pose pas dans toute situation.

[5.3.] Ce qui importe, c'est qu'une affaire puisse constituer un moment de traduction de rapports de forces en rapports de légitimité et vice versa.

[5.3.1.] Le passage de rapports de forces à des rapports de

légitimité suppose la formulation d'un accord sur les conventions qui ne peuvent être mises en cause par le recours à la force.

[5.3.2.] Une des façons les plus courantes de rompre les rapports de légitimité et de passer à la force consiste dans la levée de conventions sur l'humanité préalablement admises.

[5.4.] Un désaccord durable a plus de chances d'être un différend qu'un litige. Car dans un litige il y a des objets et des relations acceptables pour les deux parties en présence et, de fait, les rapports de légitimité sont maintenus en dépit du désaccord. Dans un différend, il n'y a plus de commune mesure entre les parties : le rapport entre les êtres et les ressources qu'ils engagent peut donc devenir un pur rapport de forces. Mais si ce rapport de forces conduit les acteurs devant un juge commun, ce dernier peut encore trancher en s'appuyant sur une des formes de légitimité préalablement introduites par une des parties en présence. Le juge commun a donc la faculté de transformer un différend en litige, ce qui signifie que le différend échappe par nature à sa juridiction.

[5.4.1.] Faire une affaire en faisant référence à un principe de justice, c'est s'efforcer de briser un rapport de forces en manifestant un rapport de légitimité. Mais une affaire exprimant un désaccord durable et étant incertaine quant à sa source et son issue, cela peut être aussi le contraire : s'efforcer de briser par la force des rapports tenus par des conventions légitimes.

[6.] Réversibilité, irréversibilité.

[6.1.] Puisqu'on ne sait pas a priori jusqu'où peut aller une affaire et puisque l'épreuve est caractérisée par une incertitude sur l'éventuel changement d'état d'un être ou d'un ensemble d'êtres, on ne sait pas non plus si un état de choses est réversible ou irréversible.

[6.1.1.] Un moyen radical utilisé par les personnes pour traiter les choses comme irréversibles quoi qu'il adienne est de faire du temps le grand ordonnateur de ce qui se passe entre les êtres. En effet, tout événement est irréversible puisqu'on ne peut pas, à ce jour, faire marche arrière dans le temps.

[6.1.2.] Or, et c'est là un paradoxe qu'il faut élucider, les personnes semblent accorder aux états de choses des degrés de réversibilité¹⁷.

17. La philosophie politique de H. Arendt établit une relation entre l'irréversibilité d'un état de choses et les conventions sur l'humanité : le temps, dit-elle dans

[6.1.3.] Parler d'action du temps n'a pas de sens en soi. Et pourtant l'affaire a été définie comme l'expression d'un désaccord durable. Mais la durée peut aussi exprimer le fait que le temps ne compte pas, que l'on a tout son temps.

[6.1.4.] Le temps peut être mesuré comme il peut servir de mesure dans les épreuves. Le temps peut en effet changer d'état comme il peut servir à qualifier un changement d'état.

[6.1.4.1.] Le temps change d'état quand il passe lentement ou trop vite.

[6.1.5.] Les acteurs font-ils du temps une ressource agissante dans une épreuve ? Si c'est le cas, il prend la forme d'épreuves antérieures ou d'épreuves à venir.

[6.1.6.] Le temps peut être lié à une chose par une convention, comme lorsque les acteurs établissent des délais.

[6.1.7.] La durée d'un désaccord peut elle-même faire l'objet d'un désaccord, comme lorsque les protagonistes ne s'entendent pas sur la période, l'année, le mois, le jour, l'heure, l'instant auquel il faut remonter pour rendre la justice.

[6.2.] Faire de la réversibilité n'est ni plus long ni plus court que faire de l'irréversibilité. Par exemple, si un cadre persécuté tue son directeur général lors d'une dispute, il produit une situation irréversible en peu de temps ; par contre, il peut passer beaucoup de temps à chercher un nouvel employeur qui rendrait réversible l'évolution vers l'homicide de ses rapports persécutoires avec son directeur.

[6.3.] La permanence des personnes à travers les épreuves dépend des conventions auxquelles parviennent ou non les humains sur la définition de la personne humaine et sur ses changements d'états possibles. Par exemple, les humains peuvent s'entendre pour considérer qu'il appartient en propre à la personne humaine de rester elle-même au-delà des circonstances et des épreuves ; mais ils peuvent aussi admettre que l'on ne soit plus soi-même dans certaines situations ou constater que telle ou telle personne n'est plus la même à la suite de telle ou telle épreuve. Autrement dit, il n'y a pas d'autre mesure de la permanence des

La condition de l'homme moderne (1961), rend les choses irréversibles quant au passé et totalement incertaines quant à l'avenir ; mais les humains peuvent casser l'irréversibilité en usant de leur *faculté de pardon* et réduire l'incertitude des lendemains par la promesse.

personnes que les définitions d'acteurs auxquelles parviennent les acteurs eux-mêmes par et pour l'épreuve.

[6.3.1.] Un humain qui se lie de manière irréversible à quelque chose peut se voir retirer l'humanité s'il advient une épreuve dans laquelle il s'oppose à la renégociation exigée par les autres humains.

[6.3.2.] La question du maintien de l'humanité des personnes rencontre celle de l'irréversibilité d'un état ou d'une relation. En effet, pour que les personnes puissent s'accorder de façon solide et légitime sans recouvrir par une convention de pure forme des situations de monopole, d'injustice ou de déséquilibre, *il faut que le résultat des épreuves soit réversible*, c'est-à-dire que n'importe quel acteur concerné puisse relancer l'épreuve, soit parce qu'il considère qu'elle n'était pas complète et donc encore injuste, soit parce qu'il juge que l'état des êtres qu'elle a contribué à fixer a désormais changé et qu'il faut donc réajuster les grandeurs relatives. Or la relance de l'épreuve n'est pas toujours possible et bon nombre d'états s'irréversibilisent.

[6.3.3.] Le thème de l'irréversibilité apparaît lorsque les acteurs ne traitent plus seulement les situations sous le rapport de la justification ou de la justice mais les connectent à des *forces*, à des *puissances*, à des choses capables d'agir en dépit des exigences morales. C'est pourquoi, avant de pouvoir négocier des accords et des épreuves légitimes, les acteurs doivent s'assurer de la réversibilité des états, c'est-à-dire de la condition de possibilité des accords et des épreuves.

[6.4.] Dans la définition formelle de l'épreuve, aucun être ne peut être complètement défini avant épreuve. Mais si l'on admet que les êtres peuvent introduire des épreuves antérieures dans une épreuve, alors il est possible que, dans certains cas, des êtres soient définis avant l'épreuve.

[6.4.1.] L'irréversibilité ne peut provenir que de l'échec de la remise en cause à travers les épreuves de la définition préalable d'un être ou d'un état de choses.

2. Deux affaires exemplaires mais inqualifiables

Formant un ensemble réduit de catégories et de règles d'interprétation très générales, les propositions précédentes permettent d'analyser de façon identique l'ensemble des situations constituant le corpus de référence. Ce jeu de propositions peut cependant paraître bien abstrait, ou pour le moins opaque, tant que l'on n'a pas saisi, à partir d'exemples prototypiques, sa pertinence empirique. C'est pourquoi nous allons dès à présent pénétrer dans deux affaires relativement complexes et explicitement construites par les protagonistes à partir d'une accusation de faute professionnelle. A l'issue de ces premières analyses, nous pourrions introduire les catégories intermédiaires qui, issues de l'analyse des cas, permettent de dégager un ensemble de *configurations* aidant, sinon à classer les affaires, du moins à guider le travail analytique sur chaque nouveau cas rencontré.

2.1. *Sous-traitance, action syndicale et paranoïa dans une entreprise familiale de travaux publics*

En commençant par une affaire de licenciement de délégué syndical, on se place dans un cas de figure facilement interprétable selon un schème classique de la sociologie du travail : à travers le procès pour faute professionnelle, le patron, ou son représentant, tente de se débarrasser d'un gêneur en bâtissant de toute pièce un dossier contre lui¹. Mais une telle réduction ne va pas toujours de

1. Le prototype du conflit d'installation syndicale est fourni pour la période contemporaine par l'affaire Fleurence, dont l'exemplarité a été construite par la

soi. Sans récuser complètement une interprétation qui verrait dans l'affaire qui suit un épiphénomène de rapports de forces ne parvenant pas à se transformer en négociations collectives, on va la remettre à sa juste place en montrant que cette dispute, comme bien d'autres, fait surgir des épreuves d'autre nature qu'un conflit syndical. C'est l'impossibilité de clore l'interprétation autour de la seule référence à ce type de conflit qui rend cette affaire complexe et donc propre à tester la pertinence de notre cadre d'analyse².

2.1.1. Une épreuve dans l'autre : la défaillance d'un soudeur peut-elle entraîner la chute d'un délégué ?

En octobre 1986, la société S. demande à l'inspection du travail (IT) l'autorisation de licencier M. D., défini à la fois comme soudeur et délégué syndical CFDT. L'employeur s'appuie sur les dispositions du *Code du travail* relatives au statut des salariés protégés³. Partons donc de l'épreuve constituée par cette demande d'autorisation de licenciement [2.1.1.]. Le premier argument de la lettre définit la nature de l'épreuve en établissant la factualité de la défaillance dénoncée :

« Nous avons constaté dès le mois de septembre 1985 que le travail effectué par M. D. n'était plus conforme à sa qualification professionnelle et aux normes admises par le Gaz de France (notre seul client pour la soudure mais très important quantitativement et du point de vue du référencement). C'est ainsi que, déjà le 20 mai 1985, M. D. avait dû être remplacé par M. P., l'un de nos autres soudeurs, sur un chantier avenue K. à Paris. »

CFDT. Fleurence, chef comptable des Acières du Forez, entré à la CFDT en 1968, est évincé de l'entreprise et doit lutter plus de dix ans en recourant à tout l'arsenal des procédures juridiques disponibles pour obtenir sa réintégration (voir G. Lorant, 1981).

2. Dans la suite du texte, les numéros entre crochets renvoient à une proposition dont on retrouve localement un argument ou une application.

3. Le droit du travail instaure un partage radical entre les salariés ordinaires et les représentants du personnel ou les délégués syndicaux : la présence de ces derniers dans l'entreprise est assortie de tout un ensemble de règles juridiques qui, en élevant les contraintes de justification des décisions de l'employeur à leur égard, changent le régime juridique d'un éventuel licenciement. Sur cette affaire on dispose d'un dossier d'une centaine de pièces et de multiples témoignages recueillis à l'inspection du travail, dans les unions locales CFDT et dans l'entreprise auprès des membres du comité d'entreprise et de la nouvelle direction.

La factualité est introduite par l'intermédiaire de marqueurs temporels (« dès le... », « déjà le... ») qui qualifient la permanence à travers le temps de la défaillance professionnelle du soudeur. La nature de la relation avec GDF permet à la société S. de connecter la demande de licenciement à un être important. Néanmoins, l'employeur s'efforce de rapporter des faits précis pour prévenir la critique, car la référence à un préjudice causé à un client, fût-il le plus important, peut être aisément traitée, par un observateur impartial, comme une pure *figure de rhétorique*. Afin de signifier l'importance et la validité de l'épreuve, la société met donc en scène tout un ensemble d'acteurs, de dispositifs et d'événements [1.2.1.1.]. Deux dispositifs placés au cœur de la coordination des activités de l'entreprise S. et de GDF sont mis en évidence : un *procès-verbal d'homologation* et une *instrumentation technique* (contrôle aux rayons X) permettant l'objectivation des soudures défectueuses sanctionnées par un refus d'homologation. Ces objets en appellent d'autres qui permettent, de proche en proche, de déployer toute une liste de défaillances de même nature. Par exemple :

« Le 11 décembre 1985, le chef du service technique gaz du centre de distribution mixte de B. indiquait à notre société que sur le chantier de L., il avait été dans l'obligation de faire couper trois soudures pour dépassement des tolérances admissibles le 10 décembre et que, le lendemain, les mêmes défauts apparaissaient sur une autre soudure effectuée par M. D., et qu'il avait été contraint à faire arrêter une soudure bout à bout. Le Gaz de France nous demanda de retirer M. D. de ce chantier. A la suite de cette réclamation aux conséquences très importantes pour notre société, sa réputation et le renouvellement de ses marchés, un avertissement fut notifié à M. D. lui rappelant qu'à la veille des appels d'offres pour les marchés de 1986 il lui était demandé de veiller à la qualité de son travail. »

La réclamation du client est directement connectée aux défaillances techniques de D. puisque c'est un représentant direct du client sur le chantier qui établit l'existence des anomalies et les attribue à D. Des perturbations se propagent, de proche en proche, dans le réseau des ressources incorporées dans la relation de travail (contrôles → soudures → tolérances → soudeur → chantier → réclamation → réputation de la société → marchés). Une telle propagation semble difficile à contester de façon interne, à

partir des seuls éléments disponibles. Le rapport met également en valeur l'expression, au moment des faits, d'un impératif de redressement, notifié par un avertissement à D., la situation n'étant pas jugée irrémédiable. Mais si l'équité est mise du côté de l'employeur, ce dernier n'est pas seul à juger : l'agence GDF a demandé pour sa part l'exclusion définitive de D. des chantiers de son secteur. De fait, c'est en vertu d'une réglementation propre à GDF et non de son propre chef que la direction de la société S. est amenée à interdire l'accès de D. à certains chantiers. Faisant preuve de prudence, la direction a elle-même testé son soudeur pour vérifier la réalité des défaillances relevées par GDF, en comparant le travail de D. à celui d'un autre soudeur de même niveau de qualification [1.5.3.]. L'équivalence des conditions de la mesure des performances (équivalence que D. va s'empresse de défaire) est introduite implicitement lorsque l'employeur établit que D. est beaucoup plus lent et produit des soudures incorrectes. La société ne s'arrête pas spécialement sur cette comparaison et poursuit son travail de connexion en établissant que la présence de D. sur les chantiers est contraire à un impératif de sécurité publique : GDF est tenu par une exigence de sûreté absolue de ses installations placées sous la voirie publique ; en cas d'incident, la responsabilité des sous-traitants, liés par des conventions sur la qualité des prestations fournies, peut être engagée⁴. Bien que l'agencement de ce dispositif de preuve paraisse difficile à défaire, D. va répondre en opérant les déplacements nécessaires pour invalider complètement ce premier rapport.

La technique du contre-rapport ou comment déstabiliser une argumentation en béton

Dans sa lettre à l'inspection du travail (IT), D. conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et entend montrer que son adversaire s'est abstenu de décrire la totalité du dispositif

4. Les chantiers concernant les canalisations de gaz ont fait l'objet d'un énorme travail de formalisation donnant lieu aujourd'hui à de multiples contrôles, procédures, dispositions réglementaires et il existe pour GDF, comme pour EDF, des guides de procédure et de jurisprudence interne explicitant les clauses de responsabilité en cas d'accident ou de faute des agents.

d'épreuve invoqué. Cette propriété de la controverse nous condamne, si l'on suit les acteurs sans établir de procès-verbal supplémentaire [2.3.], à découvrir les ressources engagées dans l'affaire de façon graduelle. Soit un exemple de contre-rapport :

« A propos du chantier d'E. il est fait état d'un procès-verbal d'homologation : *en réalité*⁵, il s'agit d'un procédé spécial de soudure valable pour un seul chantier, alors que l'homologation est valable pour une année entière. Je tiens à préciser que j'ai continué à travailler sur ce même chantier avec le procédé homologué, et les résultats contrôlés aux rayons X ont été jugés satisfaisants. »

D. ramène dans la contingence le défaut qui lui est reproché en montrant qu'il est circonstanciel et non pertinent, et que l'homologation, dispositif dont il reconnaît par là même l'importance, tient toujours au-delà des circonstances invoquées. Ce réagencement de la factualité à partir de l'homologation des soudures montre comment le croisement des argumentations fait surgir les points fixes autour desquels se déroule la dispute : l'homologation de GDF constitue ici un de ces points fixes, un objet dont l'importance n'est contestée par personne et qui est nécessaire au centrage de l'épreuve et à sa condensation [1.5.1.1.].

Dans sa réponse écrite, D. ne conteste pas à proprement parler toutes les défaillances qui lui sont attribuées mais démontre que sa capacité professionnelle transcende les oscillations relevées ici et là. De la régularité de ses performances et du fait qu'il n'a jamais reçu le moindre reproche oral ou écrit en situation, il découle, écrit-il, que son dossier est fabriqué de toutes pièces à partir d'incidents isolés ; la mise en série d'événements épars, parfaitement gérés sur les chantiers, donne une fausse impression de régularité des défaillances de sa part. Cette figure d'invalidation reste cependant inconsistante si son auteur ne la connecte pas à une interprétation donnant un sens à la demande de licenciement. Après avoir rétabli les faits, D. entreprend donc de dévoiler la véritable nature de l'épreuve [3.4.5.] : à travers le procès pour fautes professionnelles, c'est son état de délégué syndical qui est

5. « En réalité », « en fait », « au fond », « là-dessous », « ce qu'il y a derrière », « en vérité », « ce qui n'est pas dit », « en revanche » constituent autant de marqueurs de requalification des êtres qui font la réalité de l'événement en question.

visé et l'IT doit relever une discrimination syndicale. Cette figure de dévoilement apparaît dans de multiples affaires : une fois qu'il a établi l'absence d'érosion de sa grandeur professionnelle, le salarié s'appuie sur les ressources attachées à un autre état de sa personne pour changer la nature de l'épreuve.

2.1.2. Un empilement d'épreuves et de procédures, ou comment s'acquiert le don d'ubiquité dans une affaire

La société S. entend pour sa part réduire le statut de délégué du soudeur à une protection personnelle : sous le mandat syndical se cache un être particulier qui fait valoir son statut de délégué dans le seul but de conserver son emploi de soudeur hautement qualifié. L'employeur crée ainsi une incertitude [1.5.1.2.] quant à l'importance véritable du représentant qui peut très bien utiliser son mandat à des fins purement protectrices ; pour lever cette incertitude, les juges ou les témoins qui interviennent doivent alors éprouver la nature des actions du délégué dans l'entreprise⁶.

L'épreuve du balai

L'IT refuse le licenciement. De fait, D. se doit de respecter son contrat de travail en cours. Le 23 octobre 1986, à 8 heures, le secrétaire de l'union régionale du syndicat CFDT se présente en compagnie de D. au siège de la société afin de constater qu'un ordre a été donné par téléphone au conducteur principal de travaux de ne pas donner de travail à D. Mme P., nouveau PDG de l'entreprise, leur « rétorque que D. ne peut plus exécuter sa profession de soudeur et qu'il doit balayer la cour ». D. constate

6. L'inspectrice du travail saisie de l'affaire nous décrit un autre cas de délégué dans lequel un électricien, après avoir cumulé les mandats syndicaux, « a perdu l'habitude de travailler ». Renouant subitement avec les chantiers, il est jugé inapte par son conducteur de travaux. Moralement, l'IT estime ne pas devoir soutenir ce délégué qui utilise son mandat comme une protection et, de fait, autorise son licenciement (ce qui lui vaut de « se mettre à dos la fédération CGT »). Par contre, elle fait tout ce qui est en son pouvoir pour sauver le mandat de D. duquel dépend, selon elle, la présence syndicale dans la société S., bien qu'elle reconnaisse par ailleurs qu'« il n'est plus vraiment au point techniquement » [3.1.1.1.].

EDF
GDF

RECOMMANDEE AVEC A.R.

5 ~~scribble~~7, rue

78887 M. ~~_____~~

à l'attention de Madame

Virel

VOLUME

NIRel SC-AB/EP 05372

Affaire suivie par : M. 8-67-227 - P. 301

Objet : Problème de soudure
Chantier : "Place Royale"
à St-

SAINT-~~XXXXXXXXXX~~ - 10 - DEC 1936

Madame.

Nous vous confirmons par la présente que la responsabilité de votre entreprise est engagée concernant les difficultés rencontrées sur le chantier cité en objet qui se prolongent maintenant depuis près de quatre mois.

En effet, il s'avère, à l'issue des essais et des recherches de fuites effectuées de façon contradictoire entre nos services respectifs, que deux soudures sont défectueuses (dont une "fuyarde").

La faute de votre soudeur étant incontestable, nous considérons qu'il s'agit là d'une faute professionnelle grave.

En conséquence, les surcoûts relatifs à la recherche des défauts (réouverture, essais,...) resteront à votre charge. Nous n'accepterons plus, sur un chantier qui vous serait confié, un soudeur aussi peu consciencieux.

Nous nous permettons d'insister sur le fait que les retards enregistrés sur ce chantier ont été très pénalisants à différents niveaux (exploitation du réseau gaz en régime dégradé, prolongation d'une situation délicate vis-à-vis des Municipalités de ~~la~~ et de S. ~~de~~ gêne au niveau de la circulation pedestre et routière...).

Nous vous prions donc de tout mettre en oeuvre de façon à ce qu'une telle situation ne se reproduise plus.

distinguée. Veuillez agréer, Madame, l'assurance de notre considération

Program structure

recd 28 Dec 1986

These reports reflect the current status of the investigation and are not intended to be a final report. The information contained herein is for your information only and is not to be distributed outside your agency.

www.oup.com/9780199206656

[illegible]

en outre que son nom a disparu du planning. La direction supprime les objets auxquels il est conventionnellement attaché dans l'entreprise : désormais, il ne peut guère entrer en équivalence qu'avec un balai, objet misérable, s'il en est, dans un dispositif d'entreprise.

La direction passant outre aux prescriptions légales activées par le syndicat et l'IT, l'issue de la situation est désormais totalement incertaine [1.5.2.]. En un sens, le test est radical : D. et son syndicat ont-ils les moyens de mobiliser les membres du personnel de l'entreprise pour exiger collectivement la réintégration refusée par la direction ? Aucune action collective ne s'enclenche dans l'entreprise⁷. D. peut néanmoins introduire une instance de référé pour obtenir l'annulation de la mise à pied et sa réintégration dans son emploi de soudeur. Mais l'employeur peut, de son côté, former un recours contre la décision de l'IT (recours gracieux, recours hiérarchique ou recours contentieux). On assiste ainsi à une démultiplication des épreuves rendant pratiquement impossible la réalisation d'un accord sur la véritable nature du litige [1.5.4.]. La multiplication des événements, des procédures et des traces écrites, courant novembre et décembre 1986, rend en outre difficile le simple suivi chronologique des épreuves. Les acteurs ouvrent plusieurs chemins simultanément en engageant des actions ou des objets présentant des extensions différentes. On a là un bon exemple de processus complexe qui met en difficulté la forme canonique du compte rendu sociologique.

Une réunion de comité d'entreprise qui tourne court

L'affaire D. n'entraîne pas de suspension immédiate de l'ensemble des relations entre les protagonistes. Ainsi, les mêmes

7. Dans une affaire qui se déroule en 1985 dans une entreprise de retraitement de vieux papiers, le licenciement pour faute d'un candidat aux élections de délégué du personnel se termine par une grève et par la mise en place d'un accord d'entreprise sur une liste de revendications. Le procès pour faute crée ici les conditions de l'expression collective de revendications jusqu'alors enfouies dans les consciences. Ce chemin n'est pas pris dans l'affaire D. Pour rendre compte de cette absence d'action collective, D. invoque, au cours d'un entretien, la séparation des salariés sur de multiples chantiers contraignant fortement le passage à l'action collective (étant le seul à pouvoir effectuer un travail de mobilisation, il est isolé et cantonné dans le dépôt).

personnes se retrouvent au comité d'entreprise (CE) face à un ordre du jour détaché de l'affaire. La situation tendue engendrée par l'affaire D. peut-elle être écartée dans le cadre d'une réunion du CE, les protagonistes laissant le différend qui les oppose en dehors de la situation ? On a là un test décisif de la capacité des membres en présence à renoncer à une extension tous azimuts du conflit et à maintenir en état les dispositifs de coordination disponibles.

Le compte rendu de la réunion du CE du 5 novembre 1986 indique que la séance a duré cinq minutes : lorsque D. demande les raisons de la présence de deux personnes extérieures au CE invitées par le PDG sans être inscrites sur l'ordre du jour, « la direction refuse tout dialogue et quitte la salle en disant qu'elle ne fera plus de réunion en présence du représentant syndical au CE ».

La tension est donc transportée au CE par le représentant syndical, secrétaire de séance, qui n'est autre que D., et qui dénonce un défaut de procédure. D. aurait pu ne pas relever la présence de ces deux personnes ; il choisit de créer l'incident, sans doute pour montrer à Mme P., qui s'entoure d'alliés, qu'il dispose, dans cette situation, d'un autre équipement que le simple balai qui lui est alloué dans la situation de travail. Percevant le geste comme une provocation, la directrice choisit la rupture en comptant sur le recours gracieux devant l'IT.

L'échec du recours gracieux de la direction

Les protagonistes établissent des défaillances dans deux directions différentes : la société produit des lettres de GDF relatives à des malfaçons⁸ ; D. s'appuie sur les faits récents survenus dans la société et propres à définir une discrimination syndicale. Pour autoriser le licenciement, compte tenu de l'état de personne collective porté par D., l'IT doit relever, en vertu de la jurisprudence en matière de licenciement de délégué, une *faute suffisam-*

8. Notons que l'IT juge que la preuve des malfaçons est faite par les lettres de GDF (voir lettre de décembre 1986 ci-contre). Face à ce moyen de preuve, D. n'a pas d'autre choix que de changer de régime d'argumentation en émettant un doute sur l'authenticité de ces documents.

ment grave. Or la mesure de la gravité de la faute est pour le moins difficile à construire juridiquement. C'est pourquoi l'IT interprète la demande de licenciement comme une pure discrimination. C'est dans le jeu de pièces qu'elle rassemble pour former sa décision qu'apparaissent les premiers signes de singularité du comportement de Mme P., le PDG de la société S.

Une présence sans objet

Comme en témoigne la scène au comité d'entreprise, l'ennemi le plus redoutable de Mme P. est constitué par l'être collectif qui se maintient, malgré les épreuves, dans la personne de D. [6.4.1.]. Elle décide donc d'employer la ruse et de battre son adversaire sur son propre terrain. Ainsi, dans une lettre datée du 19 décembre 1986, elle tente de défaire directement la grandeur collective de D. en indiquant qu'il a purement et simplement refusé de procéder avec elle à la négociation annuelle des salaires pour 1987, ce qui est le comble pour un délégué syndical qui proteste publiquement contre une soi-disant discrimination. Elle notifie que cette négociation légale et obligatoire s'effectuera le 24 décembre à 11 heures et portera sur l'organisation, la durée du travail et les salaires. D. répond par retour du courrier qu'il n'a pas été informé de négociations et indique qu'il est à l'origine de l'ouverture de négociations dans l'entreprise. Il sera néanmoins présent le 24 décembre à 11 heures. Malgré les accrochages précédents et les multiples procédures en cours, les acteurs parviennent, après une longue négociation, à signer un protocole d'accord. Mais le différend se poursuit, les acteurs ayant acquis désormais la faculté de se battre sur plusieurs terrains à la fois. Ainsi, D. se voit contraint de demander par écrit son treizième mois et de rappeler que le protocole d'accord qu'il a signé le concerne au même titre que les autres salariés. Dans la même lettre de protestation, il produit une liste d'objets, qu'il qualifie de « liste de matériel personnel », se trouvant dans le véhicule qui lui était attribué par la société. Constatant que le véhicule en question, le J9 n° 10, a disparu du dépôt, il demande à récupérer ce matériel. En s'efforçant de retirer un à un les objets sur lesquels repose la présence de D. dans l'entreprise, Mme P. tente de gagner de vitesse les procédures en cours ; elle doit parvenir à lui couper

toutes les ressources. Il faut sans doute prendre l'expression à la lettre : la présence de D. dans l'entreprise doit être sans objet.

Peut-on agir sous la pression de GDF?

Plus le temps passe et plus la position de Mme P. devient difficile à tenir. Cette dégradation de la position de force de la présidente est livrée par une lettre qu'elle adresse à D. en février 1987 :

« Monsieur,

Mes clients m'ont assaillié presque tous à la fois par courrier et par téléphone pour me sermonner, la renommée de notre société était très compromise, ils perdaient absolument toute leur confiance en nous et mettaient en question les marchés pour l'année 1987 et 1988 qui ont été lancés à partir du début septembre 1986. Tirailée par les responsabilités qui m'incombent, j'ai voulu appliquer une sanction qui dans mon esprit n'était pas un licenciement mon comportement a été basé sous le poids de la pression de Gaz de France et de tous ses dirigeants qui m'ont imparté de grandes et graves responsabilités pour fautes lourdes fondées sur la gravité de faits précis qui ont mis en difficulté la continuité de notre société qui se trouve très gênée par cette situation. J'ai aussi voulu maintenir les autres emplois et l'assurance de recevoir les nouveaux marchés 1987 et 1988. En tout état de cause je constate évidemment que vous faites toujours partie de la société. Veuillez agréer monsieur (...) Madame la présidente. »

Si l'on suit les connexions opérées par la lettre, on ne peut joindre par un cheminement direct et congruent les clients et les marchés qui semblent déterminer la nature de cette nouvelle épreuve. « Sermonner », « perdre leur confiance en nous⁹ », de telles relations expriment un désordre dans les rapports qui se nouent entre la société et GDF. Mais quelle est la nature de ces rapports ? Pour Mme P., le lien durable qui est tissé depuis plusieurs années semble appeler naturellement de telles expressions. Mme P. se met ici en scène comme un point de mire vers

9. Le « nous » opère ici une dé-singularisation visant à compenser l'engagement particulièrement fort de Mme P. dont témoigne l'usage répétitif de la première personne (« Mes... », « m'ont... », « me... »).

lequel convergent tous les regards (« tous ses dirigeants ») : elle porte à elle seule le crédit de la société dont dépend le maintien des marchés. Une série de chutes sont ainsi disposées en cascade : de la réponse de Mme P. aux exigences exprimées par GDF découle le sort de l'ensemble des personnes et des choses liées à la société (la réputation, les marchés, les emplois). Mme P. est soumise à un double impératif de justification : elle doit justifier la décision de licencier un délégué syndical et faire face aux exigences particulièrement élevées de son principal client, jouissant d'un monopole, équipé de normes, de règles d'homologation et de sanction devant lesquelles la société S. est quelque peu démunie. En prononçant l'exclusion de D., elle ne fait au fond qu'agir sous la pression de GDF.

Pour D., cette lettre constitue moins un indice de confusion des genres de la part de Mme P. qu'une fuite de l'être moral qui tente de transférer ses responsabilités en invoquant la contrainte d'une force extérieure qui échappe à sa volonté [3.3.]. Pour l'IT, qui fait référence à un véritable « délire des grandeurs », c'est là un indice supplémentaire de la paranoïa de Mme P. : le rapport de forces insoutenable qu'elle manifeste est fictif. Mme P. cherche à transformer une épreuve de légitimité qui lui est défavorable en épreuve de force qui lui est étrangère [5.3.].

L'exigence de légalité

En répondant à la lettre précédente, D. déconstruit les associations effectuées par Mme P. Le procédé de réparation qui consiste à le licencier pour excuser d'éventuelles pertes de marchés n'est qu'un transfert abusif de responsabilité qui ne trompe personne : les deux êtres ne sont pas commensurables. Pour donner un maximum de cohérence à son argumentation, il fait la démonstration suivante : s'il est le seul à commettre des malfaçons, alors la sanction est justifiée ; or ce n'est pas le cas (« tous les soudeurs ont autant de problèmes que moi ») ; on peut encore supposer, écrit-il, que les malfaçons qui lui sont reprochées sont communes à tous les soudeurs mais ont eu, dans son cas, des conséquences particulièrement graves ; or ce n'est pas non plus le cas (« une soudure effectuée par moi-même n'a jamais fait sauter un immeuble »). Manifestant son expérience du métier, il réintroduit

les conditions de travail particulièrement difficiles dans lesquelles il opère et qui suffisent à invalider la qualification de faute grave. Selon lui, les réclamations de GDF ont été faites à la demande de Mme P. qui s'acharne sur lui de façon aveugle et injuste comme l'atteste le sort qui lui est réservé : « Vous faites le blocus de mon salaire, vous voulez me faire mourir de faim ! Ou tout simplement me voir me mettre à genoux ? ». Mais, passant outre aux humiliations qu'il subit, D. affirme sa résolution d'oublier [6.1.2.] les errements de Mme P. pour manifester une exigence de légalité qui est, de son point de vue, la seule façon de parvenir à l'accord :

« Je crois, Madame, qu'il est grand temps d'éclaircir les choses et de conclure les négociations légalement comme vous me l'avez si bien dit au téléphone. Si la société se trouve en difficulté économique, pas la faute à D. ; il est tombé de la neige la semaine dernière, pas la faute à D. Je vous le répète, je suis ouvert à toutes les négociations tant qu'elles respectent les ordonnances administratives et judiciaires. »

Selon D., le rapprochement effectué par Mme P., qui lui attribue une défaillance économique, quitte le sens commun. Notons que D. n'amène à aucun moment dans ses écrits (contrairement à l'interview) des fautes de gestion de la part de la direction. Un tel argument appellerait des connexions qu'il cherche à défaire pour son propre compte et que Mme P. percevrait comme une attaque personnelle. De fait, il demande seulement que l'accord se fasse dans un cadre légal, jugeant que, si l'on accepte d'écarter tous les objets de litige précédents, comme Mme P. semble prête à le faire au téléphone, c'est-à-dire dans une situation peu contraignante, seules des conventions conformes aux règles légales peuvent clore la dispute.

Instances de référé

Parallèlement aux coups de force ou aux tentatives de négociation, les diverses procédures engagées se poursuivent : référés prud'homaux pour obtenir la réintégration ou la rupture du contrat de travail de D. ; recours hiérarchique de la société contre la décision de l'IT.

Une première ordonnance de référé est prononcée en novembre

1986. Les justifications apportées par la société qui résiste à la décision de l'IT sont jugées insuffisantes et la réintégration de D. est exigée sous astreinte. Sans préjuger de la réalité du défaut de compétence du soudeur, les juges font appel à une forme naturelle de remise en état : il suffit d'envoyer D. en formation professionnelle.

Deux autres ordonnances de référé ont lieu à l'initiative de la société, qui cherche à obtenir la rupture du contrat de travail de D. La première ordonnance conclut à l'incompétence du référé sur la demande principale de la société — la saisine de l'autorité administrative en vue du licenciement d'un délégué syndical enlevant la compétence au conseil — et déclare un partage de voix sur la demande reconventionnelle de D. (salaires, 13^e mois, prime de panier, astreinte). Au cours du délibéré sur la demande reconventionnelle, deux thèses se trouvent en conflit. Pour le conseiller salarié, le non-respect des articles L 412-18 et L 412-19 du *Code du travail* rend la mise à pied illégale, et en vertu de l'article R-516-31 la formation de référé a compétence pour faire cesser un trouble manifestement illicite, le caractère alimentaire des salaires justifiant l'urgence. Le conseiller employeur utilise une tout autre argumentation et juge que les salaires constituent la contrepartie du travail fourni, ce qui en l'espèce n'a pas été rempli. Il s'ensuit selon lui que le motif invoqué pour justifier l'impossibilité de procurer au salarié un travail dans son emploi à la suite de l'intervention de GDF implique un examen au fond du litige et soulève l'incompétence complète de la formation de référé.

On voit s'opposer clairement deux principes de jugement qui n'ont pas les mêmes conséquences sur la compétence de l'instance de référé. Dans le premier cas, c'est le non-respect du *Code du travail* qui est discriminant ; dans l'autre, c'est le contrat de vente et d'achat d'une force de travail qui est pertinent (le salaire s'échange contre un travail ; il faut juger au fond sur la réalité de la rupture créée par l'absence d'homologation des soudures). Les juges retraduisent dans des termes juridiques le différend présenté par les protagonistes¹⁰. Il est donc nécessaire de les départager.

10. Les objets juridiques introduits dans cette instance peuvent être facilement connectés aux controverses évoquées plus haut dont on voit en quelque sorte le prolongement dans ces codages juridiques contradictoires qui introduisent dans une situation des textes qui leur préexistent, ou plutôt qui rapprochent deux

Dans l'ordonnance de départage qui suit un mois plus tard, le juge départiteur considère qu'il n'a pas compétence pour apprécier la validité de la mise à pied. S'il déduit des éléments versés aux débats que D. fait toujours partie de la société, il juge que sa réintégration dans son emploi de soudeur n'est pas prouvée, en conséquence de quoi l'employeur est condamné avec une nouvelle astreinte.

Le recours hiérarchique

Lorsque l'affaire passe à un niveau supérieur de juridiction, les acteurs en profitent pour renforcer quelque peu leurs argumentations. De fait, loin de constituer des comptes rendus simplifiés des échanges précédents, les nouveaux rapports allongent la liste des ressources et des épreuves pertinentes — à commencer par le jugement qui est contesté. Dans le recours hiérarchique formé par l'employeur contre la décision de l'IT, l'inaptitude professionnelle de D. constitue toujours le centre de la démonstration et tous les contrôles techniques déjà épinglés sont réintroduits. L'innovation majeure vis-à-vis du premier rapport consiste dans la connexion de défauts d'autres natures qui « établissent surabondamment » que ce ne sont pas seulement les soudures qui lâchent mais que toutes les relations liant D. à l'entreprise sont rompues tour à tour par son « comportement inadmissible et violent au sein de l'entreprise », par des « violences verbales constatées par le commissariat de police de V. », par des « agissements tendant à se soustraire aux ordres hiérarchiques », etc. L'avocat de la société S. ne s'embarrasse pas de dispositif de preuve particulier ; il lui suffit de lier le maximum d'événements pour se rapprocher de la catégorie déposée dans la jurisprudence sous l'expression de « rupture de la confiance » (voir Paradeise et Porcher, 1990).

Dans sa réponse à cette nouvelle liste de griefs, D. ne reconnaît pas comme de véritables épreuves techniques un ensemble de tests qui n'étaient selon lui que des « essais ». Une autre invalidation consiste à défaire la comparaison de deux soudeurs sous le rapport

textes, un texte légal, ou, le cas échéant, un arrêt de jurisprudence, et le texte d'une justification élaborée à partir des circonstances de l'épreuve. Sur le codage juridique, cf. E. Serverin, C. Beroujon, S. Bruxelles(1988).

temps/nombre de soudures valables, en montrant le caractère envahissant d'un désordre dont D. ne peut être tenu pour responsable. Pour dire s'il y a une faute, il faut que les choses soient en ordre [3.4.3.] :

« La vraie raison est que l'aménagement et le terrassement du chantier étaient désordonnés. Il faut dire également que L. est arrivé alors que le chantier se trouvait à ciel ouvert et en ordre de marche avec tout le matériel sur place ; il est donc normal d'aller plus vite lorsque tout est en ordre!! Je conteste donc la faute professionnelle. »

La troisième figure d'invalidation présente une structure très différente en ce qu'elle fait apparaître au grand jour un ensemble de procédés totalement injustifiables :

« La lettre du 7 octobre a été demandée officieusement par Mme P. au chef de centre GDF, " M. S. " car c'est à cette période que Mme P. essayait de regrouper toutes preuves confondues pour me licencier car je n'avais pas voulu signer les ordonnances de licenciement de quelques salariés ».

D. amorce ici, sans la développer complètement, une interprétation qui rapporte l'ensemble du conflit à une épreuve-source totalement injustifiable. Profitant de la liberté de manœuvre que confère la situation d'entretien, nous sommes entrés dans le travail d'interprétation des sources de l'affaire en contraignant D. à expliciter oralement la connexion esquissée dans sa lettre. D. nous signale ainsi que Mme P. l'aurait invité à déjeuner, quelque temps avant la montée du différend, pour obtenir de lui qu'il donne son accord à une vague de licenciements économiques. D. est ainsi en mesure de mettre en cohérence toute son affaire en rendant disponibles les connexions manquantes. En effet, un acteur extérieur ne peut accorder une objectivité au point de vue de D. que s'il peut refaire lui-même l'ensemble des cheminements interprétatifs nécessaires.

Le dispositif de la décision du ministre des Affaires sociales (9 avril 1987) fait appel à très peu d'éléments. Pour tenter de clore l'affaire, il n'a besoin que de considérants très généraux¹¹. Pour

11. Nous avons renoncé à introduire dans la description de l'affaire les rapports intermédiaires effectués par la hiérarchie qui va de l'inspecteur du travail au

confirmer la décision, le ministre considère en effet : le non-respect de la procédure de consultation des membres du CE ; les défaillances professionnelles importantes reprochées à D. sur différents chantiers GDF sans que cependant soit caractérisée l'inaptitude professionnelle de l'intéressé (la remise en état est jugée possible par le recours à la formation professionnelle [3.4.4.]) ; enfin, la sanction du licenciement apparaît liée aux mandats représentatifs détenus par D. Les connexions établies par l'employeur ne sont donc pas jugées pertinentes face à la contrainte d'intérêt général qui seule intéresse le ministre. Dans ce type d'épreuve, l'exigence de justification repose donc principalement sur la légalité du transport de défaillance (puisque'il ne saurait exister d'équivalence stable et généralisable entre la grandeur par le collectif ou le droit syndical et la grandeur par la compétence professionnelle). Si l'employeur n'avait pas laissé paraître publiquement des signes de discrimination, la décision aurait sans doute été différente.

La transaction financière comme mode de clôture

En sanctionnant la posture adoptée par l'entreprise à l'égard de son soudeur-délégué syndical, les décisions judiciaires et administratives reconduisent l'état de guerre entre les protagonistes qu'aucun accord ou compromis ne parvient à endiguer. Les protagonistes sont néanmoins d'accord sur la nécessité de suspendre cet état de guerre en remédiant à l'absence de clôture légitime de l'épreuve par une transaction. Cette transaction doit permettre de fabriquer une équivalence monétaire, dont la validité reste locale. Justifiée par référence au moindre mal, elle ne peut être étendue à d'autres situations. D. doit quitter son état de personne collective pour entrer dans un marchandage en acceptant de fixer un prix pour l'abandon de son mandat syndical ; la société doit, pour obtenir un départ définitif de D., renoncer à une rupture sans frais, justifiée par le préjudice qu'elle prétend avoir subi.

ministre (soit trois rapports comprenant une synthèse et une appréciation sur les motivations du rapport précédent). En cas de recours contentieux contre sa décision (tribunal administratif et conseil d'Etat), le ministre peut ressortir ces rapports.

2.1.3. De l'inconstance des personnes morales

La série de lettres qui suit s'est trouvée consignée dans le dossier de D. par un cheminement obscur qui nous conduit a priori dans un tout autre univers. Traitons cette épreuve en elle-même, en pénétrant dans le réseau d'associations et de dissociations qu'elle fait surgir, et essayons après coup de voir par quels moyens s'établit la connexion avec l'affaire de licenciement dont nous sommes partis.

Lettre n° 1 (10 février 1984)

« Monsieur le Président,
J'ai l'honneur de porter à votre connaissance la décision que j'ai prise de démissionner du mandat d'administrateur qui m'avait été confié le 23 juin 1983. Je me permets de vous préciser que cette décision m'est dictée par les motifs suivants : les désaccords qui existent actuellement au sein du Conseil d'Administration entre vous, Mme Thérèse P. et moi-même au sujet de l'orientation directionnelle à donner à la Société et qui se traduisent par une absence d'information sur les décisions prises au nom de la Société, font qu'il m'est impossible d'accepter plus longtemps mon mandat d'administrateur, qui se résume à contresigner des décisions débattues et votées en mon absence, par les deux administrateurs majoritaires. Je vous remercie de bien vouloir convoquer l'assemblée des actionnaires aux fins d'acceptation de ma démission et de nomination de mon successeur, conformément à l'article 94 alinéa 2 de la loi du 12 juillet 1967. Je vous prie de croire, Monsieur le Président, (...)

Patrice P., Administrateur. »

M. Patrice P., administrateur, exprime son désaccord sur les modalités de prise de décision au sein du conseil d'administration. Les deux administrateurs majoritaires ne lui accordent qu'une fausse dignité à user de son mandat qui consiste à contresigner des décisions débattues en son absence. La démission exprime donc une volonté de suspendre ce rapport de subordination. Si l'on excepte l'homonymie entre les personnes présentes dans la lettre, il n'y a aucun autre indice permettant de douter de la nature des liens entre les acteurs. Mais regardons la réponse qui est faite par le président.

Lettre n° 2 (13 février 1984)

« Mon cher Patrice,

J'ai bien reçu ta lettre du 10 février 1984 qui m'a causé beaucoup de chagrin. Tu sais en effet que l'activité de la S. repose essentiellement, au niveau de la Direction, sur mon activité et sur la tienne. Il est vrai que nous avons avec ta mère, qui est également administrateur, des désaccords importants relevant d'ailleurs plus de notre vie conjugale que de la vie de la S. Je te demande donc de bien vouloir reprendre ta démission et de continuer d'assurer au sein de la S. les fonctions que tu y exerçais et que tu exerces toujours jusqu'à présent. Crois en mon affection paternelle.

Le Président-Directeur Général, François P. »

Cette réponse requalifie complètement la nature de la situation en faisant appel à des liens domestiques entre les personnes. Du même coup, le caractère composite des relations inter-administrateurs est rendu visible ainsi que des difficultés familiales qui envahissent les relations professionnelles, les acteurs manifestant tout un travail pour dissocier les deux états dans lesquels ils se trouvent simultanément¹². Le PDG tente cependant de trouver un compromis ; il reconnaît dans la tentative de rupture de Patrice P., son fils, la dénonciation de la propagation du conflit conjugal qui s'exprime désormais dans les relations inter-administrateurs. De fait, il rehausse la contribution de son fils en lui assurant, outre une affection paternelle sincère et durable, qu'il occupe une place essentielle à la tête de l'entreprise. Examinons maintenant la réponse de Patrice P. et la figure de remise en état qu'il met en valeur face à l'attention dont son père fait preuve à son égard.

12. Le caractère exemplaire de cet échange de lettres vis-à-vis du modèle des économies de la grandeur (Boltanski et Thévenot, 1987) tient au fait que les acteurs tentent de clarifier la situation et de redistribuer les états qui importent dans les différentes épreuves qu'ils se font subir [1.5.1.1.]. On peut rapprocher cet exemple d'une des épreuves de l'affaire COB/Pechiney où est subitement mis en cause un « ami du président », ce qui oblige les acteurs, et le président de la République lui-même, à dissocier les états, c'est-à-dire à reconnaître pleinement qu'un de ses amis est mis en cause mais à interdire que l'on en déduise que l'homme d'affaires incriminé se situe pour autant au-dessus des lois relatives aux opérations boursières.

Lettre n° 3 (14 février 1984)

« Papa et Cher Président,

A la suite de notre longue conversation et de ta lettre du 13 février, selon ton souhait, je reprends donc ma démission et continuerai pour l'avenir à assurer, au sein de la Société, les mêmes fonctions. Cette démission n'ayant pas été présentée au Conseil d'Administration, ni acceptée par lui, est donc de part et d'autre considérée comme nulle et non avenue. Je souhaite pour l'avenir que ma mère se montre plus raisonnable dans les attitudes qu'elle prend au sein de la Société et qu'elle ne transfère pas au sein de la Société le conflit familial qui vous oppose. La vie de cette Entreprise ne peut en effet être perturbée par un conflit qui, en tant que personne morale, lui est totalement étranger. Crois, cher papa, en mon sincère dévouement. Patrice P. »

L'administrateur-fils accepte de renouer avec le conseil d'administration de la société et, de fait, avec la mixture qui le sous-tend, associant les relations familiales et les rapports professionnels. Le collage effectué dans les termes d'adresse de la lettre (« Papa et cher Président ») montre néanmoins que le dénouement du conflit ne va pas de soi et qu'il y a encore une incertitude sur l'état des personnes qui compte dans la situation (cette incertitude ayant ici pour propriété d'engendrer le rire comme dans le vaudeville). Pour réduire l'incertitude, Patrice P. exige que sa mère suspende l'importation de ses misères domestiques dans la société, personne morale qui sert ici de supérieur commun. Ce faisant, il impute à sa mère les dysfonctionnements qu'il dénonçait dans sa lettre de démission. Cette lettre manifeste donc un travail considérable de la part de Patrice P. pour se détacher des liens domestiques¹³. Autre élément important : il n'y a pas eu d'expression au conseil d'administration de la volonté de démissionner ; Patrice P. indique donc que tout peut rentrer dans l'ordre sans justification publique. La question de la présence de cet échange de lettres dans le dossier D. se pose donc avec une acuité d'autant plus grande.

13. Avant d'interpréter ce type de situation dans le registre psychopathologique, il convient de bien décrire le dispositif des ressources en présence. Plusieurs cas de tension entre relations familiales et relations professionnelles montrent ainsi que les alliances matrimoniales associées à la gestion d'entreprises ne sont jamais exemptes de tensions, parfois insurmontables pour les personnes qui sont condamnées à aller s'expliquer dans une procédure judiciaire. C'est pourquoi,

Où l'on voit de façon surabondante que le retour au calme précédent n'a pas réduit les tensions entre les acteurs

A la requête de Mme P., qualifiée ici de directrice générale de la société S., un huissier donne assignation à M. François P., domicilié à la société S., M. Patrice P., domicilié à la société E., et à la société E., à comparaître au tribunal de commerce en juillet 1984, pour y rendre compte d'un éventuel détournement de clientèle, de matériel et de personnel appartenant à la société S. et de bien d'autres agissements frauduleux :

« Attendu que Messieurs François et Patrice P. mettent au contraire tout en œuvre pour tenter de vider de sa substance la société S., et pour s'approprier son matériel et ses chantiers par l'intermédiaire de la société E. Attendu que les manœuvres auxquelles s'est livré M. François P. ne laissent aucun doute quant à ses intentions : volonté de s'approprier les actions de son épouse (voir instance précédente en référé et ordonnance du 26 juin 1984) ; volonté d'écarter systématiquement son épouse de tout travail et de toute responsabilité dans le cadre de la société S. (...). On veut lui retirer la possibilité d'utiliser un véhicule de la société, en lui interdisant de prendre du carburant chez le fournisseur habituel de la société (...). »

Le jeu des alliances s'est modifié. C'est au tour de Mme P. de dénoncer les rapports entre François P. et Patrice P., établis par l'intermédiaire des relations entre les sociétés S. et E., et de révéler des manœuvres contraires aux intérêts de la S. Les liens familiaux dans lesquels elle est partie prenante sont jugés ici non

avant de retenir la singularité des personnes ou leur déséquilibre psychique, il est plus sage de décrire la complexité du dispositif et l'insécurité permanente qu'il engendre dans les relations familiales. Soit, pour l'anecdote, les cas suivants relevés dans le corpus : une affaire dans laquelle l'employeur licenciat son beau-frère pour détournement de clientèle et de matériel et engageait une double procédure, pénale et commerciale, contre sa sœur accusée d'avoir créé une deuxième société utilisant des fonds, du personnel et du matériel en provenance de la première ; un licenciement-divorce dans lequel un mari licencie sa femme pour faute grave après leur séparation (usage privé du téléphone et du matériel de l'entreprise) ; enfin, un cas de dénonciation d'adultère dans une clinique privée par un cadre en désaccord avec la directrice de la clinique dont le mari est également membre de l'encadrement. Autant de cas de figure qui montrent les difficultés qu'éprouvent les protagonistes à éviter le transfert des états et des relations d'une épreuve dans l'autre.

pertinents puisqu'ils ne constituent en aucun cas, à ses yeux, une justification des agissements qu'elle dévoile publiquement. Pour un observateur extérieur qui aurait en mémoire les échanges relevés précédemment, l'interprétation la plus immédiate pourrait être que le père et le fils, le PDG et l'administrateur de la S., sont tombés d'accord pour créer une deuxième société qui permette au second de prendre une autonomie vis-à-vis des rapports complexes qui se nouent au sein de l'entreprise familiale. Mme P. ne reconnaît pas la validité de cette accord et le dénonce auprès du tribunal de commerce.

La normalité de Mme P. risque fort d'être mise en doute suite à cette traduction publique d'événements privés appelant ordinairement des arrangements en dehors des procédures judiciaires. Car, pour ses adversaires, une des seules manières d'éviter l'irréparable et le scandale consiste dès lors à établir le délire du dénonciateur. Une pièce figure au dossier qui nous indique la tournure prise par les événements : une note de service, signée du PDG de la S. en août 1984, informe le personnel que, par décision du conseil d'administration, Mme Thérèse P. a été révoquée de ses fonctions de directeur général.

Pourtant, en janvier 1986, par une nouvelle lettre adressée au président du conseil d'administration, Patrice P. renoue avec sa décision première de démissionner. La rupture lui paraît désormais irrémédiable puisque François P. a « renié ses engagements » en revenant sur les conditions de validité du compromis qu'il avait rétabli : « la désignation de Mme P. Thérèse en qualité de Directeur Général Adjoint le 9.12.1985 n'était pas requise par les besoins de l'Entreprise et constitue une charge injustifiée et difficile à supporter par l'Entreprise alors que celle-ci est en pertes depuis trois ans et que la conjoncture est toujours peu favorable ». Outre l'inscription des difficultés économiques de la société, Patrice P. rapporte la cause du désaccord à une nouvelle désignation de Mme P. à un poste de responsabilité dans l'entreprise qui aurait annulé la révocation prononcée un an plus tôt. La réversibilité des exclusions opérées par les acteurs est rendue possible par un changement permanent de la nature de l'épreuve, permettant de relativiser les clôtures et de revenir sur les décisions et de brouiller à nouveau ce qui avait fait l'objet d'une clarification [1.5.4.]. Mais la clôture de la lettre de démission prend une tournure inattendue en manifestant une nouvelle association entre

Patrice P. et les délégués du personnel. Ce dispositif de clôture nous conduit vers une interprétation plausible de la relation entre le conflit familial/inter-administrateurs — que l'on pouvait croire déconnecté — et l'affaire de licenciement de D. La présence d'une citation à témoin de D. par Patrice P. dans le dossier accroît le caractère probant de ce bouclage interprétatif [2.3.2.1.]. D. est en effet appelé comme témoin dans l'affaire qui oppose, devant le conseil de prud'hommes de St-G., Patrice P. à la société S. (30 mai 1986).

Une telle imbrication nous amène à inférer deux choses : un accord s'est produit, au moins entre D. et Patrice P., sur la source de tensions constituée par la présence de Mme Thérèse P. dans l'entreprise, et le témoignage de D. a vraisemblablement favorisé l'apparition du différend qui entraîne la demande de licenciement à la fin de l'année 1986. Les pièces relatives au conflit familial inter-administrateurs ont donc été introduites par D. dans son dossier parce que, d'une part, il a été mêlé à cette affaire en étant cité comme témoin en faveur du fils et, d'autre part, il lui faut prouver, lors de la procédure de recours hiérarchique et des divers référés, l'incohérence du fonctionnement de la société S. En rendant visible cette série d'épreuves dans son dossier de licenciement, D. se dote d'un appareillage de preuve conséquent pour montrer l'existence d'une crise majeure au sein du groupe dirigeant de la société et l'usurpation commise par Mme P. suite au décès de son mari à la fin de l'été 1986. Mais, pour que cet appareillage de preuve soit pertinent, il faut déplier les choses de façon à permettre à un juge impartial de refaire lui-même les bons rapprochements. L'accord peut ainsi se faire de manière plus solide sur la juste interprétation qu'il faut donner aux événements [3.4.5.]. A défaut de trace de ces épreuves antérieures, l'opération de dévoilement aurait été plus difficile et, dans tous les cas, moins probante, pouvant même jeter le doute sur la normalité de D. lui-même s'il avait succombé à la tentation de tout mêler pour établir l'existence d'un véritable chaos¹⁴.

14. C'est en effet lorsque les personnes échouent à fonder les rapprochements qu'elles opèrent entre des éléments hétérogènes et disparates, et particulièrement dans des situations où s'exprime une forte exigence de condensation du rapport (e.g. devant des juges ou dans une lettre de réclamation), qu'elles ont le plus de chances d'être qualifiées de paranoïaques. La condensation peut en effet amener à généraliser trop fortement des indices dont l'action sur la situation est jugée

Appendice : La fin du règne de Mme P. et le dépôt de bilan

Parallèlement à l'affaire D., de multiples licenciements individuels ont lieu dans la société, tous construits, peu ou prou, en affaires disciplinaires. Toutes les catégories de salariés sont concernées puisque l'on retrouve aussi bien dans les dossiers prud'homaux un conducteur de travaux licencié pour un désaccord avec la direction sur l'état d'avancement d'un chantier, un chef de chantier accusé de remise tardive des rapports journaliers de chantier jugés par ailleurs incomplets, un maçon accusé de non-respect des horaires de travail et d'attitude menaçante et injurieuse à l'égard d'un supérieur hiérarchique, etc. Bien que la liste soit connue de la plupart des protagonistes qui interviennent, ces affaires sont traitées séparément et ne sont pas explicitement reliées, dans les débats, aux difficultés économiques croissantes de la société. En effet, parallèlement à ces litiges, une procédure de liquidation et de redressement judiciaire est engagée. Dotée d'un certain renom attaché à la personne de son fondateur, l'entreprise intéresse un groupe plus important qui se porte candidat pour la reprise. Le nouveau directeur, mis en place en juin 1987, liquide les affaires courantes en payant largement les indemnités et dommages-intérêts dus au personnel licencié sous le règne de Mme P., dont la rumeur dit qu'elle s'est réfugiée dans une clinique psychiatrique. La clôture de l'affaire D. est ainsi assurée par la nouvelle direction qui accepte de payer sans contestation les sommes demandées par son syndicat.

2.1.4. Complexité et interprétation d'une situation critique

Peut-on résumer les principaux éléments issus de l'examen des épreuves retenues ? La qualité du résumé est liée à la stabilité

improbable par des personnes extérieures à l'affaire, ou à effectuer des passages trop abrupts entre des épreuves ou des arguments totalement différents. Les acteurs qui mettent en œuvre leur sens ordinaire de la normalité attachent a priori aux connexions entre les choses des probabilités que l'on peut dire, en suivant Carnap (1951), intuitives ou inductives. Pour une analyse d'affaires rendant fortement probable la référence à un délire interprétatif, cf. Boltanski (1984) et Chateauraynaud (1986).

d'une configuration d'acteurs principaux permettant la mise en cohérence des enchaînements d'épreuves. Or cette affaire peut être analysée comme le croisement de plusieurs configurations.

En premier lieu, la relation de sous-traitance avec GDF, caractérisée par une situation de monopole en matière d'homologation de procédés de soudure et de normalisation des opérations sur les chantiers, constitue une des contraintes majeures activées par le conflit en dépit de son caractère insolite. La tension reportée sur D. exacerbe une tension plus quotidienne et plus diffuse : les soudeurs de l'entreprise S. se trouvent constamment mis à l'épreuve sur les chantiers par la présence directe d'un client qui a la maîtrise complète des procédés d'objectivation des défauts¹⁵. Tirant les leçons de l'affaire, la nouvelle direction décide d'abandonner progressivement cette activité en redéployant l'activité de la S. vers des activités du groupe dont elle est désormais la filiale.

En second lieu, la construction du syndicat CFDT dans l'entreprise, engagée officiellement depuis mai 1981, n'a pas donné lieu à une stabilisation de procédures de négociation et de concertation. Comme dans la plupart des entreprises du secteur du BTP, qualifié de « lanterne rouge du syndicalisme » (Tallard, 1986), la présence syndicale reste problématique et faiblement équipée. Pendant des années la présence syndicale a tenu sur l'action d'une personne (malgré un effectif supérieur à 100) et la montée d'un différend entre D. et Mme P. a suffi, comme il est fréquent dans les PME, à déstabiliser le dispositif syndical.

Enfin, le conflit familial opposant les membres de la direction s'est avéré d'autant plus prégnant dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise que le fondateur avait maintenu une forme d'autorité traditionnelle qui a pénalisé Mme P. lors de son accession au poste de PDG. Les salariés ayant gardé la mémoire des affaires familiales antérieures, elle avait perdu tout crédit à leurs yeux. C'est pourquoi la prise de position de D. en faveur du fils a largement préparé la montée de la tension et l'engagement du licenciement pour faute.

Ces points de fracture, que l'on a repris ici dans les termes somme toute classiques de la sociologie de l'entreprise, correspon-

15. Sur les différents modes de construction des relations de « sous-traitance », voir Gorgeu et Mathieu (1986).

dent à ce que l'on qualifie généralement de « contexte » d'une affaire ou d'un conflit. L'analyste peut toujours prétendre dégager de ce « contexte » un facteur explicatif déterminant : difficultés économiques, déclassement technique d'une entreprise traditionnelle, erreurs de gestion dues à la structure patrimoniale de la société, absence de négociations collectives et de contre-pouvoir syndical contraignant à la formalisation des relations de travail et à la prévision économique, ou encore paranoïa a-typique d'un des administrateurs. Toutes ces interprétations vont mettre en avant l'importance de certains défauts de coordination et la singularité ou le caractère circonstanciel d'autres défauts. Or on peut aussi considérer que c'est la fragilité des diverses connexions constitutives du dispositif d'entreprise — qui sont défaites, pour ainsi dire, en cascade au fil des épreuves — qui est pertinente pour rendre compte de la série de défaillances exhibées et dénoncées par les protagonistes, plutôt que telle ou telle défaillance originelle. Chaque défaut trouve une nouvelle extension et la liste des êtres engagés ne cesse de s'allonger, amenant un déséquilibre de l'ensemble du dispositif.

2.2. Tolérance et règlement dans une accusation de fraude au pointage

Le deuxième cas de figure prototypique est beaucoup plus difficile à construire par référence à des règles d'interprétation classiques en sociologie du travail. Cependant notre cadre d'analyse permet de le traiter de la même façon que le cas précédent, sans préjuger de l'importance des êtres et des épreuves qui y sont rapportées, en suivant de façon précise les associations et les dissociations qui s'opèrent au fil des échanges relevés. La comparaison avec le cas précédent montre la diversité des configurations d'acteurs et d'épreuves qui se glissent sous la catégorie de faute professionnelle et, par là même, la nécessité de disposer d'un langage de description très général capable de fonctionner de façon similaire dans des univers et des configurations hétérogènes.

Fin août 1987, M. R. est victime d'un cambriolage à son domicile. Sa porte ayant été fracturée, il doit faire une réparation de fortune. Quelques jours après, la serrure lâche et R. est alors conduit à quitter son poste de travail pendant un peu moins d'une

heure pour trouver un serrurier. A la fin de la pause de midi, après avoir obtenu de sa concierge qu'elle surveille la porte de son appartement, R. retourne à son travail pour la reprise de 14 heures et pense ressortir avec une autorisation d'absence d'une heure. Il pointe donc en position de reprise du travail, se rend dans son service et cherche en vain un responsable. N'ayant pu trouver de responsable, il prévient un collègue de travail, B., du fait qu'il doit quitter l'entreprise une demi-heure, trois quarts d'heure. Il ressort, règle son affaire de serrure et regagne son poste de travail moins d'une heure plus tard.

Le récit de l'événement est d'une telle banalité que l'on a du mal à envisager comment une quelconque affaire a été possible [1.4.1.]. Néanmoins, lorsque R. reprend son travail, il a la surprise d'être appelé par son ancien chef de service qui lui annonce que le directeur du personnel veut le voir. Cette intervention de son ancien chef de service constitue pour R. un élément particulièrement problématique. En effet, il pense que son affaire n'est pas sans lien avec un ancien contentieux avec ce chef de service au sujet de ses compétences professionnelles et d'un projet de mutation interne. Autre élément curieux : le dispositif qu'avait mis en place R. en la personne du technicien B., auquel il avait laissé un message, n'a semble-t-il pas fonctionné. Toujours est-il que R. se retrouve devant le directeur du personnel qui, sans autre forme de procès, qualifie l'escapade de faute grave.

La première ligne de défense de R. est constituée par l'existence de *tolérances* dans ce qu'il nomme le « milieu technicien » :

Début de l'entretien : « J'ai contre-attaqué en disant que bon, il y avait une *certaine liberté* dans l'entreprise, il y avait *certaines tolérances*, notamment pour les techniciens, qui n'étaient pas tenus par un pointage rigoureux comme le personnel d'atelier. »

Milieu de l'entretien : « L'avocate m'a dit que la seule preuve, celle qui correspondait au papier de M. B., n'était pas valable... Alors il fallait que je contacte de nouveau les délégués pour leur demander s'ils veulent bien faire une action de manière à *trouver des gens qui puissent prouver qu'il y a des tolérances, qu'il y a des gens qui sortent.* »

Fin de l'entretien : « il (le nouveau chef de service) était pas souvent là, hein, lui aussi et il y avait une certaine liberté (...) Et bon, il arrivait parfois d'entendre un chef qui dit : " Bon ben je

vais à la banque », puis il partait...*Eux*, ils ne pointent pas, il y a pas de problème... Mais ce que je tiens à dire, je veux accuser personne, mais pendant la période des grèves SNCF de décembre, le matin, lui qui est responsable, il arrivait à 9 heures 30, et repartait à 3 heures pour prendre son train, eh ben pendant deux mois il a fait ça ! C'est scandaleux, et moi pour une heure, trois quarts d'heure on me vire, scandaleux ! (...) J'ai dit qu'il y avait *des gens qui sortaient, qui allaient au café*, et il a reconnu lui (le directeur du personnel) que c'était vrai... Si c'est des cadres, ça peut être autorisé dans le cadre des relations professionnelles parce qu'un cadre va au café pour se détendre, et il parle avec d'autres gens, ça permet des relations sur le travail *donc il y a tolérance*... Mais par contre, un salarié qui quitte son poste de travail pour aller à la banque, on le licencie... si toutefois il a pas demandé la permission... Alors c'est là que je dis qu'il y a pas de justice... parce que *ou on applique la règle pour tout le monde ou alors on ne l'applique pas* ! Il y a pas que les cadres qui font tourner l'entreprise ! »

R. est donc mis en demeure d'établir qu'il existe une tolérance relative aux entrées-sorties dans ce qu'il appelle les « milieux techniciens ». Mais comment assurer la solidité de ce rapprochement qui n'est inscrit nulle part ? R. prend l'exemple des chefs de service et des cadres qui ne cessent d'accommoder leurs horaires selon les circonstances ; il peut montrer que son poste n'est pas assimilable à un poste d'atelier, où les membres sont tenus par l'horaire. Dans son service qui s'occupe de l'ordonnancement, il y a des va et vient permanents, tout peut être décalé, aménagé, négocié. Il n'y a aucune *immobilisation* des personnes (devant une machine ou un écran de surveillance) qui puisse contraindre à une présence permanente et permettre une accusation d'abandon de poste. De proche en proche, à défaut de moyen de preuve détaché de sa personne, R. en appelle au sens de la justice en dénonçant l'incommensurabilité des trois quarts d'heure pour lesquels il est sanctionné et du temps que s'accordent certains responsables. Mais il ne veut accuser personne et c'est là une des tensions internes de son argumentation : comment peut-il prouver qu'il y a sans cesse des arrangements, des tolérances (des gens qui vont au café, à la banque, etc.) ? Ne risque-t-il pas de menacer un statu quo : la direction ferme les yeux à condition que ces habitudes, ces arrangements restent circonstanciels, peu visibles, et n'apparaissent pas dans les enregistrements de l'activité de l'entreprise, dont

le pointage constitue un des éléments. Or, dans le cas de R., c'est précisément le problème du pointage qui est soulevé : la direction ne l'accuse pas seulement d'être sorti sans autorisation (sortie qu'une tolérance éventuelle pouvait permettre), mais de ne pas avoir pointé, et d'avoir commis ainsi une véritable « fraude au pointage ».

Le débat sur la qualification de l'événement

La direction dénonce l'absence de R. en la connectant au respect des engagements pris par les salariés de l'entreprise [3.1. et 3.2.1.] quant à la gestion des horaires. R. tente de défaire cette construction en montrant qu'il n'était pas lié par les conventions régissant l'horaire variable [3.2.1.1.]. On assiste ainsi à une controverse sur ce dispositif récemment introduit dans l'entreprise.

A la fin de l'année 1985, suite à une opération de restructuration de la société, un projet d'horaire variable est soumis au personnel. Seuls les salariés qui font personnellement la demande du passage à l'horaire variable peuvent en bénéficier ; les autres restent soumis au régime antérieur. Trois clauses sont à relever qui font encore l'objet de discussions bien après la clôture, au niveau de l'entreprise, de l'affaire R. :

- Les personnes qui choisissent de ne pas en bénéficier resteront à l'horaire de référence actuel de leur service.
- En ce qui concerne les pointages, ceux-ci pourront être *portés à quatre pour le personnel n'optant pas pour l'horaire variable lorsque la majorité du personnel aura choisi l'horaire variable.*
- Les souplesses qu'offre l'horaire variable justifient la *disparition des tolérances* liées aux retards ainsi que les dérogations d'horaires particuliers. »

La direction de l'entreprise recommande fortement à ses salariés de passer aux horaires variables, dont la généralisation a des conséquences sur les aménagements relatifs aux retards et aux dérogations sur les horaires. Un livret met en évidence les avantages de cette formule d'horaire individualisé (possibilité d'aménagement de plages variables autour de plages fixes, possibilité de crédits d'heures, etc.), qui permet à chaque salarié de négocier son temps de travail quotidien et hebdomadaire (la seule

contrainte étant de réaliser le total des heures mensuelles). La centralisation informatique permet ainsi de laisser les membres s'organiser localement tout en diminuant les coûts de gestion. Une partie du travail de comptabilité est transférée directement sur les personnes — transfert qui, selon un délégué interviewé, fait l'objet de vives critiques de la part de la CGT. Il faut en effet que chaque membre établisse une comptabilité de son temps : il dispose de crédits ou de débits dont la proportion peut varier au cours de la semaine et doit établir un calendrier prévisionnel de ses absences (congrés payés, formation professionnelle, etc.). R. a longuement hésité, mais n'a finalement pas opté pour la formule d'horaires variables considérant que le nouveau système introduirait trop de complexité dans sa vie quotidienne. Il reste donc soumis au pointage antérieur.

Comment le directeur des relations sociales établit-il la faute grave ? Dans sa réponse à la demande écrite des motifs réels et sérieux du licenciement, il déploie l'ensemble des circonstances de la sortie de R. et de son retour dans l'entreprise de manière à faire apparaître une fraude au pointage (voir lettre ci-contre, annotée par R.). La direction a relevé une irrégularité dans le fait que R. ait pointé en position de reprise du travail à 13 h 22 et qu'il ait été vu à 13 h 40 près de sa voiture à l'extérieur de la société. R. ne conteste pas ce point (il aurait pu, par exemple, exiger que l'on prouve qu'il était bel et bien à l'extérieur de la société à 13 h 40 et construire une tout autre argumentation). La direction a ensuite relevé contre R. l'absence d'autorisation. Ce dernier ne conteste pas non plus l'absence de celle-ci mais fait valoir qu'il a cherché à joindre un responsable sans succès, ce qui prouve sa bonne foi. Or, utilisant une qualification d'ordre quasi pénal, la direction juge que R. s'est rendu coupable d'un « acte prémédité de fraude au pointage » équivalent à un vol. R. doit donc démontrer qu'il n'avait en aucun cas calculé sa sortie et qu'il a été victime d'un concours de circonstances. En outre, R. pouvait demander une autorisation spéciale à sa hiérarchie, puisque son cambriolage remontait à plusieurs jours. La direction prétend que le responsable était dans son bureau au moment des faits, mais, même dans le cas de l'absence du responsable, elle considère que R. est en faute vis-à-vis du règlement d'horaire variable selon lequel les salariés doivent pointer à chaque entrée-sortie de l'établissement. La direction rappelle que la mise en place de l'horaire variable était

Un cadre d'analyse des disputes

4

AN



DIRECTION DES
RELATIONS SOCIALES

RECOMMANDEE A.R

Monsieur RIB

1 rue de

FRANCE
Tél: (0)
Télex:

N/RAL: DRS.FL/MS.

Date: 21 septembre 1987

V/RAL:

Monsieur,

Nous accusons réception de votre lettre en date du 14 septembre 1987, par laquelle vous nous indiquez que la faute grave pour laquelle vous avez été licencié ne constitue pas à vos yeux une cause de licenciement pour faute grave.

qui vous

Nous pensons qu'il est donc nécessaire d'expliciter les faits exacts qui nous ont amené à prendre à votre rencontre cette mesure de licenciement, faits déjà exposés par notre lettre de licenciement en date du 31 août 1987.

*San d'accus
ce pour*

Le vendredi 21 août 1987 vous avez indiqué que vous étiez rentré déjeuner chez vous et que pour ce faire vous aviez normalement pointé à l'heure de départ du déjeuner et être revenu de chez vous pour pointer en position de reprise de travail. Ceci est tout à fait normal et ne constitue rien de répréhensible.

01

Votre pointage de reprise du travail a été effectué à 13 h 22. Or à 13 h 40 vous avez été vu près de votre voiture en stationnement à l'extérieur de la Société. Vous avez déclaré, au cours de l'entretien préalable, que vous n'aviez pas quitté l'Entreprise à ce moment là, mais à 14 h 00. Nous en concluons donc que vous êtes revenu de déjeuner à 13 h 22 ; à 13 h 40 vous n'étiez pas à votre poste de travail mais à votre voiture et vous avez quitté l'Entreprise à 14 h 00 pour vous rendre à votre domicile. Cette absence a duré environ une heure et vous n'avez demandé aucune autorisation pour vous absenter de l'Entreprise.

*San d'accus
ce pour*

En outre, le fait d'être revenu de chez vous pour pointer et d'avoir 40 minutes plus tard quitté l'Entreprise, sans pointer et sans autorisation constitue à nos yeux un acte prémédité de fraude au pointage.

*San d'accus
ce pour*

En effet, la hiérarchie de notre Société n'a jamais refusé, dans des cas impérieux, d'accorder à un salarié une autorisation d'absence. Vous avez déclaré devoir rentrer chez vous au motif que vous aviez été cambriolé. Ce cambriolage, à notre connaissance, remontait à plusieurs jours et ceci aurait pu à ce moment là constituer un motif d'autorisation spéciale que vous auriez demandée à votre hiérarchie.

S.A. au capital de 20000000 F - Siège social: R.C. 123456789 - Siret: 12345678901234

Un cadre d'analyse des disputes

(Je l'ai appelé le matin même) Deux personnes

il y a
facteur
1 Billet

Sauf
à l'entrée qui

24 ai

une
faute
sur pointage

Contrairement à vos affirmations, Monsieur Billet que vous aviez su contacter téléphoniquement la veille pour lui demander une dérogation particulière, était présent à son bureau au moment où les faits se sont produits. Vous n'avez donc même pas cherché à le joindre pour lui demander une autorisation. Quand bien même il n'aurait pas été là, le fait que vous n'ayez pas pointé, alors que le règlement d'horaire variable stipule que le pointage est obligatoire à toutes les entrées et sorties de l'Etablissement, constitue à lui seul une faute grave.

De plus, lors de la présentation de l'horaire variable au personnel, il a été expressément indiqué que toutes fraudes au pointage seraient suivies des sanctions les plus graves.

La confiance qui existe à A entre chaque membre du personnel et entre la Direction et l'ensemble du personnel est une confiance qui existe à priori. Celle-ci ne peut en aucun cas être trompée de manière préméditée.

Vous aviez une parfaite connaissance des règles d'usage dans notre Société et notamment de celles qui régissent l'horaire variable (rien ne vous empêchait de demander une absence sur crédit d'heures) Les faits que nous vous reprochons constituent donc à nos yeux une fraude aux horaires puisque si nous ne nous étions pas aperçu de votre absence, vous auriez été normalement rémunéré ; en outre, le fait d'être revenu de chez vous pour pointer et repartir peu de temps après indique la préméditation de votre acte.

Ces faits constituent, à nos yeux, une faute grave sur laquelle nous n'envisageons pas de revenir.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le Directeur des Relations Sociales

1) impossible car je n'étais pas à l'horloge variable

2) De toute façon, même avec un crédit d'heure, il fallait qu'il soit si que par la circonstance l'absence)
ou elle n'était pas présente
I se contre dit

associée à un contrat de confiance existant a priori dans l'établissement, toute fraude ayant brisé cette confiance devant être sanctionnée : selon cette logique, R. pouvait simplement demander une absence sur crédit d'heure. En pointant à la reprise du travail puis en quittant son poste, il aurait signé la préméditation de son acte entraînant la rupture de la confiance.

Le désaccord est donc maximal vis-à-vis de l'action de deux ressources sur la situation : le règlement d'horaire variable et la présence à son bureau du responsable hiérarchique. Sur la première ressource, la position de R. se veut claire : il n'est pas à l'horaire variable et ne doit donc rien connaître des obligations qui y sont attachées. Il n'avait pas à pointer lors de sa sortie de l'établissement puisque son pointage vaut pour la demi-journée de travail (en pointant pour ressortir de l'entreprise, il aurait perdu entièrement sa demi-journée). La direction commet à ses yeux une erreur de qualification en invoquant le système d'horaire variable pour fonder son grief de fraude au pointage. Ce faisant, R. est amené à interpréter les clauses relatives au règlement d'horaire variable (voir *supra*) en considérant que la règle énoncée par la direction, selon laquelle les membres restés en horaires fixes ne devront pointer que quatre fois lorsqu'une majorité de salariés seront passés à l'horaire variable, est d'ores et déjà applicable. Cette règle, jugée trouble, va être reformulée à la suite de l'affaire R. où il sera spécifié que les salariés en horaire fixe peuvent pointer jusqu'à six ou huit fois si nécessaire sans voir décomptée leur journée entière de travail.

Malgré le désaccord sur les engagements pertinents, les protagonistes auraient pu parvenir à s'entendre en qualifiant la situation de *cas de force majeure*. Or la direction n'entend pas considérer le cas de force majeure et veut manifestement faire un exemple. Les syndicats utilisent alors cette sanction pour dénoncer la politique de la direction en matière de licenciement et d'emploi : associée à d'autres licenciements individuels, l'affaire R. fait l'objet de tracts, d'une pétition (600 signatures), d'un débrayage à l'initiative d'une intersyndicale (CFDT, CGT, FO), et d'un transport [3.4.2.1.] en réunion de délégués du personnel. Malgré cette mobilisation, la direction refuse de revenir sur sa décision.

Faisant le point sur ses alliés dans l'entreprise, R. juge excessif le rapprochement opéré, pour les besoins de la construction collective, entre son affaire et une affaire de vol : pour lui,

l'équivalence opérée par la direction entre les trois quarts d'heure d'absence et le vol n'est pas fondée alors qu'elle lui paraît plus ajustée dans l'autre affaire où un salarié est accusé d'avoir trempé trois bagues lui appartenant dans un bain d'or :

« R. — Ils (les syndicats) ont pris deux cas similaires et ont fait une pétition pour tout le monde... pour deux cas, pour le mien et pour celui du vol, mais enfin je trouve que c'est un peu déplacé quand même d'avoir assimilé le vol à une absence de trois quarts d'heure... un cas de vol quand même parce que... ben ils pensaient eux que c'était à peu près la même valeur de faute... l'autre, un technicien dans un laboratoire qui a trempé des trucs dans un bain d'or... ça tient plus du vol, si vous voulez... bon là, j'étais pas tellement d'accord... »

Le problème de tolérance soulevé plus haut se retrouve pourtant dans cette affaire de « bain d'or », et c'est sur cette base que les syndicalistes entendent fonder le rapprochement. En effet, comme nous le confie un délégué, également technicien dans l'entreprise, beaucoup de personnes utilisent du matériel (composants électroniques, plans, impressions de circuits, étain, matériel à soudure, etc.) pour leurs « petits besoins personnels » :

« D. — C'est plus ou moins tous des bricoleurs en électronique. Il est évident que *la direction ferme les yeux*... c'est pour ça que l'histoire du gars qui avait trempé... c'était un peu arbitraire, pour l'exemple... il devait pas s'entendre avec son chef de service, c'est tout, il faisait plus l'affaire, on a trouvé ça... le seul *scandale* qu'il y a eu, c'est sur les décodeurs Canal +, *les types les fabriquaient carrément en série*, alors là évidemment c'est pas passé. »

Dans le fonctionnement ordinaire de l'entreprise, le bricolage occasionnel, la « perruque » sont tolérés à condition de rester invisibles, locaux ; c'est seulement lorsque ces aménagements un peu troubles entre montages personnels et activité professionnelle commencent à être organisés qu'ils sont susceptibles de sanctions. Pour les syndicalistes, ce qui rapproche le cas R. de cette affaire de bain d'or, c'est le passage de la tolérance à une application systématique du règlement dénonçant des petits actes quotidiens généralement inaperçus et manifestant, par là même, un changement de politique de la direction utilisant ces événements pour licencier des membres devenus, en fait, surnuméraires au regard des projets de restructuration [3.4.2.1.].

L'interprétation du licenciement : une affaire de promotion interne qui n'était pas réellement close

Cherchant à résoudre seul l'énigme de son licenciement, R. a recours à un *procédé interprétatif* adéquat lui permettant de lever la tension entre la singularité de l'événement et l'incontestable injustice de sa clôture vu le poids des circonstances [3.4.5.]. Absente de son argumentaire public, l'interprétation qu'il fournit lors de l'entretien ne constitue pas une réponse à une question de l'enquêteur. La situation contient des choses et des rapprochements qui appellent plus ou moins fortement l'interprétation ou le dévoilement. La sanction prononcée — difficilement justifiable en droit¹⁶ — paraît tellement disproportionnée, et cela d'autant plus que R. a obtenu l'assentiment d'une partie du personnel qui s'est mobilisé pour éviter son licenciement, qu'il faut *nécessairement* révéler les éléments qui conduisent la direction à recourir à la faute grave¹⁷. Quels sont donc les éléments dont R. dispose pour expliquer l'émergence de son affaire ? Il la connecte au fait que la mission dont il avait été chargé un an plus tôt dans son service (suivre le dossier relatif à un matériel électronique fabriqué en sous-traitance) arrivait à sa fin. Il remonte donc à la période qui a précédé sa dernière mission [1.5.3.] :

« R. — J'avais un an pour faire ça, j'étais affecté dans ce service depuis un an — je suis rentré en octobre 86, octobre 87... normalement je devais avoir fini ma mission... Auparavant, j'ai travaillé à l'ordonnancement général, et j'avais la responsabilité dans le matériel... Et bon, il y a eu des *restructurations, l'entreprise s'est informatisée*, et il y a des *services qui ont disparu*, alors nous, nous étions en *sureffectif*, et donc mon chef de service m'avait transféré dans un autre service, donc ce labo, pour cette mission-là... »

16. R. cite lui-même, dans sa lettre à l'IT, l'article L-122-6 du *Code du travail* qui rapporte la jurisprudence relative aux absences : « Ne constitue pas une faute grave, les absences dont la raison demeure exceptionnelle. »

17. Rappelons ici qu'il ne s'agit pas de disqualifier, par un relativisme systématique, les interprétations des personnes en les traitant comme des « rationalisations » ou des procédés arbitraires de réduction de l'incertitude sur le sens d'un état de choses [3.4.5.].

R. pense ainsi clarifier la situation : il y a eu une restructuration des services liée à l'informatisation ; n'ayant plus de place dans son service, il est transféré dans un autre, sur une mission spécifique. A l'issue de sa mission, il ne sait pas quelle tâche l'attend et, comme par hasard, son affaire vient se greffer par-dessus. R. reste néanmoins prudent quant à l'interprétation. Il rassemble simplement les ressources qui peuvent aider à former une cohérence d'ensemble, c'est-à-dire à relier de façon cohérente un changement de coordination (informatisation, disparition de services devenus obsolètes, transfert de personnel entre des services, affectations sur des missions à durée déterminée, etc.), un événement relativement banal (prendre trois quarts d'heure pour régler un problème de serrure) et la rupture du contrat de travail qui le liait à la société A. depuis quinze ans. Le dispositif que ramène R. lui paraît néanmoins éclairer le fait que le directeur du personnel l'ait fait chercher par son *ancien chef de service*, sous la responsabilité duquel il travaillait un an plus tôt. R. était en effet simplement détaché. Aller chercher l'ancien chef de service, c'est manifester la fin du détachement qui apparaît, après coup, comme une forme implicite d'exclusion : « Mon service était ailleurs, ils m'avaient détaché parce que, il faut le dire, ils cherchaient à m'exclure de la société. » Ici, R. connecte directement son détachement à une intention de la direction de l'exclure de la société. Il passe au stade du dévoilement : des épreuves antérieures sous-jacentes ont constitué la véritable cause de son licenciement [3.4.5.]. Un tel schème est, si l'on peut dire, le pendant de l'argument de la discrimination syndicale pour les délégués ; R. ne peut invoquer, comme dans l'affaire examinée précédemment, une quelconque discrimination syndicale — il n'est pas syndiqué. Il invoque alors, comme la plupart des salariés licenciés pour des fautes dont ils contestent la réalité ou la gravité, une *décision d'exclusion graduelle*, une forme de suppression de poste par paliers successifs. Pour justifier totalement ce rapprochement, il entre dans un long déploiement sur une affaire antérieure dont la clôture n'a jamais été clairement définie :

« R. — Je suis rentré comme agent technique d'ordonnancement, j'ai demandé des responsabilités. Bon, avant c'était Th., c'était un autre esprit, c'était une société différente et ces responsabilités, on m'en a donné (...). Et suite à une restructuration qu'il y a eu, des

nouveaux dirigeants qui sont arrivés, ils ont modifié les services et moi, dans cette affaire-là, j'ai énormément perdu, on n'a pas voulu me réinsérer sur le plan professionnel en considérant tout le problème. Et bon, on s'est buté (...) par exemple j'avais demandé une mutation pour devenir gérant d'ordres, et j'avais passé un essai qui a été concluant pour mon ancien chef de service qui l'a validé, donc j'ai été muté au poste de gérant. Et deux ans après, on m'avait pas donné le titre, on me faisait faire le travail. Alors j'ai rappelé au directeur industriel qu'il y avait des gens dans la maison, et en particulier des chefs de service, qui respectaient pas leurs engagements. »

R. a cherché à obtenir des responsabilités dans la société afin de quitter le poste d'agent technique auquel il était rivé. Il obtient semble-t-il satisfaction jusqu'à ce que la nouvelle structure vienne tout briser. Son chef de service lui fait entrevoir une promotion intéressante, ajustée à ses capacités professionnelles ; puis, finalement, R. n'est pas explicitement associé à tous les objets du poste de gérant d'ordres qu'il devait obtenir : il exécute le travail sans en avoir le titre ; de fait, *il manque une stabilité à sa promotion*, une forme de garantie [4.4.2.]. Il écrit donc au directeur industriel pour dénoncer le fait que certains chefs de service ne tiennent pas leurs engagements. L'épreuve est inscrite et figure au dossier de R., qui est évincé lorsque la nouvelle organisation est mise en place. Devenu en quelque sorte surnuméraire, R. se trouve plongé dans l'incertitude quant à son avenir dans la société alors même qu'il y a beaucoup investi. Comme il le souligne dans sa lettre au directeur industriel en novembre 1982, le désajustement qui se fait jour entre son attente légitime de poste et la promotion véritable dont il est l'objet se traduit en « désappointement ».

R. considère donc que c'est là véritablement la source de son éviction de la société. De fait, il met tous les moyens en œuvre pour obtenir réparation du licenciement abusif dont il est victime. Mais, du même coup, il nous explique indirectement pourquoi ce dévoilement est absent de sa défense aux prud'hommes : la liste des objets qu'il amène pour démontrer la situation de porte-à-faux dans laquelle l'a placé la hiérarchie en ne tenant pas ses engagements peut être retournée contre lui et permettre à la direction de l'enfoncer un peu plus.

De l'audience prud'homale au Café des sports

L'argumentation développée à l'audience de jugement par le défenseur de R. est centrée sur l'événement provoqué par le cambriolage. Afin de valider la qualification de cas de force majeure, l'avocat précise bien que la réparation de fortune réalisée par R. a lâché subitement. Apparemment contingent, ce détail fait tenir toute l'argumentation. Or R., qui prend la parole à plusieurs reprises malgré des recommandations contraires, va défaire malencontreusement l'argument que son défenseur s'est évertué à faire admettre par les juges en les prenant directement à témoin de l'objectivité du cas de force majeure :

« Avocat de R. — Son absence est donc un cas de force majeure : qui d'entre vous aurait laissé sa porte ouverte ? Moi, je ne l'aurais pas fait. N'importe quel conseiller dans la même situation ne serait pas venu au conseil à moins d'être maso. Il faut comprendre que trouver un serrurier au mois d'août, rien de plus difficile. »

Pour enrôler les juges dans son appareillage de preuve, rien de plus efficace que de les y faire pénétrer en rendant possible, conformément à la formule de G. H. Mead, une *interchangeabilité des rôles* au cœur même de l'interaction et en démontrant ainsi l'objectivité de la force majeure. Bien que l'avocat introduise l'ensemble des ressources disponibles en faisant de longs déploiements sur l'horaire fixe et l'horaire variable, l'absence de responsable hiérarchique dans le service, la pétition, les tracts et le débrayage du personnel, etc., la démonstration de l'urgence de l'absence reste le cœur de son argumentaire. L'avocat de l'employeur, dont la plaidoirie est beaucoup plus courte puisqu'il considère que tout a été dit et qu'il lui suffit de réorganiser quelque peu les choses, ne s'y trompe pas et va centrer son contre-rapport sur la définition juridique de la force majeure pour en faire le rapprochement le plus faible de son adversaire :

« Avocat de A. — La force majeure en droit, c'est un événement subit, incoercible, contre lequel on ne peut rien. Là, M. R. a une porte fracturée depuis cinq jours et on vient vous dire que la porte a lâché avec une soudaineté telle qu'il est revenu dans l'entreprise pour pointer puis reparti fermer sa porte ! De qui se moque-t-on ?

Si, pendant un, deux ou trois jours, je laisse ma porte ouverte, simplement fermée avec un cadenas, en quoi s'agit-il d'un cas de force majeure ? »

Une fois que l'on écarte la notion de force majeure, la controverse peut être relancée pour savoir si R. devait pointer ou non, s'il y avait réellement des tolérances, si le responsable hiérarchique était dans son bureau (l'employeur fournissant une attestation sur ce point), etc. Un conseiller employeur déstabilise la défense de R. en disant qu'à sa place il ne serait pas venu pointer dans l'entreprise pour ressortir immédiatement et qu'une telle action justifie la qualification de fraude au pointage. Face à de tels propos, R. prend la parole et défait par mégarde l'argumentation de son avocat :

« R. — Je suis rentré parce que j'attendais des conseils et pas des gens qui allaient m'espionner et qui ne pensaient qu'au quart d'heure perdu alors que pendant trois jours mon appartement est resté ouvert...

Avocat de R. — Que dites-vous ? Vous voulez briser ma plaidoirie ? !

R. (à l'avocat de l'employeur) — Maître une question : si vous devez vous absenter là, à qui en référez-vous ?

Avocat de R. — M. R. a été beaucoup perturbé par cette histoire, dans sa situation le côté affectif ressort et il dit des choses contradictoires... »

R. n'accepte pas que l'on puisse reconnaître comme légitime la décision prise par la direction : pour lui, cette décision met en cause sa dignité et l'exclut de la commune humanité [4.2.] ; c'est pourquoi il exprime violemment l'absence de commune mesure entre sa situation et celle de l'avocat qui a jeté le doute sur l'existence de la force majeure. Pendant le délibéré, R. a une vive discussion avec son avocat qui estime qu'il n'aurait pas dû intervenir : « Si votre porte est restée ouverte pendant trois jours, il n'était pas justifié de partir tout à coup le vendredi après-midi » ; R. rétorque que l'avocat n'a pas dit toute la vérité dans sa plaidoirie, et notamment qu'il a oublié de dire qu'il a cherché à joindre un responsable dès le vendredi matin. L'avocat, qui

entend clore la discussion, lui dit encore qu'il ne lui a pas fourni de preuve et que, compte tenu des pièces disponibles dans son dossier, son argumentation était la seule susceptible de passer en droit. Les acteurs ne parviennent pas à s'accorder sur l'agencement acceptable qui devait être présenté face aux juges, R. allant jusqu'à mettre en cause le contrat par lequel l'avocat assure sa défense.

Le conseil condamne la société à verser l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement, mais se prononce en partage de voix sur la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Exprimant une des tensions majeures du passage des qualifications du sens commun aux qualifications juridiques, R. ne comprend pas une telle résolution qui lui paraît contradictoire : comment, dit-il, peut-on reconnaître qu'il n'y a pas de faute grave et ne pas en déduire automatiquement que le licenciement n'a aucun fondement ?

C'est au café du coin que le président du bureau de jugement, qui quitte son état de conseiller prud'homme pour redevenir représentant de la CGT, essaie de lui expliquer la nature des contraintes qui pèsent sur son affaire. Pour suivre ce basculement par lequel les acteurs, bien qu'ayant changé d'état [4.2.3.], traitent encore de la même affaire [4.2.3.1.], il faut donner quelques précisions supplémentaires sur le dispositif de la situation : le président du bureau de jugement qui entend les parties n'est autre qu'un de nos informateurs, qui connaît déjà l'affaire pour en avoir préparé le dossier judiciaire dans son union locale¹⁸. Si, dans le tribunal, le président doit faire un *travail de détachement* vis-à-vis de la cause du salarié (cf. Hunout, 1987) — tout signe de proximité pouvant compromettre le jugement attendu par R. —, il n'en est pas de même au café, où R. demande des comptes sur le résultat du délibéré. C. doit alors lui expliquer combien il est difficile d'obtenir les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; il a donc cherché à éviter que l'affaire aille vers un

18. C., conseiller prud'homme, connaît l'affaire R. par l'intermédiaire d'un de ses camarades, également conseiller prud'homme et délégué syndical dans l'entreprise A. En outre, C. a transmis le dossier à l'union départementale CGT qui traite les dossiers prud'homaux en relation avec un cabinet d'avocats. C. qui a déjà rencontré R. à l'union locale, craignait que ce dernier manifeste des signes d'inter-connaissance à l'audience.

départage total et a fait en sorte de lever de manière définitive la faute grave (paiement du préavis et des indemnités de licenciement), en acceptant d'aller vers un départage partiel sur la cause réelle et sérieuse. R., qui admet difficilement une telle résolution, demande alors s'il peut réintroduire une nouvelle demande : la faute grave ayant été annulée par le tribunal, il estime que la société A. doit prendre en charge sa formation puisque, ayant une « qualification maison », il aura du mal à trouver une place de technicien sur le marché du travail. C. lui dit que la jurisprudence est très pauvre sur ce point, mais que ce serait effectivement juste puisqu'il aurait pu bénéficier de mesures de reclassement s'il avait été licencié pour raisons économiques. Il conseille à R. d'en discuter avec le responsable de l'union départementale, mais, selon lui, l'employeur va faire appel sur les deux premiers chefs de demande.

Les acteurs renégocient donc la clôture et l'interprétation de la situation en amenant des ressources susceptibles de relancer l'épreuve de jugement. Mais, au café, la situation est sans cesse troublée par des êtres multiples détendant par là même la relation maintenue par R., qui éprouve de grandes difficultés à sortir de son affaire. Si le chercheur ne s'était pas trouvé pris dans le réseau des défenseurs de R. — à tel point que la retranscription de l'interview effectuée avec ce dernier figure dans son dossier —, il n'aurait guère pu dévoiler de telles négociations¹⁹. Celles-ci sont néanmoins courantes aux conseils de prud'hommes, où se sont

19. Nous laissons de côté de multiples échanges auxquels nous permettait d'accéder cette position privilégiée : par exemple, X., conseiller salarié dans le bureau de jugement est également délégué CGT dans l'établissement duquel R. est licencié. Conformément aux règles de procédure, il quitte son siège au moment où l'affaire est plaidée et est remplacé par un autre conseiller salarié qui n'a aucun lien de subordination ou d'alliance avec les parties en présence. Mais X. n'en quitte pas pour autant la scène : il s'installe dans la salle d'audience et fait à plusieurs reprises des signes cabalistiques à C., le président, qui tente de le faire intervenir comme sachant, à propos de divers dispositifs en vigueur dans l'entreprise. L'avocat de la société s'y oppose, considérant qu'il a suivi toute l'affaire, ce à quoi le président rétorque qu'un sachant n'est pas soumis aux mêmes contraintes qu'un témoin. Néanmoins, X. n'est pas entendu pour éviter que les conseillers employeurs, peu prolixes jusqu'alors, ne transforment son audition en incident d'audience. Une telle négociation serait sans doute passée inaperçue, ou restée contingente, aux yeux de l'observateur, si C. et X. n'en avaient pas reparlé au café.

Un cadre d'analyse des disputes

parfois les mêmes qui préparent les dossiers dans les permanences juridiques syndicales (ouvrières ou patronales) et qui en jugent au sein du conseil, ce lien ne devant toutefois jamais apparaître en tant que tel, sous peine de créer des incidents d'audience.

3. Configurations

Les deux exemples précédents présentent des caractéristiques communes qui permettent de leur appliquer le même langage de description et les mêmes règles d'interprétation. Le rapprochement de ces deux cas fait néanmoins apparaître des variations importantes dans les configurations d'acteurs mobilisés, dans les systèmes de preuve, dans les enchaînements d'épreuves, dans les engagements rendus visibles ou encore dans les déplacements du local au global, des personnes aux dispositifs, de l'accord au désaccord, de l'équité au droit. Mais, au-delà de ces variations, toutes les affaires analysées s'organisent autour d'un même jeu de contraintes. Ce qui change d'une affaire à l'autre, ce sont les entrecroisements d'acteurs et de ressources mobilisés pour répondre à ces contraintes qui peuvent être décrites par l'emboîtement de deux niveaux logiques :

1/ Les acteurs manifestent en premier lieu des *contraintes de congruence* de la liste des épreuves effectuées ou rapportées : les épreuves, c'est-à-dire les engagements, les êtres, les états et les relations placés au cœur du procès, doivent être pertinentes sans quoi de multiples dérivations se produisent rendant la clôture de l'affaire quasi impossible [1.5.1.1., 1.5.3.]. Les acteurs font donc tout un travail pour maintenir une cohérence des épreuves afin d'en assurer la clôture et d'éviter le basculement vers le chaos, l'état de guerre ou le délire paranoïaque.

2/ Les acteurs s'efforcent de répondre aux *contraintes de concordance* des jugements ou des points de vue — ce qui constitue une des conditions *sine qua non* pour s'entourer d'alliés ou convaincre des juges. Le fait que les épreuves soient jugées

pertinentes n'assure pas en soi la concordance des jugements. Un certain nombre de conditions doivent être remplies pour que les protagonistes s'accordent sur les modalités d'établissement des changements d'états et sur la distribution finale des états [3.4.].

3.1. Des dispositifs congruents et prototypiques

L'expression de la faute ou de la défaillance d'un être moral ne peut être fondée que si les engagements ou les conventions qui servent à établir sa responsabilité sont congruentes vis-à-vis du dispositif dans lequel se déroule l'épreuve. C'est lorsque les protagonistes ne parviennent pas à s'accorder sur la nature de ce dispositif que s'instaure un désaccord durable, c'est-à-dire une relance permanente des épreuves [1.5.2.]. Sept formes de dispositifs d'épreuves sont couramment mobilisées pour (re)centrer les disputes et assurer la congruence des épreuves¹.

3.1.1. L'erreur, la panne et le défaut de prévision

Accident ferroviaire, catastrophe aérienne, défaut de productivité d'une ligne de montage robotisée, erreur médicale, défaut d'isolation d'un bâtiment, erreur de câblage sur un circuit électrique, absence de conformité de produits alimentaires à des normes de fabrication, défaut de fiabilité d'instruments de mesure : toutes ces situations peuvent être regroupées sous l'appellation d'« épreuves industrielles ». En effet, au-delà de la diversité des équipements, des compétences et des secteurs d'activité concernés, elles appellent des catégories qui assurent, à partir d'un lexique réduit (efficacité, rationalité, prévisibilité, mesure, investissement, planification, progrès technique, automatisation, etc.), le *codage industriel des événements*. Dans les dispositifs industriels, la défaillance impose la décomposition des agencements de personnes et d'objets techniques, de manière à en identifier la source : mauvaise connexion, usure de l'équipement, défautuo-

1. Dans chacune de ces formes prototypiques, on retrouve, bien que spécifiée par notre objet, une des « cités » décrites par les auteurs des *Economies de la grandeur* (1987, pp. 121-173).

sités internes de machines, mauvais réglage, absence d'entretien, erreur de manipulation ou de mesure, défaut de prise en compte de paramètres ou de normes, défaut de conception, mauvaise définition de tolérances, insuffisance de formation du personnel, absence d'indicateurs fiables ou de dispositifs d'autorégulation, mauvaise installation, absence de contrôle des modifications de l'environnement du système, etc. Cette recherche des causes a pour faculté d'éprouver l'utilité ou l'inutilité de systèmes, de gestes, de formations ou de compétences et d'autoriser la redéfinition des conventions liant des gens à des choses [4.3.] et des choses entre elles [4.4.].

L'extension des procédures industrielles suscite très souvent des tensions et des dénonciations. La densité des relations qui se nouent entre les choses est couramment associée, dans la dénonciation, à un processus de déshumanisation du monde, l'ensemble des acteurs humains étant dominés ou remplacés par les objets techniques². Cette forme de construction des situations admet son incomplétude face aux situations complexes, bruyantes, envahies par des circonstances multiples et désordonnées dans lesquelles il faut prendre des décisions et maintenir la cohérence du système : c'est pourquoi l'agent humain est jugé supérieur en dernière instance de par sa faculté à renégocier constamment ses rapports avec les choses et à revoir ses modes de raisonnement. Mais cette faculté est traitée en même temps comme une source permanente d'incertitude puisque l'humain peut manquer subitement, pour des raisons complexes, à ses engagements préalables. C'est pourquoi la faute, ou l'erreur humaine, est traitée comme le premier facteur de risque industriel³. Un véritable dispositif

2. L'homme peut aussi être identifié à une machine comme dans l'*Etude scientifique de la machine humaine* proposée par le physiologue du travail J. Amar (1914), qui s'évertue, au début du siècle, à établir les lois du rendement du moteur humain. Utilisant les lois de la conservation de l'énergie, Amar entend compléter l'œuvre taylorienne en formalisant les conditions physiques de la transformation des personnes en pures fonctions de production. Les algorithmes de la physiologie du travail traitent les ouvriers dans un registre unique de mesure et de qualification les faisant passer de l'état d'être humain transportant dans l'atelier tout un ensemble d'attributs, sources de désordre et de déperdition d'énergie, ou, pour le moins, de résistance aux prévisions et aux mesures des ingénieurs, à un état de véritable machine les rendant contrôlables, programmables et, de fait, parfaitement connectables aux outillages mis en œuvre.

3. L'analyse des erreurs humaines dans les ateliers s'est constituée autour du thème de la fiabilité des systèmes homme-machine, de la sûreté de fonctionne-

industriel est ainsi réputé pouvoir contrer les défaillances éventuelles d'un opérateur en doublant systématiquement ses gestes ou ses décisions par un système de contrôle ou de rappel à l'ordre⁴.

Dans les controverses qui naissent autour de l'arbre des causes d'une défaillance industrielle, les imputations prennent souvent une forme chiasmatisque : les personnes supposées compétentes mettent en cause l'équipement dont elles doivent, par convention, avoir la maîtrise, et, inversement, ceux qui ont construit ou fourni l'équipement partent généralement d'une présomption d'erreur ou de faute de manipulation, de contrôle ou d'entretien. Si les acteurs peuvent encore s'accorder sur le poids de circonstances dont on ne pouvait guère prévoir les effets, l'appel aux circonstances est d'autant plus difficile à soutenir que leur prise en compte est déjà prévue et stabilisée par des montages divers (capteurs, signaux, voyants, consignes ou guides de conduite en cas d'incident, etc.). L'absorption des circonstances dans le paramétrage d'instruments de mesure ou de surveillance est ainsi un des modes principaux de transformation de rapports a priori désordonnés entre des choses à des rapports stabilisés sous la forme de normes conventionnelles [4.4.4.].

ment et du « *risk assessment* » (voir M. de Montmollin, 1967). Si la plupart des études de fiabilité convergent pour considérer que la question centrale est celle de la fiabilité de l'opérateur humain, 25 % à 40 % des défaillances des systèmes lui étant directement imputées (voir Bazovsky, 1966, R.A. Kaufman, 1960 et A. J. Swain, 1964), la prédiction des erreurs a progressivement évolué de l'application de la théorie des systèmes d'informations conçus à l'image des systèmes électroniques vers des représentations inspirées de la biologie. Les systèmes hommes-machines sont désormais traités comme des organismes, c'est-à-dire comme des systèmes ouverts. Il n'est plus besoin d'opérer des décompositions abstraites du système en éléments et en relations entre éléments, car seul compte l'aspect dynamique du système, son autorégulation, son auto-organisation, son homéostasie, son adaptation aux circonstances, l'erreur humaine étant désormais analysée en terme de défaut d'apprentissage ou d'adaptation (voir Callens, 1990).

4. Les principes de la gestion prévisionnelle des défaillances techniques sont très bien décrits dans l'ouvrage de O. E. Perigo, *L'Atelier moderne de construction mécanique — Construction, outillage et direction* (1920). Perigo, ingénieur conseil, définit la faute professionnelle typique de l'ingénieur ou de l'industriel comme le fait de sacrifier l'exigence de prévoyance aux aspects strictement commerciaux de l'activité. Conscient de l'instabilité des comportements humains, Perigo place la qualité du développement industriel des firmes dans l'organisation des moindres détails des ateliers et des bureaux, en montrant comment les objets, y compris les plus infimes en apparence, doivent être dépositaires d'injonctions incontournables et servir ainsi à manifester les exigences d'ordre et de prévoyance industrielles.

Dans les montages industriels, la prévision ordonne toutes les opérations de remise en état [3.4.4.] : les réparations au coup par coup y sont en effet dénoncées et opposées à la révision systématique à intervalles réguliers, aux tests de résistance et de solidité, à l'entretien des objets subissant une usure normale, à la définition de standards d'appréciation de l'usure normale, à la formation permanente du personnel qualifié aux nouvelles technologies, à l'enregistrement quotidien des anomalies et des incidents, à la programmation de l'obsolescence des équipements, etc. La répétition des défaillances à travers le temps accroît le doute sur la solidité et l'utilité des ensembles techniques. Néanmoins, quand un dispositif est composé d'investissements importants (centrale nucléaire, Airbus, TGV, ligne de montage robotisée, etc.), les incidents les plus infimes prennent de l'importance indépendamment de la fréquence de leurs occurrences.

Si l'erreur est jugée normale, elle doit toutefois se tenir dans des limites étroites et ne pas se transformer en négligence grave évoquant le sabotage. L'erreur est traitée comme une source d'enseignements et non une cause de sanction. Sa fréquence conduit néanmoins à des jugements d'incompétence ou d'insuffisance professionnelle et, dans le cas d'un investissement préalable en formation, elle justifie, aux yeux des acteurs, l'exclusion de l'incompétent, gérée sur le modèle de l'institution scolaire qui, à chaque étape des différents cursus, sélectionne les meilleurs éléments, détermine ceux qui peuvent faire l'objet d'un rattrapage ou d'une reconversion et ceux qui en sont définitivement exclus ; c'est notamment par de tels processus d'exclusion que les exigences industrielles peuvent menacer le maintien de la dignité des personnes [4.2.].

Dans les affaires analysées, on relève de nombreuses épreuves industrielles (comme sur les conduites de gaz ou le système de pointage explorés plus haut). Mais on assiste rarement à une clôture franche dans le seul registre industriel. Dans l'affaire Airbus par exemple, qui se construit autour d'un défaut de coordination entre l'Airbus A 320, équipé d'un ordinateur de contrôle et de correction des commandes de vol, et les pilotes, des dérivations multiples se produisent et introduisent des êtres, des états et des relations évoquant d'autres formes d'épreuves (voir « La mise à pied conservatoire d'objets volants »). L'impossibilité de résoudre les événements ou les disputes dans un seul registre

manifeste le degré de complexité des tissus de conventions dont se dotent les acteurs sur leurs lieux de travail. Cette complexité tient à la prégnance d'arrangements localisés et à la possibilité d'interpréter les défaillances dans d'autres registres.

3.1.2. La désaffection de liens traditionnels

Dans sa forme la plus pure, la défaillance domestique s'exprime par la désaffection de liens établis de longue date entre des êtres. Les principes de fidélité, de dévouement, d'attachement à la maison, aux lieux, aux usages, aux solidarités locales inclinent ici les personnes à qualifier l'ensemble des défaillances dans le registre de la faute morale. De l'incorrection ou de l'insolence qui manifestent un état de misère encore pardonnable, à la trahison ou à l'infidélité qui conduisent à la rupture de la confiance et de la réciprocité et, par assimilation aux liens familiaux, au divorce entre les protagonistes, toute une gamme de défauts peuvent être dénoncés par référence à des engagements domestiques : malséance, irrespect, grossièreté, désobéissance, absence de loyauté, de franchise, de convivialité, de réciprocité, oubli du temps passé, défaut de reconnaissance des services rendus⁵. Tous ces défauts obéissent à un même principe sous-jacent qui attache la grandeur à la tradition et à tous les êtres qui incarnent la durabilité des liens dans le temps (les anciens, la maison, la famille, les us et coutumes, le passé, les souvenirs communs, etc.). Pour renouer les liens passagèrement troublés, il faut savoir s'excuser, pardonner ou se faire pardonner, se réconcilier, retrouver la confiance

5. L'insulte est traitée par les personnes comme un acte manifestant une rupture dans les conventions sur leur humanité respective [4.2.] puisqu'elle peut être relevée en l'absence de lien domestique antérieur entre les protagonistes. Toutefois, elle appelle souvent une réparation qui rapproche les personnes d'un ordre domestique, celui qui a proféré l'insulte ayant en quelque sorte contracté une dette et devant, pour retrouver son humanité, obtenir le pardon ou la grâce de celui qu'il a offensé. En matière de rapports professionnels, les règles de bienséance et de respect, naturelles dans l'univers familial, restent indétachables du lien de subordination. Si, dans les relations domestiques, les êtres peuvent avoir des états d'âme excusables — comme ils peuvent, de façon symétrique, commettre des erreurs dans les situations industrielles —, la répétition ou l'absence de volonté de redressement de la part de l'être défaillant conduit à la condamnation morale.

mutuelle, le respect pour les plus anciens ou l'indulgence pour les plus jeunes. L'attention aux choses est également nécessaire : tout ce qui peut préserver le patrimoine, maintenir la maison en bon état, perpétuer les savoir-faire de génération en génération, aider à la conservation des traces du passé et des souvenirs précieux est primordial dans une économie domestique.

La référence aux liens domestiques n'est pas réservée aux patrons fondateurs de leur entreprise et de multiples acteurs peuvent se trouver liés, notamment par l'intermédiaire de réseaux de sociabilité locale, par des engagements de cette nature. Toutefois, en dehors de situations malheureuses de transmission de patrimoine de père en fils — à l'image du premier cas examiné plus haut — ou de ruptures de liens amicaux établis de longue date, on aura peu l'occasion de décrire complètement des processus de désaffection de communautés domestiques comme l'a fait, par exemple, M. Pinçon (1987) lorsqu'il décrit les effets des mutations industrielles sur des familles de métallurgistes attachées depuis des générations au travail du fer dans la région : l'attachement des personnes aux valeurs transmises par les générations antérieures est au principe de la violence de la crise, de la dégradation des rapports entre les personnes, de la perte d'identité de toute une population ouvrière désormais dispersée socialement et géographiquement et de la destruction d'une mémoire collective. La dégradation des relations se fait sous l'effet d'une force extérieure qui emporte progressivement tout ce que les membres de la communauté avaient construit. Chaque départ accélère la disparition du « patrimoine localement accumulé », des « réseaux de sociabilité familiaux et locaux » et du « savoir-faire dont le collectif ouvrier a longtemps gardé le contrôle de la transmission » (p. 117). La dégradation des liens est irréversible. C'est une dégradation du même type que l'on a pu décrire dans la première affaire de licenciement qui fait remonter à la surface un conflit entre les trois administrateurs de la société dont les relations personnelles se dégradent en raison du conflit familial qui les oppose. Malgré plusieurs tentatives de résolution, le conflit familial se propage dans les rapports professionnels, engendrant toute une série de défaillances en cascade.

3.1.3. Les citoyens divisés

Avec la sanction de l'illégalité d'une action, le constat de division au sein d'un collectif est l'expression la plus pure de la défaillance civique. Au lieu de parvenir à l'unité dans l'expression de la volonté générale, les acteurs restent attachés à leurs intérêts particuliers ou se retranchent dans des camps opposés. Dans l'entreprise, c'est autour de l'action syndicale que la construction civique des situations est la plus immédiatement visible. De l'installation d'une section syndicale jusqu'aux recours judiciaires, aux dispositifs de négociation collective ou d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail, en passant par l'assemblée générale, la grève, la distribution de tracts ou de pétitions, toute une gamme de ressources ont été construites qui introduisent la citoyenneté dans l'entreprise. Mais si l'usage de ces ressources est encadré par des règles juridiques, il est possible d'en contester la légitimité en vertu des mêmes principes civiques, en dévoilant le caractère particulier de l'action menée par quelques agitateurs qui se heurtent à la volonté générale (comme dans le cas d'un échec d'installation d'un syndicat ou d'un mouvement de grève) ou en contestant la légitimité des représentants du mouvement social⁶.

Toute action qui s'oppose à l'exercice des droits civiques dans l'entreprise, telle que le délit d'entrave, de discrimination ou d'atteinte au droit d'expression, constitue ainsi une faute particulièrement grave dans l'univers des conventions civiques⁷. Mais, dans la plupart des interprétations auxquelles donnent lieu de tels procès, il est souvent fait état de la division profonde des travailleurs qui rend impossible la consolidation d'un dispositif de délégation et de négociation collective et qui fait porter la tension sur quelques-uns qui, bien que soutenus par des alliés extérieurs à

6. Le conflit entre les porte-parole est une des formes les plus visibles de défaut de coordination au sein d'un mouvement social. La remontée vers les principes démocratiques contraint alors à repartir de la base qui, en assemblée générale, doit trancher en dénonçant, le cas échéant, le contrat de délégation antérieur.

7. Voir sur ce point l'affaire Clavaud, dans laquelle la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen est mobilisée par les juges qui imposent la réintégration du salarié licencié pour avoir discrédité son entreprise en témoignant de ses conditions de travail dans *L'Humanité*, l'organe du PCF.

l'entreprise (fédération syndicale, inspecteur du travail, tribunal, député, etc.), sont abandonnés par ceux qui devraient constituer leur base. Bon nombre de conflits, parmi les plus violents, sont liés à des ruptures entre le mandat syndical dont dispose une personne et le contrat de délégation par lequel les membres du personnel choisissent leur représentant. Le peuple souverain étant ici le seul juge légitime, l'extension des événements peut facilement prendre une ampleur nationale, que ce soit par la presse, la jurisprudence, l'action d'organisations politiques ou par le recours à l'Assemblée nationale ou au président de la République⁸, et une grosse partie du travail quotidien effectué par les acteurs vise à définir le niveau d'action pertinent pour chaque événement⁹.

A priori, n'importe quel événement peut être reconstruit dans le registre civique et interprété comme l'expression d'un défaut de mobilisation, d'une irresponsabilité, d'une désolidarisation¹⁰, ou d'une atteinte aux principes démocratiques qui exigent concertation et dialogue social. Une autre forme d'expression de la défaillance civique réside dans le constat des inégalités engendrées ou reconduites par un dispositif qui visait précisément à les réduire (e.g. échec d'une politique sociale). C'est vers une telle dénonciation que s'orientent les travaux qui ont étudié l'application des lois Auroux dans les entreprises. Dans leur rapport, J. Bunel et

8. Sur ce type d'extension, voir « Un affichage illicite » (III, 2), affaire dans laquelle un chef de service tente de mobiliser le président pour riposter à une attaque des syndicats contre l'affichage du bilan des absences individuelles dans son service.

9. Il est ainsi très difficile de basculer dans l'action collective pour défendre un salarié menacé de licenciement pour faute. Comme le montre le second cas traité plus haut dans lequel l'intersyndicale qui s'est constituée ne parvient pas à rendre réversible le cours de l'affaire, la procédure disciplinaire dote la séparation individuel/collectif d'une légalité interdisant le recours à l'action collective lorsque la procédure a été respectée. Le recours à l'action collective en cas de licenciement individuel renouerait, aux yeux des patrons et des juges, avec les tendances premières des syndicats à viser la maîtrise complète des embauches et des licenciements à l'image des syndicats anglo-saxons.

10. La désolidarisation est une des sanctions civiques les plus conséquentes qui a pour propriété d'être indifférente aux contraintes légales : cette sanction s'appuie généralement sur une dénonciation de l'irresponsabilité, de manœuvres d'appareils récupérant un mouvement social, d'accroissement des divisions, des scissions, du caractère particulier de la cause jusqu'alors soutenue, du légalisme des mandataires ou, au contraire, de l'extrémisme de certaines positions. Toute l'histoire des luttes ouvrières et de l'action politique est faite de chassés-croisés permanents à travers lesquels se font et se défont des groupes, se construisent des porte-parole, se dégagent des majorités et se détachent des minorités.

J. P. Bonafé-Schmitt (1985) font état de l'échec des nouveaux dispositifs d'expression : les acteurs ne quittent pas l'état de nature dans lequel les maintiennent les rapports de pouvoir quotidiens et ne parviennent pas à mettre pleinement en valeur les ressources rendues disponibles par la loi. Le diagnostic d'incomplétude s'impose donc ici aussi, le travail de calage de l'épreuve civique étant perturbé en permanence par un ensemble de forces hétérogènes qui éloignent les situations du modèle de démocratie directe élaboré par le législateur et qui visait à sortir le droit du travail de son caractère procédural. Mais des militants poursuivent inlassablement leur travail politique à travers de nouveaux modes de mobilisation, contribuant à créer, de proche en proche, de nouveaux objets civiques (formes de protestation, droits, collectifs, thèmes politiques, etc.). C'est parce que les ressources civiques permettent aux acteurs de construire d'innombrables situations sur les lieux de travail que les formes générales qui les sous-tendent (démocratie, volonté générale, citoyenneté) ne peuvent être traitées comme des fictions et que les actions qu'elles soutiennent ne peuvent être relativisées comme le produit de simples croyances¹¹. On voit ce travail à l'œuvre dans plusieurs dossiers, et notamment dans une affaire de distribution illégale de tract politique dans l'enceinte d'une entreprise où se connectent une affaire disciplinaire, la contestation de licenciements économiques et la construction du traitement des eaux comme une cause collective (voir « La démonstration chiffrée d'une authentique atteinte aux droits de l'homme », III, 2).

3.1.4. La faillite ou la sanction du marché

Une des propriétés communes aux trois univers décrits précédemment est de rendre possibles des liens durables entre des êtres rapprochés par une activité de travail : qu'il s'agisse de l'investissement industriel qui suppose, pour réaliser les performances

11. L'analyse du travail militant s'est très longtemps effectuée dans le registre du désenchantement, de la déconstruction des illusions, à la manière des exclus du Parti communiste qui, une fois sortis du Parti, découvrent subitement l'horreur du monde clos et totalitaire dans lequel ils étaient enfermés. C'est ce qui pousse sans doute Y. Bourdet à écrire : « il en serait de la militance comme de la grâce : dès qu'elle se connaît, elle meurt », (Bourdet, 1976).

attendues, une immobilisation de gens et d'objets techniques, de la permanence de liens traditionnels, qui ne se défont que très lentement à travers le temps et souvent de manière violente, ou des dispositifs civiques qui, en associant les personnes et les situations à des contraintes légales, assurent leur maintien en état à travers le temps, toutes ces formes de construction des rapports moraux permettent des épreuves sans que l'ensemble des liens entre les êtres ne soient rompus sur le champ [1.3.2.1.].

Avec les rapports marchands, on entre a priori dans un univers conventionnel particulier où l'épreuve reposerait sur des ordres de grandeur spontanés perpétuellement renégociés. La rupture des liens entre les êtres ne menace plus la possibilité de l'accord puisqu'ils sont dotés de la faculté de renégocier à tout moment les objets et les modalités de leur commerce. On a vu comment l'application de la logique du marché au contrat de travail a fait l'objet de multiples controverses. La permanence de ces controverses tient au fait que, dans un univers marchand, la rupture du contrat est la chose la plus naturelle qui soit, puisque les acteurs peuvent subitement considérer ne plus faire d'affaires ensemble et rompre sans plus attendre le contrat d'achat et de vente qui les lie. Mais, même lorsqu'il s'agit de marchandises dont l'état de bien universel est moins discutable que celui de la force de travail (voir Eymard-Duvernay, 1986), il arrive que la capacité à faire des affaires, à vendre, à acheter ou à s'endetter soit mise en cause par une faillite complète et que les marchandises elles-mêmes ne puissent plus circuler. Entre les deux états limites, les êtres étant en pleine possession de leur faculté de mise en circulation dans un cas, et proprement coupés de l'accès au marché dans l'autre, il y a toute une gamme de situations intermédiaires dans lesquelles les acteurs dénoncent le non-respect d'une convention marchande : rigidité à la baisse de la valeur d'un bien, monopole, absence de suivi de la clientèle, retard pris sur la concurrence, incapacité à stimuler la demande, défaut de présence sur le marché, multiplication des négociants intermédiaires qui font monter les prix pour le client final, retard de livraison, accumulation de biens invendables¹², délit d'initié dans des opérations boursières, etc. Dans tous

12. Dans les épreuves marchandes, les défauts techniques ne sont pertinents qu'en tant qu'ils sont des obstacles à la vente, des contraventions à la satisfaction du désir des clients avec lequel le commercial peut, le cas échéant, renégocier les

les cas, c'est la sanction du marché qui définit la réussite ou l'échec marchand. Cette sanction du marché est très fréquemment introduite par les acteurs pour traiter les situations sur les lieux de travail : tous les événements peuvent, peu ou prou, conduire à une défaillance marchande. De fait, la remontée vers les contraintes imposées par les clients, par la concurrence et le marché vient très souvent clore les disputes. Pour éviter que la défaillance devienne irréparable, les protagonistes doivent répondre sans délai, combler le déficit, faire face aux éventuelles réclamations des clients par des formules adéquates (avoir, solde, remise, prolongement de la garantie, etc.)¹³.

Dans une pure logique de marché, le travail est une marchandise. Il est naturel de savoir se vendre, c'est-à-dire de prospecter des acheteurs potentiels et de vendre ses capacités au plus offrant. Celui qui achète ce bien, constitué par le potentiel de travail d'une personne, parfois déposé dans un titre déjà relié à un marché — titre que les économiste néoclassiques ont intégré avec l'ensemble des compétences attachées aux personnes sous l'expression de *capital humain* —, doit en payer le juste prix en vertu de l'état de l'offre et de la demande. Si, pour des raisons liées à la personne ou au comportement du vendeur, la qualité du bien n'est plus celle qui a fait l'accord lors de la transaction initiale, alors l'acheteur peut légitimement suspendre la relation marchande. Il en va de même si l'acheteur ne paie pas le prix escompté par le vendeur ou si ce dernier triche sur la qualité du bien (comme dans le cas de la diminution de l'effort). La faute apparaît donc ici sous la forme de la tricherie sur l'état du bien vendu qui crée un préjudice à l'acheteur ou au consommateur. Tout changement d'état doit donc modifier le contrat de vente pour que l'accord reste possible entre les acteurs. C'est en vertu d'un tel modèle d'ajustement permanent du salaire à la prestation fournie que sont justifiés les dispositifs maintenant une part variable importante dans le salaire (primes non incorporées et liées aux résultats).

contraintes techniques. Donnant une prise supplémentaire à l'adage selon lequel le client est roi, des dispositifs internes aux entreprises font intervenir directement des représentants du client dans l'évaluation de la qualité des produits et dans la définition des axes de développement et d'innovation, comme chez Macintosh où les clients sont représentés dans les cercles de qualité.

13. Pour des exemples à peu près complets d'épreuves marchandes, voir « Une faillite douteuse » (III, 3.).

Pour J. Vincens (1987), tout le problème auquel sont confrontés les auteurs néoclassiques réside dans la façon dont ils peuvent prendre en compte le fait que le marché du travail ne fonctionne pas selon le modèle concurrentiel, ce qui incline leurs adversaires à théoriser toute une gamme de contraintes étrangères au cadre néoclassique : règles d'équité, loyauté, contraintes légales, action collective (voir, sur ce point, Thévenot, 1986 et 1989). Pour Vincens, les néoclassiques doivent parvenir à modéliser la durabilité du contrat, sa non-rupture, comme la convergence des intérêts des deux parties¹⁴. La principale difficulté reste celle de la mise en cohérence complète des relations qui se tissent sur les lieux de travail selon les seules règles du paradigme marchand. Là encore, l'incomplétude du dispositif d'épreuve ne cesse de se manifester face à la complexité du tissu de conventions qui lient les personnes entre elles, y compris dans les activités les plus marchandes a priori. C'est ce que nous montre l'exemple de la faillite d'une petite entreprise d'import-export, dispositif fortement centré sur les rapports marchands. Si l'on peut observer à travers une série de télex de fournisseurs et de clients la dégradation de la situation d'intermédiaire sur un marché de transactions courtes, on voit apparaître tout un réseau de relations personnelles durables qui ont pesé sur la formation puis la disparition de l'entreprise (voir « Une faillite douteuse » III, 3.2.).

3.1.5. Le discrédit

La figure du discrédit apparaît dans toutes les situations qui reposent sur l'entretien d'une image de marque. Le recours par les entreprises à des formes de visibilité publique (crédit, marque,

14. Contrairement aux théories qui font des hypothèses additionnelles pour décrire les limites imposées au jeu du mécanisme concurrentiel (garantie de l'emploi imposée par l'Etat, information imparfaite, spécificité des emplois qui rend nécessaire une formation non transférable, assurance sur l'avenir et aversion pour le risque, etc.), J. Vincens préfère l'hypothèse selon laquelle chaque contractant a intérêt à limiter le pouvoir de recourir à la rupture du contrat que détient l'autre face à un événement quelconque. Par exemple, le salarié a intérêt à rendre coûteux, par divers procédés (formation spécifique, acquisition d'un droit par l'action collective, établissement d'un code de conduite, etc.), son remplacement par un autre salarié ; l'employeur, de son côté, a intérêt à élever le coût d'une recherche d'emploi à un salaire identique ou supérieur.

griffe, prestige, image, exposition, mode, publicité, etc.) accroît les engagements de cette nature. Ces engagements supposent des êtres représentant leur entreprise (leur marque) devant l'opinion publique, par exemple à l'occasion de manifestations, d'expositions, de visites d'ateliers, de relations publiques, de contacts avec la presse ou la télévision (êtres qui ont la faculté de faire basculer assez rapidement des événements dans une épreuve de renom, en ayant précisément le pouvoir de « faire l'événement »). Plus l'être représenté publiquement est célèbre, reconnu, prestigieux, plus il dispose d'une image bien ancrée dans l'opinion, d'une bonne cote dans les sondages, et plus ses représentants doivent répondre, dans toutes les situations, à des exigences de présentation, et prévenir le retentissement que peut prendre la révélation de la moindre anomalie. En cas de discrédit, le travail de rétablissement peut se réaliser par des actes de réhabilitation des personnes ou des choses jetées à la vindicte publique, en faisant preuve d'un renoncement complet au secret (organiser une conférence de presse, avoir l'appui de leaders d'opinion, de personnalités, rétablir le contact avec l'opinion, faire éclater la vérité au grand jour, etc.). A défaut de réparation, le discrédit peut être total et le nom, la marque, l'image peuvent rejoindre la masse des choses indistinctes et retomber dans l'oubli ou l'obscurité.

Une des formes les plus classiques d'interprétation des accusations de faute professionnelle s'appuie sur la révélation de mécanismes proches de l'économie du renom : lorsqu'il n'est pas possible de résoudre une tension qui menace l'image de marque, le prestige ou le crédit d'un groupe, il est courant de chercher un bouc émissaire qui sera sacrifié devant l'opinion qui lui imputera la responsabilité complète de la défaillance. Comme le montre G. Bonazzi, ce type d'épreuve a pour contrainte la « crédibilité sociale » du bouc émissaire qui, si elle s'avère réalisée, peut conduire la victime expiatoire à s'identifier elle-même au responsable¹⁵. Ce schème interprétatif, systématisé aux Etats-Unis par le

15. Une des contraintes de réalisation de la crédibilité sociale du bouc émissaire réside, selon Bonazzi (1980), dans un compromis entre le choix d'un personnage disposant d'un pouvoir relativement faible de contestation et de critique du rôle qui lui est attribué publiquement et celui d'un acteur suffisamment haut placé, déjà en vue, pour que l'imputation ne paraisse pas trop injuste et soit socialement acceptée. D'où, selon l'auteur, la vulnérabilité particulière, dans le registre des procès en responsabilité, des positions intermédiaires au sein des organisations.

courant dit de la « *labeling theory* », est très souvent activé dans les affaires de faute professionnelle où la sanction est analysée par les acteurs comme un *exemple* destiné à renforcer l'identification des membres aux valeurs du groupe dirigeant. C'est vers cette figure que s'oriente le moment fort d'une affaire insolite qui se déroule dans une caisse d'épargne : les membres du personnel de la caisse d'épargne font grève pour dénoncer publiquement, en le discréditant, un délégué syndical traité comme un agitateur qui menace l'image de marque de leur entreprise et de leur directeur général (voir « La crise politique d'une caisse d'épargne », III, 3.1.).

3.1.6. Le désenchantement du monde

A moins de suivre les péripéties de l'installation d'un prêtre-ouvrier dans un atelier de la banlieue nord ou de décrire la célébration d'une messe dans la cour d'une usine, on voit mal comment parler de formes de présence de la cité de Dieu dans l'entreprise. Mais, s'il paraît aujourd'hui difficile de construire à l'occasion du travail une attente spirituelle déçue, comme dans les scènes de pèlerinage où des fidèles se préparent à l'apparition de la Vierge, qui ne vient pas parce que, ne pouvant transcender leurs misères temporelles, ils n'étaient pas dans l'état de tension nécessaire (Claverie, 1990), on ne peut priver a priori les situations de travail de la possibilité du jaillissement spontané de l'inspiration, du caractère mystérieux et fascinant de la création, du geste artistique, de la découverte géniale ou de l'appel de Dieu. Le défaut d'inspiration, le désenchantement, l'abandon de la foi, le délaissement, le spleen, la déréluction, l'absence de communion sont quelques-uns de ces états parfois invoqués par les personnes pour qualifier la misère spirituelle de leurs semblables, l'impossibilité de créer ou d'atteindre l'état de grâce. Si, dans l'entreprise, les acteurs peuvent difficilement faire valoir l'engagement préalable de conventions, et donc d'attentes, de cette nature, attentes qui restent singulières, personnelles et spontanées et donc peu aptes à fonder une accusation de défaillance, les situations de crise durable peuvent parfaitement être interprétées par référence à la perte d'un état d'inspiration antérieur qui permettait aux personnes de transcender les épreuves de la vie quotidienne vécues

sous une forme sublimée¹⁶. Pour redresser les êtres, il faut alors faire disparaître les traces de cet état d'abandon par une recherche, une remise en question, une redécouverte du mystère de la création.

Un des rares exemples à peu près complets du corpus est constitué par une affaire qui se noue autour du passage d'une revue de passionnés du cinéma de l'état de création totalement inspirée, pour laquelle les personnes se sont dépensées sans compter, à une rationalisation exigée brutalement par un des financiers du projet lié à une entreprise de publicité : une des créatrices de la revue est licenciée pour avoir dérobé des épreuves appartenant à la société (la personne considérant jouir du droit d'auteur associé à la création de divers montages)¹⁷.

3.1.7. L'incommunicabilité

La dernière figure retenue est constituée par le *défait de communication*, forme de défaillance souvent invoquée pour qualifier les dysfonctionnements internes aux entreprises. Si l'on peut y voir l'effet du développement de nouveaux instruments de management, on peut aussi le construire comme un ensemble d'épreuves cohérentes relevant des règles sur les cités définies dans les *Economies de la grandeur* : les êtres moraux, personnes et objets, y seraient définis comme des communicants jouissant d'une commune dignité à accéder à la grandeur constituée par la communication et la transmission de l'information¹⁸; le grand assure le bien commun en livrant l'information, en la faisant

16. Dans son dernier ouvrage, L. Boltanski (1990) explicite la différence entre l'état d'inspiration, encore susceptible, malgré sa singularité, d'une attente et d'une évaluation critique (e. g. distinguer les vrais et les faux mystiques) et l'état d'*agapè* décrit comme un état de paix ou d'amour excluant toute contrainte de mesure et d'équivalence.

17. Pour des déploiements plus substantiels sur les affres de la créativité en entreprise, voir la description de l'entrée en crise du Cerfi par J. Morford (1988).

18. La cité de la communication n'existe pas dans les *Economies de la grandeur* où il est dit que la liste des cités possibles est ouverte. Elle est donc ajoutée dans la liste à titre heuristique : les acteurs ayant souvent recours à des arguments faisant référence à un défaut de communication, il peut être intéressant de tester les conditions de la réalisation d'épreuves complètes selon cette septième cité hypothétique.

circuler le long de réseaux de récepteurs-transmetteurs, de médias qui font passer le message sans le déformer. L'information et la capacité à communiquer assurent la mise en équivalence de la liste des êtres hétérogènes. Quoi de plus légitime que de vouloir entrer en communication, de vouloir participer au réseau ? La possibilité d'une telle cité permet de comprendre les situations dans lesquelles les acteurs manifestent une exigence de transparence, dénoncent le monopole de l'information par quelques-uns ou la désinformation, réclament l'élaboration d'un langage clair dépassant les idiomes, évitant les malentendus et assurant une coordination des conduites. La défaillance la plus sérieuse serait ici l'incompréhension totale renvoyant les êtres vers un état de nature caractérisé par l'incommunicabilité et la faute la plus grave la tendance à déformer intentionnellement la teneur des messages ou à isoler des êtres aptes à communiquer en les excluant du réseau.

A travers une série de dossiers de défaillances nucléaires, on voit apparaître des tentatives de dépassement, par le biais de la logique de la communication, de la tension entre débat démocratique et expertise technologique¹⁹. On y entrevoit la contrainte liée à l'équipement de l'accord sur l'information importante face à une masse de messages hétérogènes : s'agit-il de l'information la plus claire, la moins bruyante, de l'information qui contient le plus d'informations sur sa source, de l'information commune à un ensemble de messages d'origines différentes, de l'information qui concerne le plus grand nombre de communicants ?

3.2. Les paramètres de l'accord réussi

La pluralité de modes de construction des défaillances n'aurait guère d'intérêt si elle visait simplement à ranger de façon statique chacune des affaires analysées dans un registre de qualification et un seul. C'est son aspect dynamique qui est intéressant. En effet, chacune des affaires analysées est irréductible à une figure et une seule et donne lieu à la superposition de multiples épreuves.

19. Pour des raisons de place, on n'a pu reprendre ici ces analyses examinant le traitement de multiples incidents nucléaires survenus en France depuis 1987 (voir Chateauraynaud, 1989, tome 2, pp. 261-272).

Cependant les acteurs passent parfois par des épreuves plus centrées que les autres, plus pures, plus condensées, plus générales, s'organisant autour de quelques êtres principaux dont l'importance fait l'accord de tous les protagonistes. Dans d'autres cas, plus nombreux, on peut reconnaître dans la liste des épreuves entremêlées l'expression d'une tension entre deux ou trois formes d'engagements antagonistes. C'est le cas notamment lorsque les acteurs qualifient de faute une action déplacée, un transport malheureux — volontaire ou non — de ressources attachées à un registre dans un autre. Un des modes courants d'imputation de faute ou de défaillance s'appuie en effet sur le dévoilement ou la dénonciation de la mise en œuvre de ressources de nature étrangère qui expliquent l'événement : le pilote s'est laissé emporter par la folie des as du manche à balai ; le capitaine du pétrolier était en état d'ivresse ; le commercial passait plus de temps à consulter des catalogues dans son bureau qu'à prospector les clients ; l'ingénieur a été promu grâce à ses relations personnelles avec le patron qui a longtemps fermé les yeux sur son incompetence ; la voiture de fonction servait plus à la petite famille du directeur qu'aux besoins de la société ; le syndicaliste passait plus de temps en délégation et en réunion qu'au travail ; les techniciens de la Météorologie nationale n'ont pas détecté la tornade car ils regardaient la finale de Roland-Garros, etc.

La liste serait longue des entrecroisements d'objets et d'actions que l'on peut interpréter comme des tensions entre deux ou plusieurs figures décrites plus haut. Toutefois, si l'imputation de faute ou de défaillance a très souvent à voir avec des mélanges critiques d'états, de ressources et d'actions de natures différentes, la transformation des événements est loin d'être expliquée complètement par le jeu critique de ces divers registres. Il faut en effet introduire d'autres éléments, et notamment le *degré d'impératif de justification* auquel se soumettent les protagonistes ou, ce qui revient au même, le *degré de relativisation* des événements qu'ils s'autorisent à faire jouer. Or l'impératif de justification ou la capacité de relativisation ne sauraient être déterminés *in abstracto*, comme disent les juristes, et il faut les ranger parmi les accords auxquels parviennent les membres sur les lieux de travail, à propos de la gravité d'un événement ou d'une action, de l'humanité ou de l'inhumanité de telle ou telle attitude, du degré auquel des forces étrangères annihilent la volonté d'un être moral, etc.

L'acte de dénonciation d'une faute devant prendre appui sur une convention ou un engagement non équivoque et pertinent pour traiter la situation [3.5.], les acteurs sont amenés à produire, pour soutenir leur appareillage de preuve, des arguments relativement simples, proches de l'énonciation d'une règle ou plutôt des conditions de validité d'une règle. L'appareillage de preuve ne suffit pas à lui seul à conférer une objectivité au jugement. Il faut encore donner des clefs d'interprétation très générales, permettant à n'importe quel témoin, juge, expert, lecteur, auditeur d'éprouver les éléments de l'affaire sans en avoir une connaissance interne. Les figures décrites plus haut jouent ce rôle de *moyens d'identification* et de *déchiffrage* très généraux des situations et dont on fait l'hypothèse qu'ils sont partagés par l'ensemble des acteurs. Les protagonistes d'une affaire ont toujours en commun ce qui les oppose. Ils engendrent une configuration autour de laquelle se constitue l'affaire ; mais la stabilité de cette configuration n'est jamais acquise et, au fil des épreuves, de nouveaux objets peuvent apparaître, ainsi que de nouveaux acteurs ayant leurs propres exigences de mise en ordre, de justice ou de cohérence, et ainsi de suite. Les dérivations, les rebondissements, les démultiplications d'épreuves sont toujours possibles et c'est alors un test radical que de regarder le *degré d'inertie d'une configuration de départ* : dans certains cas, malgré de multiples tentatives pour mêler des problèmes hétérogènes, les protagonistes conservent un noyau référentiel stable qui leur permet d'engendrer une expression relativement simple de l'affaire et de décomposer les désaccords ou les défaillances objet par objet, relation par relation. Bref, la complexité ou la simplicité d'une situation n'est jamais donnée au départ, elle se construit [2.4.2.1.]. Mais cette construction ne s'opère pas n'importe comment. Elle obéit à des contraintes dont nous allons décrire les principales caractéristiques.

3.2.1 Factualité

Etablir la factualité d'une défaillance, c'est établir la liste des êtres et des relations qui manifestent la rupture d'un engagement. Toute la difficulté réside dans la clôture de cette liste et dans l'accord des protagonistes sur cette clôture. Cette contrainte de

clôture de la liste permet de comprendre le rôle essentiel joué par le *rapport* où le *compte rendu* d'un événement et, plus généralement, par l'ensemble des moyens de preuve ou de visibilité. Nous devons suivre la manière dont les acteurs établissent la factualité sans intervenir dans la composition de la liste. Comme il est rare que l'ensemble des protagonistes s'accordent complètement sur la factualité, la question de la concordance des rapports est une question centrale qui exige de travailler uniquement à partir des ressources et des actions introduites par chacun des rapports disponibles. Un premier niveau d'analyse consiste ainsi à comparer les dispositifs de *visibilité* ou de *preuve* utilisés dans les événements et par lesquels les acteurs parviennent à s'accorder sur la factualité de la défaillance (qui peut toujours, a priori, être dénoncée comme purement imaginaire²⁰). L'établissement de la preuve s'effectue par la mise en évidence des objets engagés dans la situation et des liens qui les unissent. Tous les cas de figure sont possibles entre les situations où les protagonistes jugent que la visibilité est complète — ils disposent de ressources ou d'équipements spécialement construits pour détecter des défaillances et qui ne sont pas mis en cause — et les situations jugées totalement floues, obscures, incertaines — où la réalité d'un événement est mise en doute et où un travail interprétatif important est engagé pour parvenir à une factualité acceptable²¹. L'accord sur la factualité n'est pas une condition suffisante pour la clôture de l'épreuve, mais il élimine tout un ensemble de dérivations possibles. Il est donc primordial de distinguer les situations où l'appareillage de preuve est contesté ou négocié, des situations où aucun désaccord explicite ne survient à ce propos. Les contraintes de congruence des moyens de preuve et du jugement qui est porté varient assez considérablement, ce qui tient notamment à la plasticité de certains objets. La photographie peut ainsi servir à faire la preuve de défaillances de natures très différentes (infidélité conjugale, délit, défaut de conformité d'une installation, état de marchandises reçues, etc.). Mais plus l'épreuve se rapproche

20. Pour un bel exemple de controverses sur la factualité de phénomènes, voir l'article de P. Lagrange (1990) sur les apparitions d'extraterrestres.

21. Si le terme de visibilité est pratique et nous permet de couvrir la grande majorité des cas de figure, il faut se garder de considérer que la preuve est uniquement visuelle : on peut entendre, sentir, toucher, goûter, dire (se contredire), éprouver physiquement, chimiquement, logiquement, etc.

d'une configuration engageant de grands êtres solidement fixés et plus l'exigence de congruence des moyens de preuve est grande : un ingénieur qui se contente de photographies de l'état d'un réacteur nucléaire pour démontrer l'arrêt d'une fuite de sodium n'est pas pris au sérieux car il est supposé disposer d'outillages de détection beaucoup plus performants ; de même, un délégué qui fait part oralement d'une augmentation obtenue après des négociations avec la direction sans exhiber de protocole d'accord ou de procès-verbal de réunion peut ne pas être cru sur parole. Dans la même logique, les acteurs peuvent dénoncer l'incongruité de dispositifs de visibilité (comme dans le cas examiné plus loin de cette filature de cadre commercial par son supérieur ou dans celui du délégué qui avait posé des micros dans la salle du conseil d'administration de l'entreprise). Dès lors que le dispositif de visibilité est dénoncé, l'accord sur la factualité est difficile puisque la preuve est comprise dans la factualité et qu'il n'y a jamais de méta-preuve ou d'objectivité supérieure à celle qui est produite par et pour l'épreuve [2.3.]. Dans tous les cas, le dispositif de preuve doit pouvoir entrer en relation avec les ressources engagées dans la situation et ce sont parfois les objets qui posent des contraintes de congruence (comme lorsque des défauts ne se voient qu'aux rayons X).

3.2.2. Imputation de responsabilité

L'imputation de responsabilité est le processus par lequel un ou plusieurs êtres sont prélevés dans la liste qui a été établie et se voient attribuer la responsabilité de l'ensemble ou d'une partie des actions et des états de choses relevés dans le rapport. Toutes les actions et tous les objets qui ont servi à établir la factualité de la défaillance ne sont pas nécessairement attribués aux mêmes auteurs. Mais le travail de condensation fait disparaître les acteurs et dispositifs intermédiaires pour ne retenir comme pertinents que les faits reprochés et l'état ou la qualité du ou des responsables (Fauconnet, 1920). L'observation détaillée de multiples rapports intermédiaires, saisis à des moments différents, montre que tout un ensemble d'objets ou d'actions est abandonné en cours de route et que d'autres font leur apparition, modifiant ainsi la structure de l'imputation. Par exemple, si un groupe électrogène

se déclenche de façon impromptue en faisant un vacarme épouvantable, le service de dépannage peut en imputer la cause à un circuit électrique qui chauffe au-dessus de la normale ; mais l'utilisateur du groupe peut imputer la cause de son mauvais fonctionnement à l'installateur, en écartant le circuit électrique de la liste des êtres responsables, et ainsi de suite jusqu'à ce que l'accord se fasse ou qu'un jugement établisse la distribution des responsabilités. Si les acteurs prétendent pouvoir séparer les « faits » proprement dits des attributions de responsabilité, c'est parce qu'ils distinguent les imputations locales (« Paul a mis en service la machine ») des imputations finales qui résument la liste des changements d'états en les attribuant à un être ou un ensemble d'êtres (« Si la machine est tombée en panne, Paul n'y est pour rien, il n'a fait que la mettre en service, c'est l'ouvrier d'entretien qui est responsable »).

L'imputation finale n'est pas nécessairement contenue a priori dans le dispositif de visibilité. D'un côté, les acteurs introduisent des règles ou des conventions à partir desquelles les procédures d'imputation sont plus ou moins déjà fixées (responsabilités, délégations de pouvoir, attributions, mandats, fonctions, etc.) ; de l'autre, ils doivent explorer l'ensemble des éléments d'imputabilité dont la production ré-ordonne la liste des êtres convoqués, en changeant leurs mises en relation et, le plus souvent, en découvrant des circonstances permettant d'activer des conventions sous-jacentes (ou contribuant, littéralement, à les créer). C'est à l'issue de ce double mouvement que l'on peut attribuer en fin de course la défaillance à quelques êtres seulement [3.4.3.]. Ce croisement de deux modalités d'attribution de responsabilité introduit un jeu critique important puisqu'il met simultanément en jeu le raisonnement à partir de conventions déjà fixées dont la validité est étendue aux circonstances de l'événement — ce qui suppose de rester à un certain degré de généralité comme dans « cela fait partie des obligations d'un responsable... », « un appareil moderne doit détecter l'anomalie », « personne ne peut faire votre travail à votre place » — et le raisonnement remontant de proche en proche le long des circonstances de l'événement vers des êtres dont on découvre qu'ils sont tenus par des obligations : « En suivant les modifications du plan de construction pour comprendre pourquoi cet escalier a été construit sans porte d'accès, on s'est rendu compte que le chef de chantier n'était pas

présent lors de la dernière intervention du maître d'œuvre. Où était-il ? Soi-disant en délégation syndicale... »

3.2.3. Extension

La définition de l'extension d'une faute ou d'une défaillance peut apparaître spontanément comme la contrainte la plus importante puisqu'elle exprime précisément, dans son acception commune, la mesure ou l'appréciation de l'importance de la défaillance, c'est-à-dire à la fois le degré auquel l'être s'est effondré face à ses obligations et les conséquences de cet effondrement²². C'est pourquoi l'extension d'une défaillance est définie par l'ensemble des choses qu'elle entraîne avec elle. L'extension la plus forte d'un événement ou d'une action est constituée par l'être le plus important amené dans l'épreuve, ce qui suppose donc que les acteurs se mettent d'accord sur l'importance de la propagation ou de l'enchaînement réalisé par l'action et sur la mesure de cette importance [1.2.1.1.]. Il faut toutefois éviter de ramener la notion d'extension à un simple effet de propagation spatio-temporel. Dans un énoncé tel que « l'attitude de la direction met en cause la dignité des travailleurs », le rapprochement d' « attitude » et de « direction » a pour extension la mise en cause de la « dignité » des « travailleurs ». Il n'y a pas besoin de s'interroger sur le caractère local, régional ou national de la situation rapportée pour juger qu'une telle extension est fondée ou non. La même figure d'extension peut être utilisée qu'il y ait ou non un mouvement de grève, un recours juridique, une négociation dans une réunion de comité d'entreprise ou un licenciement disciplinaire²³.

La montée d'une affaire ou d'un conflit durable est souvent le produit d'extensions contradictoires, les acteurs n'étant pas d'accord sur la liste des objets entraînés par telle ou telle action, sur

22. Pour le sens commun, la connexion est immédiate puisque plus un être est supposé grand, plus il engage d'autres êtres dans son action et plus sa défaillance a de conséquences.

23. La question du passage du niveau micro au niveau macro peut ainsi être retravaillée à partir de l'examen des accords et des désaccords sur la juste extension qu'il faut donner à un événement, une action ou un dispositif (voir Cicourel et Knorr-Cetina, 1981).

leur état et sur les relations qui les unissent²⁴. L'extension est donc un opérateur de changement de régime de l'épreuve en rendant possible et probant la connexion de ressources hétérogènes (comme par exemple la fuite d'un barillet qui, de proche en proche, réactive un débat public sur le nucléaire).

Si les acteurs tentent de qualifier le plus justement possible l'importance, la dimension, la portée, l'étendue d'un événement en le rapprochant d'un objet, d'une entité ou d'un état de choses préalablement stabilisé, ils peuvent aussi étendre plus ou moins l'événement, parfois à travers d'après discussions, à des objets et des personnes qui auraient pu rester dans la contingence, quitte à remonter à l'envers la chaîne des actions. L'extension consistera dès lors à faire entrer dans la factualité pertinente des circonstances qui, au lieu d'être éjectées de la liste comme des éléments bruyants et peu relevant (nettoyage préalable à la fixation de la factualité), peuvent être transformées en objets plus stables (création d'objets ou généralisation de défauts). C'est le cas lorsque l'on fait glisser vers le haut des machins jusqu'alors sans importance. Par exemple : « L'inspecteur du travail, informé d'un accident dans l'entreprise X., a effectué une visite de contrôle et a relevé des défauts sur les machines de l'atelier de fabrication qui lui paraissent comporter un risque et au sujet desquels il a demandé une expertise » ; une nouvelle sorte de risque peut ainsi être créée. L'extension réussie porte toujours avec elle la création ou l'invention potentielle de nouvelles connexions entre acteurs et ressources (Latour, 1984, 1987). Comme le propre de l'épreuve est d'être constituée par la confrontation entre des objets ou des formes déjà stabilisés et des personnes et des choses incertaines ou non identifiées [1.3.2.1.], le travail sur l'extension est à double sens et fait peser une incertitude des deux côtés : l'événement peut très bien permettre l'engagement progressif d'acteurs et d'objets qui étendent sa portée mais dont la stabilité est, au moins virtuellement, menacée, comme il peut se perdre dans les circonstances.

24. L'extension se distingue donc de la factualité en ce que chaque relation, chaque objet contenu dans la liste peut se voir attribuer une extension et qu'un désaccord peut surgir sur la nature et le sens de cette extension : « Si untel est licencié, cela menace les acquis sociaux dans l'entreprise » / « S'il quitte l'entreprise, cela trouble surtout le fonctionnement du service, qui va devoir se passer d'un collaborateur indispensable. »

3.2.4. La remise en état

L'exigence de remise en état ou de réparation est une autre contrainte à laquelle doivent faire face les protagonistes afin de retrouver un équilibre juste, susceptible de faire l'accord et de clore l'épreuve. La forme élémentaire de remise en état consiste à retrouver l'état initial, en effaçant purement et simplement les traces de l'événement perturbateur²⁵. Mais bien souvent les faits sont jugés, sinon irréparables, du moins propres à modifier les relations entre les êtres. A défaut d'accord sur ce point, les acteurs se trouvent engagés dans un processus de rupture menaçant leur dignité à s'engager ou à être engagés dans des dispositifs conventionnels, ce qui les porte à réclamer réparation en justice (comme lorsque les personnes sont tenues de manière irréversible par les conséquences d'une sanction ou d'une défaillance : chômage, handicap, perte d'une amitié, d'un réseau, d'un mandat, d'une image de marque, d'un logement, d'un cadre de vie, etc.). On peut en effet demander réparation de situations irréversibles (dommages et intérêts, indemnisation, pension, etc.), et un des rôles que font jouer les acteurs aux différentes juridictions est d'imposer une réparation face aux situations dans lesquelles ils n'ont pu parvenir à un accord sur une forme de remise en état, de réajustement ou d'arrangement.

Mais l'importance de cette contrainte dans les disputes tient moins aux questions d'indemnisation qu'au fait que la dispute porte très souvent sur l'existence ou non des moyens de redresser une perturbation en situation, de remettre en état les personnes ou les objets qui ont décroché avant que la défaillance n'ait pu se déployer dans toutes ses conséquences : « Vous auriez pu rattraper votre erreur de spécification du produit tant qu'il n'était pas trop tard et que le passage à la fabrication n'était pas entamé. » Les acteurs font un énorme travail de redressement sur le lieu de travail, la montée d'une affaire ou l'avènement d'une rupture n'étant que le signe d'un échec dans la tentative de remise en état. Dès lors une question semble hanter en permanence les jugements

25. Un exemple prototypique : « J'ai été nommé chef de secteur. Vous m'avez déclassé. Je vous demande de me remettre dans mes fonctions de chef de secteur. »

et les actions dans la vie quotidienne : quel degré de *réversibilité* doit-on accorder à un acte ou un état de choses [6.1.] ? Les acteurs constatent souvent qu'il n'est désormais plus possible de faire marche arrière, qu'ils se heurtent à des choses irréversibles, ou réversibles à un prix tel qu'il leur est impossible d'amorcer un retour dans l'état antérieur.

3.2.5. Interprétation

En cherchant à surmonter les contraintes précédentes, les acteurs construisent de proche en proche une interprétation de l'événement qui peut elle-même faire l'objet de rapports et de controverses et qui, lorsqu'elle prend une forme systématique, vise généralement à dévoiler des choses cachées, des processus sous-jacents. Une interprétation est nécessaire chaque fois qu'un rapprochement entre au moins deux êtres n'est pas jugé naturel, ou, subitement, ne va plus de soi. Le travail d'interprétation appelle toute une gamme d'investigations visant à établir, le plus souvent contre les apparences, la solidité d'un rapprochement entre des choses, des acteurs, des événements, entre une imputation et un état (« Il le licencie pour faute parce qu'il est syndiqué »), entre une épreuve et une autre, etc. Dans un monde qui irait complètement de soi, où à chaque événement correspondrait une définition et une chaîne causale unique, les membres n'auraient guère besoin d'interpréter pour mettre de la cohérence dans les situations et les rapprochements se feraient de façon quasi automatique. Or, dans la construction ou la déconstruction des défaillances, les raisonnements et les actions n'ont pas l'automatisme des routines et il est souvent nécessaire d'introduire des choses qui ne sont pas immédiatement présentes [3.4.5.]. Mais l'interprétation n'est pas toujours explicite — y compris dans les rapports établis par les chercheurs — car les mises en rapport peuvent reposer sur des médiations peu visibles, présentes sans être pour autant saisissables pour n'importe quel auditeur, lecteur, utilisateur ou observateur²⁶.

26. Sur ce point, on se rapproche des analyses développées par O. Ducrot sous les termes d'échelles argumentatives et de présuppositions, ou topoï, de l'argumentation (Ducrot, 1972). De même, P.Y. Raccach (1987) montre que l'usage du

L'interprétation a souvent pour effet de relativiser complètement l'événement à partir duquel la défaillance est construite et de le connecter à un changement d'état antérieur ou à un état des relations non explicité entre des êtres engagés dans l'événement ; il s'agit alors d'un *dévoilement*, forme la plus extrême de transformation de la factualité, du sens des imputations, et de l'ensemble des paramètres de l'épreuve, véritable révélation d'une réalité sous-jacente, c'est-à-dire d'une épreuve d'une autre nature (Boltanski et Thévenot, 1987) : derrière tel incident d'apparence anodine il y a l'arrivée d'une nouvelle direction, de nouvelles embauches ou une vague de licenciements, les difficultés d'installation d'un syndicat, des rapports de pouvoir, etc. Partant, il est intéressant de relever les cas de figure dans lesquels les acteurs n'ont pratiquement pas recours à l'interprétation [1.4.2.1.1.].

Les élaborations opérées par les protagonistes autour de cet ensemble de contraintes fournissent des déploiements substantiels sur les situations de travail, sur les liens tissés entre les acteurs, sur leurs associations ou leurs dissociations, sur les conventions disponibles et sur les modalités de passage du local au général. On peut ainsi relever les points d'accord ou de désaccord et avoir une mesure du degré de prégnance de certaines tensions dans tel ou tel univers de travail, en conservant, quel que soit le contexte, un même cadre d'analyse. Chaque affaire organise ces différentes contraintes en donnant lieu à des aménagements, des déplacements, des élaborations, des tensions spécifiques. C'est pourquoi le raisonnement typologique, cher aux sociologues classiques, est ici de peu d'intérêt. On peut toujours chercher à classer les affaires selon tel ou tel critère (par exemple selon les types d'accords et de désaccords qui s'y expriment). Mais le plus important est, semble-t-il, de parvenir à suivre les protagonistes lorsqu'ils basculent d'une configuration dans une autre, lorsqu'ils changent de régime d'épreuves ou d'objet de litige. On doit pouvoir décrire les éléments qu'une classification d'ensemble contraindrait à écraser comme insolites, incongrus ou circonstanciels et, surtout, élucider

« donc » n'obéit que rarement, dans l'argumentation, à une structure logique (du type « si A donc B ») car on est en présence d'inférences intermédiaires non explicitées qui se traduisent par des transformations graduelles au sein des déploiements argumentatifs.

Un cadre d'analyse des disputes

les conditions qui doivent être satisfaites pour qu'une configuration relativement simple serve de clef interprétative commune à l'ensemble des acteurs — et, partant, puisse servir de catégorie pertinente de codage pour le chercheur.

Troisième partie

DÉFAILLANCES ET CONVENTIONS

Les affaires analysées peuvent être réparties en trois groupes. Cette distribution des affaires est purement démonstrative et n'a aucune validité typologique. Un premier ensemble de cas permet de centrer l'analyse sur les problèmes de réglage des relations entre acteurs humains et dispositifs techniques. Se trouvent ainsi rassemblées toutes les affaires centrées sur la relation entre une personne et un poste de travail¹, ainsi que les affaires créées par des défaillances au sein de réseaux d'objets techniques — le comportement des objets étant ici au cœur des disputes même si, de proche en proche, pour clore les débats et les investigations, les acteurs remontent vers des fautes ou des erreurs humaines. Un deuxième ensemble fait intervenir très fortement des questions de dignité, de principes d'humanité ou, si l'on veut, de droits de l'homme. Dans ces affaires, le thème des conventions relatives à l'humanité des personnes et celui du basculement entre épreuve de justice et rapports de forces sont centraux. Enfin le troisième ensemble est caractérisé par le travail de connexion par lequel les disputes ou les événements engagent la totalité des acteurs et des dispositifs d'une entreprise dont la stabilité est ainsi mise en jeu. On passe ici du niveau de l'affaire, qui tend à se clore sur elle-même, au niveau de l'entreprise dont l'ensemble des acteurs et des ressources sont tour à tour éprouvés. Si, dans certains cas, les

1. Cette configuration est de loin la plus fréquente dans les affaires de faute professionnelle. Les dérivations y sont relativement faibles et les protagonistes explorent de façon contradictoire l'ensemble des contraintes qui pèsent sur la mesure des performances d'une personne au travail.

Défaillances et conventions

disputes et les ratés qui surviennent permettent aux acteurs de créer les routines et les dispositifs conventionnels qui leur faisaient défaut au départ², dans d'autres, la défaillance s'étend et s'irréversibilise.

2. La construction des fautes et des défaillances apparaît ici sous son aspect le plus positif, souvent recouvert, dans les autres configurations, par l'intensité des conflits : celui de facteur d'apprentissage et de création d'objets et de conventions.

1. La mise à l'épreuve des dispositifs liant les personnes et les choses au travail

1.1. Quand les acteurs se transforment en ergonomes

Cette affaire se construit à partir du licenciement d'un ouvrier handicapé pour insuffisance volontaire de production. E. a été reclassé sur un poste spécialement aménagé pour travailleur handicapé à la suite d'un accident du travail, survenu en janvier 1984 dans l'établissement, sur une ligne de montage des moteurs de 2 CV. En novembre 1985, il reçoit un premier avertissement ainsi motivé : « En dépit des mises en garde verbales de votre hiérarchie, vous persistez à ne réaliser qu'une partie de votre production. » Exhibant ses fiches de production, le contremaître accuse E. de ne pas réaliser les performances attendues malgré l'adaptation de son poste de travail. Selon la direction, le poste auquel E. a été affecté a été conçu afin qu'il puisse réaliser la *production normale* effectuée sur le *même poste* (montage des collecteurs de 2 CV) par des *travailleurs non handicapés*. Or E. ne cesse d'obtenir des résultats inférieurs au rendement exigé : il ne réalise pas les 172 pièces requises, mais oscille entre 112 et 114 pièces³.

3. E. et ses défenseurs ne discutent pas la réalité de cet écart (ce qui pourrait être le cas). Mais cela ne veut pas dire pour autant que l'accord est complètement réalisé sur le dispositif de visibilité : les fiches de production enregistrent bien le nombre de pièces produites dans le temps imposé, mais ne tiennent pas compte d'un ensemble de circonstances non directement visibles. Pour faire remonter ces circonstances, ou pour invalider leur prise en compte, les protagonistes produisent

E. fait valoir, de son côté, que le poste présente une multitude d'inconvénients, non perçus par les agents de la direction, qui non seulement ne réduisent pas son handicap —il éprouve régulièrement des douleurs dans le dos —, mais lui font perdre du temps. La question de l'équivalence des postes assurant la validité de la mesure des performances est donc au cœur du litige : la direction prétend avoir aménagé le poste pour que l'équivalence soit réalisée compte tenu du handicap initial de E. — lui-même objectivé par les médecins dans un taux d'incapacité partielle permanente. C'est cette équivalence que conteste E. lorsqu'il juge inéquitables les sanctions prononcées par la hiérarchie. On est donc clairement dans une situation où le problème de l'*équivalence de dispositifs* associant des hommes et des choses et celui de l'*équité d'une distribution* (de charge de travail, de récompenses ou de sanctions) sont indissociablement liés : si l'équivalence peut être établie, les griefs de la direction contre E. sont recevables — bien que l'on puisse, par ailleurs, contester la légitimité de la sanction ultime qui est prononcée ; dans le cas contraire, le caractère inéquitable de la situation faite à E. est incontestable.

La simplicité de cette alternative rend l'affaire extrêmement importante pour les parties qui se constituent. Il suffit pour s'en convaincre de refaire surgir une circonstance montrant, en contre-jour, que le nombre de salariés directement engagés n'est pas, aux yeux des acteurs, un critère suffisant pour établir l'importance d'une affaire [1.2.1.] : quelques mois après le licenciement d'E. pour insuffisance de production, l'établissement subissait une vague de 200 suppressions d'emplois environ, eux-mêmes suivis, deux ans plus tard, par la fermeture définitive de l'établissement. Qu'est-ce qui peut conduire une direction à prendre le risque d'un contentieux prud'homal défavorable alors même qu'elle peut licencier l'ouvrier jugé improductif dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, en arguant de l'impossibilité de le

une description quasi ergonomique des gestes imposés à E. par l'état du poste de travail. Ce faisant, ils produisent une controverse analogue à celle qui divise les ergonomes, sur les rapports entre le « travail prescrit » pour un poste et le « travail réel » effectué par l'opérateur. Il s'agit en effet, pour les ergonomes critiques, de faire reconnaître « la compétence réelle des opérateurs », et, notamment, la façon dont ils surmontent les incohérences ou les dysfonctionnements de leur poste (voir Saily, 1987, p. 35).

reclasser⁴? Sans doute les contraintes posées par le *Code du travail* en matière de licenciement des salariés handicapés peuvent-elles être amenées pour expliquer le mode de rupture choisi par l'employeur : dans le cadre d'un licenciement économique, E. aurait été prioritaire pour un reclassement dans le groupe. Toutefois, une telle interprétation suppose de traiter l'objet même du litige comme circonstanciel. Or une autre hypothèse permet de rester au cœur du problème discuté par les acteurs : la direction entend conserver la maîtrise de la définition des cadences attachées aux différents postes.

En janvier 1986, E. répond par écrit au chef du personnel de l'établissement, suite à l'avertissement de novembre 1985 : l'imputation de baisse volontaire de rendement lui paraît injuste compte tenu de son état de santé et de la production exigée sur le poste. S'il admet que les normes de production peuvent être fondées par référence aux cadences générales de l'usine, il ne peut produire que dans la mesure de ses moyens, limités par son handicap. Son argumentation laisse néanmoins entière la question de l'adéquation entre le poste auquel il est attaché, les contraintes physiques auxquelles il doit faire face et le niveau de production exigé. C'est pour étayer quelque peu la relation entre ces contraintes qu'intervient un premier acteur dont l'entrée en lice est livrée par une déclaration de la CGT au comité d'entreprise, en novembre 1985 (cette déclaration signalant par ailleurs le début de la prise en charge de l'affaire par le syndicat) :

« (...) Depuis cet accident, régulièrement l'agent du personnel ne cesse de tracasser M. E. avec la production. M. R., puisqu'il s'agit de lui, se fait assister par l'interprète B. pour effectuer ses tracasseries. Le corps médical a reconnu l'incapacité de travail de M. E. mais cela n'empêche pas la direction Citroën de continuer à harceler M. E. Il faut l'intervention des élus CGT puis du docteur D. pour que tout rentre dans l'ordre pendant quelque temps. Quand M. R. cessera-t-il de vouloir se prendre pour un confrère de M. D. ? L'exercice illégal de la médecine relève des tribunaux et est considéré et assimilé au charlatanisme. »

4. Cette affaire contribue donc à relativiser la figure classiquement retenue selon laquelle les directions s'évertuent à tenir masqués les motifs réels de licenciement, en profitant de « dégraissages » massifs pour se débarrasser, incognito, des indésirables. Pour une bonne expression de ce type d'interprétation, voir Ardenti et Vrain (1988, pp. 61-63).

Cette déclaration établit l'importance des deux êtres qui se mesurent à travers la situation qui est faite à E. : le corps médical et la direction de l'entreprise. Une forte extension est ainsi donnée à la situation qui, du même coup, sort de la contingence dans laquelle la maintiendrait une simple référence à des « tracasseries ». Il suffit aux élus CGT de confronter l'auteur immédiat desdites « tracasseries » à un médecin du travail et de substituer, à ces deux acteurs, deux macro-acteurs dont l'importance est incontestable pour plonger la relation entre R., l'agent du personnel, le médecin du travail et E., le travailleur tracassé, dans la généralité de la relation entre l'entreprise, le corps médical et les travailleurs handicapés. Et de cette transformation, il découle, non sans ironie, que R. peut être passible de poursuites pour exercice illégal de la médecine, s'il persiste à se substituer au médecin du travail. Un tel procédé fait ainsi remonter à une tension très générale : la direction d'une entreprise peut-elle se substituer à l'autorité médicale en matière d'affectation d'un travailleur frappé d'incapacité ? Mais la déclaration ne s'appuie pas pour autant sur une expertise complète du poste. La question précédente peut, en effet, être renversée : dans quelle mesure les médecins peuvent-ils intervenir dans la définition d'un poste de travail ? Il va donc falloir de plus amples déploiements.

En avril 1986, E. reçoit un second avertissement pour le même motif, la direction réitérant inlassablement le même grief. Il est finalement licencié en juin 1986. Par l'intermédiaire de la CGT, E. dénonce l'avis médical émis par le médecin du travail qui, selon lui, a permis à la direction d'engager la procédure de licenciement. Le médecin du travail aurait en effet confirmé la capacité physique de E. à tenir le poste et à réaliser la cadence prévue, ainsi que l'adaptation complète du poste au handicap. Mais le désaccord sur la capacité relative de l'opérateur et du poste à s'ajuster mutuellement l'un à l'autre persiste [4.3.] et E. porte le litige devant le médecin-inspecteur du travail.

Deux extensions contradictoires

La première réponse du médecin-inspecteur régional du travail introduit toute une liste de ressources placées au cœur des échanges entre E., son contremaître et le médecin du travail. Le

médecin-inspecteur constate que le médecin du travail a émis des restrictions sur l'aptitude de E., qu'il a contre-indiqué notamment le travail debout, le port de charges lourdes et la flexion du tronc, et qu'il a obtenu la transformation du poste de travail (pose d'un siège, pose d'un repose-pieds, modification du socle de travail en fonction de la position assise : redressement du plan, possibilité de fixer la pièce en cours de traitement, possibilité de rotation du socle). Indiquant qu' »il était difficile de faire mieux », le médecin-inspecteur compromet fortement la défense de E., qui entend obtenir réparation en justice de son licenciement. Le défenseur CGT de E. relance donc l'épreuve devant le même médecin-inspecteur⁵.

Le premier travail effectué par le délégué consiste à réintroduire le problème des cadences de telle manière que le réseau complet d'équivalences soit traité dans son ensemble (les médecins semblant renoncer à entrer dans la discussion sur l'aptitude à effectuer la production demandée). En second lieu, il introduit des éléments nouveaux fondés sur les explications de E., sur un entretien avec son ex-régleur et sur une enquête personnelle au poste de travail concerné :

— Première observation du délégué : même des salariés non handicapés affectés sur le même poste, et dans les conditions normales, ne font pas la production demandée car il faut une « grande habileté ». L'équivalence des salariés ne tient pas : le niveau de production exigé ne prend pas en compte les variations d'habileté individuelle pour monter les collecteurs.

— Deuxième observation : les adaptations réalisées pour E. ne lui permettaient pas d'effectuer les opérations dans le temps disponible en raison de son handicap persistant. Ainsi, les cartons de silent-blocs provoquaient des douleurs lorsqu'il les soulevaient et le déplacement des chariots pleins de capotages était délicat compte tenu de l'état du sol et de la force d'inertie due au chargement.

5. C'est ce même délégué qui a aidé E. à rédiger la première lettre, mais il n'y apparaissait pas en tant que tel. Cette fois-ci, il écrit au nom de la section syndicale CGT, ce qui modifie la nature du recours. Notons que E. est défendu par la CGT, bien qu'il ne soit pas syndiqué au départ. Notre informateur, régleur et délégué syndical dans l'établissement, nous confiait, avant l'audience de jugement de l'affaire aux prud'hommes : « E., c'est un Portugais ; il a travaillé sans broncher pendant quatorze ans, en entrant dans la course aux boni... puis après son accident, ça a cassé, alors là, il est venu nous voir. »

— Troisième observation : les adaptations du poste elles-mêmes produisent des pertes de temps de production car, en contraignant E. à se lever du siège pour prendre et ranger les capotages et en engendrant une mauvaise vision l'obligeant à se pencher en avant, le dispositif provoque chez lui des douleurs accrues par les contorsions exigées par le positionnement des boîtes de vis, écrous et rondelles.

Le délégué va donc chercher, en allant jusqu'aux boîtes de vis et d'écrous, tout un ensemble de choses traitées jusqu'alors dans les rapports comme des machins sans importance et qui, relevées à travers la description des contraintes du poste, invalident l'équivalence postulée par les médecins et démontrent le caractère inéquitable de la sanction. Ce faisant, le délégué appelle un engagement complet du médecin-inspecteur. Or ce dernier, quittant la référence aux détails du poste (extension descendante), répond à cet appel par une extension vers le haut qui, bien que valide en toute généralité, signifie un désengagement :

« (...) Je ne peux que vous repréciser que n'ayant pas examiné M. E. il m'est impossible d'avoir une opinion sur ses performances. Le problème général des cadences, qui semble sous-tendre le litige opposant M. E. à la direction, est un problème complexe, qui gagnerait à être étudié de façon scientifique à l'échelon de l'ensemble des établissements Citroën, comparés à d'autres établissements de construction automobile, ce qui n'est malheureusement pas de mon ressort (...). »

Ne pouvant contrer un à un les arguments amenés par le délégué, le médecin-inspecteur redéfinit l'objet du litige comme relevant d'une recherche scientifique sur tous les établissements automobiles. Pour le délégué qui défend E., il s'agit là d'un refus de s'engager plus avant dans l'affaire⁶. Tout va donc se jouer au niveau du conseil des prud'hommes.

6. La réponse du médecin-inspecteur a toutes les propriétés d'une figure d'ironie consistant à introduire de très grands êtres (la science, l'industrie automobile) sans faire le travail complet de raccordement aux circonstances précises de la situation. Il est vrai que, dans le cas d'espèce, la question des cadences pourrait servir à faire le passage ; mais il est clair aussi que le délégué n'a jamais demandé au médecin-inspecteur de donner une expression scientifique au litige opposant E. et la direction.

Les argumentations à l'audience de jugement

Aucune conciliation n'ayant pu rapprocher les parties, une première audience de jugement a lieu à la fin du printemps 1987. Les parties sont représentées par des avocats et trois témoins sont appelés à la barre. E. est présent à l'audience ainsi que deux délégués CGT de l'établissement.

L'accident du travail sert de point fixe dans l'argumentation des parties. Mais si les rapports convergent sur les restrictions imposées suite à l'accident, ce dernier donne lieu à deux interprétations divergentes : dans un cas on accumule les injustices, mises au compte d'un traitement de la main-d'œuvre quasi esclavagiste chez Citroën⁷ ; dans l'autre, on redistribue les responsabilités en allant jusqu'à dénoncer E. comme un simulateur qui a cherché à tirer profit de la situation juridique créée par son accident. Les parties entendent ainsi replonger la situation dans son « contexte ». En définissant ce « contexte », il s'agit, pour chacune des parties en présence, de délimiter l'univers des objets et des conventions qui vont pouvoir être amenés légitimement dans le débat et soumis à l'appréciation des juges.

En suivant l'argumentaire préparé par la CGT, le défenseur de E. déconstruit l'ensemble des équivalences présupposées par la sanction, en signalant tous les obstacles, toutes les causes de ralentissement qui invalident la mesure de ses performances. Par exemple, si la présence du siège soulage E. de ses douleurs (la position debout prolongée étant contre-indiquée), il va beaucoup moins vite que les salariés qui n'ont pas de siège. De fait, la direction n'est pas fondée à faire référence à une « mauvaise volonté » de sa part alors qu'il est face à une impossibilité physique, une force contraignante qui ne dépend pas de lui et qui

7. Soit un tract CGT joint au dossier et distribué dans l'entreprise suite au licenciement de E. : « Il s'agit là d'une décision scandaleuse et honteuse, car l'handicap dont souffre E. est consécutif à un accident de travail chez Citroën à L. Ainsi, encore une fois, la Direction de L. sanctionne un Travailleur, qui avant d'avoir eu un accident du Travail réalisait pleinement sa production. Voici quelques années, F. avait été licencié abusivement. Le Tribunal des Prud'hommes lui a donné raison et a condamné Citroën. Aujourd'hui la Direction récidive, elle marque la volonté de liquider par tous les moyens les Travailleurs, le plan de licenciement de 470 personnes dont 70 Professionnels est là pour le prouver. Sans attendre, un par un, elle licencie et licenciera pour les motifs les plus divers. »

rend toute imputation directe impossible. La direction a donc voulu faire un exemple : la plupart des salariés affectés au montage des collecteurs ne parvenant pas à réaliser la production demandée, E., handicapé, en était a fortiori incapable ; la direction oserait-elle prétendre que qui peut le moins peut le plus ? Pour appuyer cet appel au sens de l'équité des juges, l'avocat amène encore un élément supplémentaire : alors que le niveau de production exigé était, un mois avant le licenciement de E., de 162, on a augmenté ce niveau à 172. E. ne parvenant pas à en faire 160, pouvait-il en faire 172⁸ ? De son côté, l'avocate de la société fait état d'une demande reconventionnelle en réagénçant les mêmes objets de façon différente et, par là même, en changeant leur mode d'engagement dans l'épreuve :

« Le médecin-inspecteur du travail a dit que la société avait fait tout ce qu'elle pouvait et même au-delà de ses possibilités pour rendre la vie professionnelle de M. E. la meilleure et la plus facile. Seulement ce monsieur ne veut pas faire le travail dans les conditions normales. M. E. a été licencié pour insuffisance de production et non pour faute grave... ce qui me conduit à vous demander 20.000F. à titre de dommages et intérêts pour insuffisance de production dans la mesure où ce M. a été payé à 100 % de sa rémunération pour un travail qui, je vais le prouver, était entre 45 et 65 % de la production. »

En poussant son argument jusqu'au bout, la direction demande le remboursement du trop-perçu par E. sous la forme de dommages-intérêts pour « sous-production caractérisée et quasiment systématique, sinon délibérée ». Pour établir un tel état de choses, il faut exhiber l'investissement réalisé par la société et justifier

8. Un conseiller prud'hommes employeur demande si ces nombres correspondent aux quantités de véhicules sortis par jour. Il y a un flottement. L'avocate de la société pense que oui. Cette question visait en effet à procurer un fondement éventuel au niveau de production exigé qui n'est pas arbitraire s'il est cohérent avec les contraintes d'organisation de l'entreprise. On voit, du même coup, comment, à partir d'une question sur la pertinence d'un objet (ici un nombre de collecteurs par jour), on passe au dispositif d'ensemble de l'entreprise : y a-t-il des stocks, les niveaux de production varient-ils de jour en jour, etc. ? Il serait donc hasardeux de décider que cette affaire ne concerne qu'une localité bien précise (l'atelier de montage des collecteurs) puisque, selon les objets problématisés dans le débat, on peut, à tout moment, remonter vers une liste d'êtres beaucoup plus étendue (comme c'est le cas dans la réponse du médecin-inspecteur du travail).

ainsi les performances attendues : en premier lieu, E. était simplement déclaré apte à reprendre son poste au montage moteur avec une restriction sur le port de charge lourde. Or la société est allée bien au-delà en l'affectant aux postes spécialement aménagés pour travailleurs handicapés. Elle n'était pas tenue à autre chose que de lui retirer le port des charges lourdes au montage moteur. Néanmoins, pour éviter les problèmes d'organisation au niveau de la chaîne de montage (tout arrêt pouvant paralyser l'ensemble de la chaîne), la direction affecte E. à un « poste doux » et crée, en accord avec E. et le médecin du travail, les conditions de réalisation des performances attendues au montage des collecteurs :

« (...) Au premier avertissement, E. dit mon poste n'est pas complètement adapté... On lui dit " bien monsieur, quelles sont vos suggestions ? " On ne le fait pas qu'avec lui cet aménagement du poste on le fait avec les quatre autres personnes qui occupent les quatre postes semblables au sien, et ceci en harmonie avec la médecine du travail qui est présente dans les aménagements du poste. (...) (*Elle sort de son dossier des photos du poste de travail*). Il se plaignait qu'il avait pas facilement les choses sous la main, on lui a remis ce poste avec toute la manutention qu'il avait à faire, à hauteur d'homme, et il pouvait travailler assis ce qui n'était pas du tout une obligation, c'est quelque chose qu'on a rajouté, on lui avait mis une chaise... mais peu importe... Ceci dit, il nous a dit ces boîtes là sont pas encore bien. J'ai encore des difficultés, bien monsieur dit-on, remodification, au 30 janvier 86 on lui change ses boîtes et on lui ré-aménage son poste... on a obtempéré à tout et on s'aperçoit que malgré les modifications, sa cadence ne change pas du tout, toujours entre 40 et 60 % de son temps et maintenant il vient nous reprocher les modifications qu'il a sollicitées et que ces aménagements alourdissaient ses cadences et rendaient sa production insuffisante. »

Cette longue plaidoirie opère un renversement complet de l'imputation du désajustement invoqué par E. et ses défenseurs : la société aurait formé un quasi-groupe d'expression autour des postes aménagés de montage des collecteurs afin de prendre en compte les suggestions des salariés. Mais l'accord ne tient pas et les aménagements sont mobilisés par E. pour justifier des pertes de cadence. Pour consolider l'appareillage de preuve, l'introduction des *remplaçants* est une ressource particulièrement ajustée.

En effet, les dispositifs d'objets invoqués par les protagonistes ne suffisent pas à faire la preuve parce qu'il s'agit avant tout d'un problème d'ajustement entre une personne et un poste, ajustement qu'il est difficile d'examiner complètement à partir des photographies et des graphiques fournis par la société qui laissent en suspens la question du handicap de E. Par contre, si l'on parvient à rendre E. parfaitement substituable, à le comparer à d'autres salariés, l'argument peut être plus probant. Mais il faut déplacer le problème d'équivalence des choses vers les personnes associées à ces choses, opération on ne peut plus délicate, même en présence de tout un appareillage de mesure dans l'atelier (fiches de production, chronométrage, niveaux de production, boni, etc.). Car si le problème d'équivalence est transposé sur les remplaçants, leur handicap est-il comparable à celui de E. ?

Les témoignages

Le déplacement de témoins du lieu de travail vers le tribunal est une opération encore relativement rare au conseil des prud'hommes, malgré l'affirmation d'une continuité nécessaire entre cette institution et le monde du travail : faire venir des témoins, c'est accentuer le caractère d'affaire publique que prend tout litige qui vient se régler devant un tribunal. Très souvent, les salariés renoncent à trouver des témoins en leur attribuant a priori la peur d'être sanctionnés ou « mal vus » par la direction. Dans l'affaire E., les témoins disposent de ressources suffisantes pour intervenir dans l'épreuve judiciaire sans modifier leur relation avec l'entreprise puisqu'il s'agit du médecin du travail, de l'ancien régleur de E., mobilisé par la CGT dont il est un des délégués (mais qui n'a pas cette qualité à l'audience), et du contremaître directement concerné par les faibles performances imputées à E. Écoutons d'abord le médecin du travail :

« (...) Avocate de la société — Est-ce que les aménagements apportés pouvaient en quoi que ce soit ralentir la production ?
Le médecin — Sur la cadence, je ne peux pas me prononcer. Pour une personne normale, il est totalement évident que les aménagements permettent une souplesse du poste de travail, une tournure plus adaptée ; même pour une personne qui n'a aucun problème,

c'est une amélioration, un plus du point de vue lombaire et mobilité des membres supérieurs...

Avocate de E. — Vous voulez dire que les conditions de travail sont plus agréables ?

Le médecin — Pas seulement les conditions, il y a une augmentation de souplesse.

Conseiller prud'homme salarié — Il y a deux points : 1°) Pouvait-il faire ce travail ? 2°) La question de la cadence.

Le médecin — Ma démarche consiste à régler le problème dont la personne souffre. Mon rôle consiste à amenuiser ou supprimer les problèmes lombaires, je ne peux pas suivre un débat sur la dextérité manuelle.

Conseiller prud'homme employeur — Comme sous-produit de l'amélioration, vous reconnaissez qu'il y a une meilleure agilité ?

Avocate de la société — Votre but, c'est d'aménager le poste afin de le mettre dans une situation normale de travail, c'est donc la norme qui est importante. »

Chaque acteur tente de négocier, ou pour le moins de rendre négociable, la posture du médecin du travail : comment peut-il prétendre redresser un handicap sans avoir d'avis sur la performance ainsi rendue possible ? Le médecin du travail s'efforce quant à lui de centrer la discussion sur un plan strictement médical et d'éviter d'être entraîné dans le débat sur les cadences. Néanmoins il ne peut éluder les propriétés ergonomiques des modifications auxquelles il a lui-même contribué. De fait, les protagonistes ne voient pas comment il pose la limite entre ce déroulement de propriétés (« tournure plus adaptée », « amélioration du point de vue lombaire », etc.) et le débat qui les intéresse sur les conditions de la performance demandée à l'opérateur. Le médecin ramène cependant de lui-même une des équivalences problématiques :

Le médecin — Sur les cadences, pour trancher, il faut mettre une personne avec le même handicap.

Conseiller prud'homme salarié — Il n'y a pas deux personnes qui ont le même handicap.

Le médecin — Peut-être, mais on peut prendre le cas du handicap maximal.

Avocate de la société — Il y en a parmi les autres personnes que j'ai citées...

Président — Il y a quatre personnes, ont-elles le même handicap ou non ?

Le médecin — La dame, qui est la plus âgée, a plus d'usure au niveau usine et des problèmes dorsaux. Elle peut être considérée comme plus handicapée... Les autres peuvent toujours mener à discussion ; ce n'est pas le même handicap. »

Le témoignage du médecin réintroduit la possibilité d'une épreuve complète par la commensuralité des handicaps de deux personnes : il fait observer que seule une comparaison solide peut arrêter la dispute et écarte les cas trop dissemblables qui « peuvent toujours mener à discussion ». Ce qui compte désormais, pour les protagonistes, c'est la comparaison entre ces deux personnes, dont l'une aurait réalisé la performance attendue⁹.

Le contremaître est également interrogé sur l'aménagement du poste occupé par E.

« Président — Pouvez-vous nous dire s'il y avait d'autres personnes qui à votre connaissance faisaient le même travail et quel est le quota qu'elles réalisaient ? Plus ou moins ?

Contremaître — Les autres personnes de l'atelier réalisaient normalement leur production sans difficulté...

Président — Vous avez les noms précis¹⁰.

Contremaître — M. X., M. C., M. Y., Mme V.

Conseiller prud'homme salarié — Ces personnes effectuaient quelles opérations ? A quelle époque ?

Contremaître — En 86, elles ont travaillé sur les anciens postes mais aussi sur le poste modifié... Ils font tous le montage des silent-blocs, de la bavette, du collecteur et du faisceau d'allumage.

Avocate de la société — Il faut poser des questions précises. Est-ce que oui ou non Mme V. a été amenée sur le même poste que E., pendant ses absences, à faire la production dans des conditions normales, c'est tout. Il faut comparer le comparable.

Contremaître — Elle a travaillé sur ce poste quand il a été arrêté et elle a fait la production, oui.

(Cacophonie : tous les acteurs prennent la parole en même temps)... »

9. Un échange surpris au vol : le médecin du travail discute quelques instants, en sortant de la salle d'audience, avec un des délégués CGT de Citroën qui lui a dit : « Vous l'avez coulé finalement ». Le médecin s'est longuement justifié mais on n'a pas pu saisir ses paroles. Il devait traverser là un des dilemmes les plus aigus de l'activité des médecins du travail dans les entreprises, face aux différends qui naissent entre employeurs et salariés sur les questions de santé, de sécurité et de production.

10. Au tribunal, il faut se référer à des personnes précises par l'intermédiaire des noms propres : le mode attributif (« il y a quelqu'un qui... ») ne suffit pas pour faire la preuve (sur ce thème, voir Kripke, 1982).

L'audition du contremaître s'est centrée, à l'initiative du président, sur la factualité de la réalisation des cadences par d'autres personnes et, indissociablement, sur la commensurabilité des performances enregistrées par le service de chronométrage. Mais la salle d'audience devient subitement bruyante. Le ton est monté : l'avocate de la société discute la traduction que fait le président au greffier (« C'est mon rôle de veiller à ce qui a été dit et à sa consignation »/« Maître je ne vous permet pas de faire des insinuations »). On ne peut comprendre de tels accrochages si on ne prend pas en compte le fait que les plaideurs connaissent le collège et le syndicat d'appartenance du président : en dénonçant une insinuation (le président déformerait les propos du témoin à l'avantage du salarié dont le dossier est plaidé par l'avocat de son propre syndicat), le président entend rappeler que son état le place au-dessus des parties et qu'il est en mesure de sanctionner des manœuvres le réduisant à l'état d'un allié partial et partiel particulièrement intéressé à l'orientation du jugement qu'il va lui-même motiver à l'issue du délibéré¹¹. Car l'inscription opérée par le greffier est décisive pour les parties en présence qui entendent contrôler les traductions effectuées. Le test se poursuit avec l'entrée en scène de l'ex-régleur de E. :

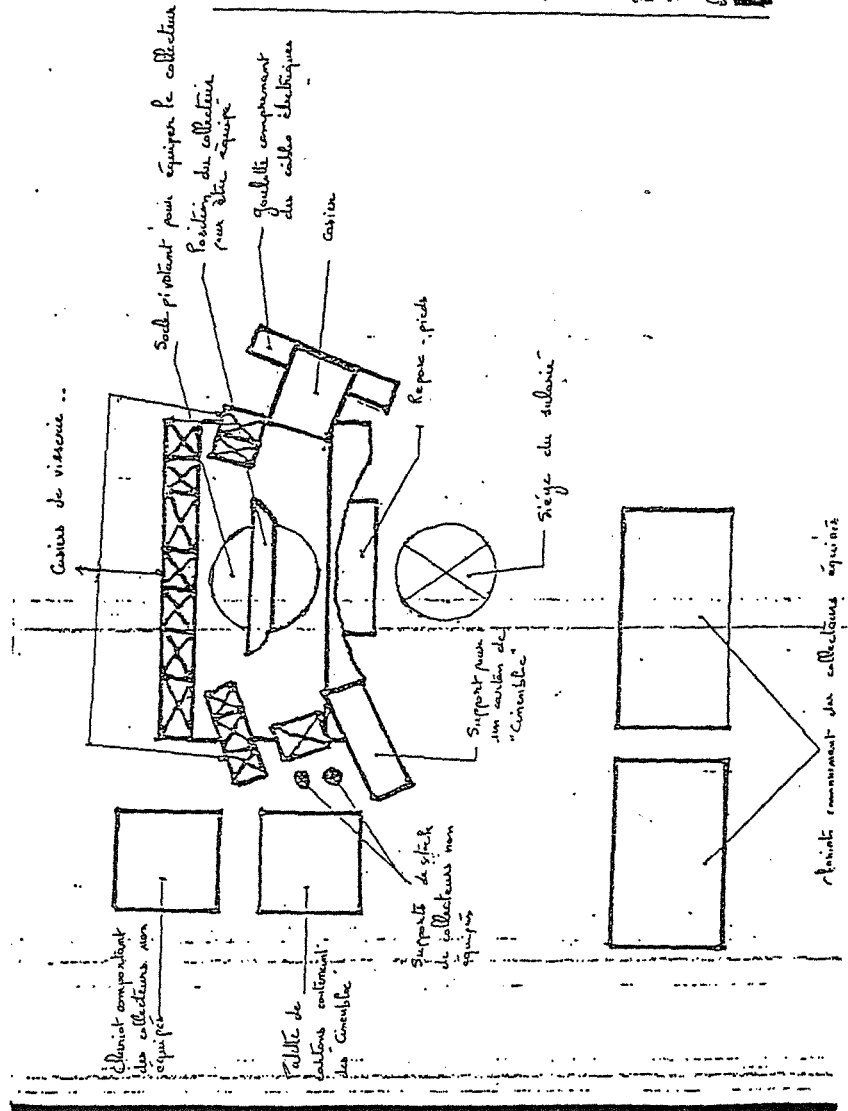
« (...) Avocate de la société — Regardez les photos du poste, vous devez bien le connaître. Apparemment, il a les choses à portée de main...

R. — Oui, mais *il y a le chariot derrière qu'on voit pas là-dessus*, c'est essentiel, il doit prendre les silent-blocs et les mettre sur son poste. Il doit descendre de son siège, rapprocher le chariot pour retirer ses pièces et ce chariot et derrière lui, là. »

Ce court échange autour de la description des contraintes du poste par le témoin et des prises de vues produites par la société montre comment un acteur humain a la faculté de faire surgir les objets pour consolider ou, à l'inverse, déstabiliser des arguments. Alors que l'avocate de la société tente d'opérer une véritable

11. P. Hunout a montré comment les représentants syndicaux finissent par quitter leur qualité de militants pour accéder à un état qu'ils jugent supérieur, celui de « véritable officiant » de l'institution, rôle à partir duquel ils sont en mesure de désigner les déviants (ceux qui ramènent à tout moment le conflit de classes) ; cf. P. Hunout(1987).

SCHEMA du POSTE de TRAVAIL de M^{re} ES



confrontation entre les deux témoins (l'ex-régleur et les photographies du poste), le témoin humain utilise pleinement la faculté dont il dispose de sortir du cadre défini par les photographies et de faire surgir un objet (le chariot contenant les silent-blocs) absent de la prise de vue, qui est donc partielle et partiale. De fait, devant l'incertitude de l'état réel du poste et des objets associés (chariots, palette de cartons, siège, etc.), le conseil va s'accorder sur la nécessité d'une enquête dans l'atelier : aucun acteur n'a pu représenter valablement le poste, ni dans les pièces produites au dossier, ni à l'audience. Il faut donc envoyer sur place un témoin impartial en ordonnant une enquête. Des conseillers rapporteurs vont aller directement sur le lieu de travail pour voir le poste¹².

De l'enquête sur les lieux à l'audience de départage

Deux conseillers rapporteurs se sont donc rendus dans l'établissement afin d'examiner le poste de travail et entendre, le cas échéant, de nouveaux témoins. En premier lieu, les conseillers rapporteurs ont demandé à la direction de remettre le poste dans l'état où il se trouvait lors de la présence de E. dans l'atelier. L'agent de maîtrise du secteur avait en effet opéré des modifications pour y placer un autre salarié. Ils ont également demandé à E. de s'installer à son poste de travail, de leur montrer les gestes qu'il effectuait et de leur signaler les moments précis de perte de temps. Enfin, les photographies ayant été jugées incomplètes, les enquêteurs ont redessiné le schéma du poste de travail, de façon à permettre aux juges de relier de manière cohérente, à l'aide de ce nouveau dispositif de visibilité, les objets et les gestes décrits par les protagonistes (voir schéma ci-contre).

Sur la base de ce rapport, que les défenseurs de E. jugent largement favorable puisqu'il établit la factualité de pertes de

12. Compte tenu de la rareté relative de ce type d'instruction aux prud'hommes, le recours à l'enquête constitue un bon indice de complexité du dispositif qu'ont fait surgir les protagonistes à travers leurs argumentations. Toutefois l'enquête ou l'expertise est assez fréquente pour tous les litiges relatifs à des primes, des avances sur salaires ou commissions, et, en général, tout ce qui touche à la comptabilité (s'il n'y a pas d'instance pénale permettant au conseil de prononcer un sursis à statuer). Sur ce point voir Y. Desdevises et C. Ducoin (1987).

temps (« les temps pour équiper les collecteurs n'ont pas été revus en fonction de cet aménagement et du handicap de M. E. »), une nouvelle audience a lieu. Or la direction fait surgir un nouvel élément : une attestation du contremaître selon laquelle un manoeuvre venait spécialement aider E. pour déplacer les cartons de silent-blocs. Les défenseurs de E. tentent en vain d'établir le caractère factice de cette nouvelle ressource qui déstabilise les connexions élaborées précédemment. Mais les conseillers employeurs refusent de les suivre et considèrent que l'incertitude reste entière sur l'incapacité de E. à effectuer la production exigée. A partir de cette nouvelle ressource, les argumentaires se réagencent en incorporant la présence ou l'absence de ce manoeuvre quelque peu providentiel pour la direction qui, à l'audience de départage, va ainsi réussir à convaincre le juge départiteur. E. et ses défenseurs en sont donc réduits au recours en appel.

Ce dossier fournit ainsi un exemple de saturation, par et pour le litige, des connexions entre les objets immédiatement disponibles sur le lieu de travail : les acteurs n'ont pas éprouvé le besoin, contrairement à d'autres affaires, de redéfinir en permanence la nature du litige. Mais, en dépit de ce centrage, les juges ne peuvent s'appuyer sur une objectivation suffisante, rendue indiscutable par un appareillage *ad hoc*, des effets de la relation entre les capacités physiques de E. et les propriétés du poste réaménagé. La médecine du travail constitue visiblement un dispositif trop fragile pour définir complètement la situation, les médecins reculant devant le passage du diagnostic de capacité à celui d'adéquation des performances exigées par le poste. On peut imaginer que d'autres experts aient pu être mobilisés sur ce point (ergonomes, ingénieurs de bureau d'études, etc.) ; mais les juges ont préféré mener l'enquête eux-mêmes, activant par là même la continuité traditionnelle entre les prud'hommes et les ateliers (Cottureau, 1987), continuité rompue à nouveau par le juge professionnel (départiteur) qui a tranché sur les éléments de preuve juridique apportés par les parties à la nouvelle audience.

*1.2. De la difficulté à démontrer
la défaillance d'un itinérant
et des techniques utilisées pour y faire face*

Dans les deux cas de figure qui suivent, les acteurs parviennent également à fixer l'objet du litige en contenant les dérivations, toujours possibles, et en centrant les débats sur la mesure des performances associées à un poste de travail. Mais, contrairement au cas précédent où la localisation du poste de travail va de soi pour l'ensemble des acteurs — le poste pouvant être décrit, dessiné, photographié, visité —, la définition de la situation de travail est beaucoup plus labile et, de fait, l'accord est beaucoup moins immédiat sur les êtres et les relations qui la composent.

Une filature mal inspirée

L., visiteur médical dans la société R., est licencié pour abandon de poste : il n'aurait pas visité la totalité des clients prévus et déclarés sur son bilan d'activité. Cette affaire se caractérise par l'incongruité du dispositif de visibilité utilisé par le directeur régional, supérieur hiérarchique direct de L. En effet, le directeur régional suit incognito son subordonné pendant près de quarante-huit heures, avant de le perdre de vue sur la promenade des Anglais, à Nice. Le directeur s'est donc transformé en détective privé pour rendre compte de l'emploi du temps de son subordonné, qu'il surprend en compagnie d'une dame pendant des plages horaires normalement consacrées aux visites à la clientèle. Le directeur estime être ainsi en mesure de prouver que le compte rendu d'activité rédigé par le visiteur médical mentionne des clients qu'il n'a pu voir aux heures indiquées. Au conseil des prud'hommes, un des juges interroge le directeur régional, venu témoigner en personne, sur le statut de cette « pratique d'entreprise » et lui demande s'il lui arrive souvent de « filer ses subordonnés ». Le directeur avance qu'il n'y a guère d'autre moyen de contrôler l'activité des commerciaux de son secteur, puisqu'ils sont en permanence dans la nature et que les résultats commerciaux ne sont pas directement corrélés au nombre de visites effectuées. En consultant les chiffres et les rapports

d'activité de L. et en les comparant à d'autres secteurs, le directeur régional avait décelé des anomalies sans pouvoir les établir avec certitude à partir des seuls tableaux [1.3.2.1.].

L., représenté par un délégué syndical, démontre que son emploi du temps était ajusté aux exigences des médecins qui préféraient le recevoir en début et en fin de journée, ce qui explique les trous relevés par le directeur. Il estime qu'il est légitime de répartir son activité en fonction de la disponibilité des clients que l'on visite. Jugeant finalement que la manière dont il aménage son temps de travail est contingente, il avance que seul importe le résultat en chiffre d'affaires global du secteur et que ce résultat est positif. Si, de son côté, la direction reconnaît ce résultat, elle exhibe des tableaux de démographie médicale établissant que l'augmentation des prescriptions des produits de la société n'est pas directement imputable à L. et que l'évolution est plus faible en valeur relative que sur les autres secteurs de la côte méditerranéenne, dont les chiffres s'avèrent nettement supérieurs. Le défenseur de L. demande qu'une instruction soit ouverte sur la façon dont la société enregistre l'activité de ses commerciaux. Le conseil refuse l'enquête, mais juge non fondée l'accusation de la société.

Le dispositif de visibilité est donc jugé inacceptable alors même qu'aux yeux de celui qui y a eu recours il constituait la seule manière de réduire l'écart entre les états et bilans d'activité disponibles et l'activité quotidienne de l'itinérant [3.4.1.]. Le directeur régional échoue dans sa tentative de valider sa méthodologie d'enquête : la filature qui vaut, le cas échéant, pour les procédures de divorce pour faute ou pour les enquêtes policières, ne paraît ni congruente ni ajustée à l'évaluation de l'activité des commerciaux sur le terrain. L'entreprise est donc mise en demeure de trouver d'autres dispositifs de contrôle des itinérants. Pour les juges, si les indices recueillis par le directeur régional sur le terrain peuvent étayer quelque peu l'idée que L. « prenait du bon temps », ils n'ont pas la solidité ni la rigueur d'un véritable équipement industriel d'enregistrement des activités¹³. En laissant

13. De multiples affaires se construisent autour de la difficulté des directions à se doter de points fixes pour s'assurer des performances de leurs agents sur le terrain. Le cas extrême est constitué par le licenciement pour abandon de poste d'une personne chargée de distribuer des prospectus et soupçonnée de les mettre régulièrement à la poubelle : les juges considèrent que le fait d'envoyer de temps en temps une salariée de l'entreprise pour vérifier si la personne distribuait les

ses agents commerciaux aménager librement leurs activités sur le terrain, la direction est relativement démunie lorsqu'elle entend lancer une épreuve sur leur activité professionnelle. Elle ne dispose pas des conventions nécessaires liant les hommes et les choses [4.3.] et lui permettant d'évaluer avec certitude leur activité [1.4.2.1.].

*Des échos du secteur
aux procédés administratifs d'administration de la preuve*

L'affaire B. met également en jeu la décision d'un directeur de licencier un itinérant. Mais cette décision fait suite à un travail de preuve extrêmement précis¹⁴. B. était inspecteur technique itinérant, s'occupant sur son secteur des relations de clientèle relatives au service après-vente de matériels électroménagers. Filiale d'un groupe allemand d'électroménager et d'outillage électrique, la société A. s'est dotée d'inspecteurs techniques pour assurer un interface entre la fabrication et le réseau des revendeurs. La maintenance et l'entretien du matériel ne sont pas assurés par la société, qui se contente de fournir un savoir-faire et des pièces détachées, mais directement par les services techniques du revendeur. Les inspecteurs techniques ont donc un rôle central dans ce dispositif.

Selon le compte rendu de M., le directeur, plusieurs indices manifestant l'existence d'anomalies dans le secteur confié à B. l'ont porté à examiner de façon détaillée l'activité de ce dernier. Les relations avec les revendeurs s'appuient sur des dispositifs qui lui permettent de détacher son appareillage de preuve des personnes mises en cause dans la dispute (ce qui n'était pas le cas avec la filature) :

prospectus n'est pas suffisant pour faire la preuve des griefs. D'autre part, la tentative de la direction de mobiliser comme témoins des commerçants ou des salariés de diverses boutiques de la zone de distribution échoue, ces personnes ne s'estimant pas liées à la société.

14. L'affaire a été saisie en premier lieu au conseil des prud'hommes. Le directeur qui avait pris la décision de licencier B. était présent lors de l'audience de jugement, situation fort rare, et a accepté de nous recevoir un peu plus tard dans l'entreprise pour nous présenter le dossier de manière détaillée.

« M. — (...) Il avait rempli d'une manière très douteuse un document qui déclenchait des avoirs chez nous. Notre brave monsieur a tout simplement donné un document en blanc à un revendeur en mettant en dessous à côté de sa signature : pièces détruites par mes soins... Mais c'était blanc, il avait rien vu du tout et un revendeur mal intentionné aurait pu remplir ce formulaire avec une quantité considérable de pièces les plus chères et personne ici en aurait vu la couleur... Malheureusement pour lui, le revendeur a bien rempli son carton avec les pièces en question mais lui n'avait pas rempli le formulaire qui nous est donc parvenu en blanc... J'avais considéré à l'époque que c'était une faute professionnelle, mais l'affaire s'est terminée par un avertissement écrit (...) le réseau nous signalait de différentes façons, par un entretien téléphonique, une visite, une rencontre sur un Salon ou autre chose : " on ne le voit pas "... alors " on ne le voit pas ", c'est vite fait et dit, on s'est donc livré à une analyse très approfondie de ses activités, plus approfondie qu'on ne le fait dans les travaux de routine... parce que tout le monde nous signale un certain nombre de choses, je vous avoue il y a des choses qu'on classe et le travail d'un itinérant ne peut marcher que lorsqu'il y a un certain paquet de confiance réciproque... mais du moment que vous avez des échos du secteur vous êtes obligé de vous pencher un peu plus sérieusement sur la question... »

La direction doit arbitrer constamment, nous dit M., entre le classement des informations qu'elle reçoit et qui peuvent constituer un indice de défaillance et l'analyse approfondie de l'activité de chaque itinérant. L'investigation devient moralement obligatoire lorsque les signalements proviennent directement du « secteur », entité qui recouvre ici l'ensemble des revendeurs de matériel électroménager, clients de la société A., qui entrent normalement en relation avec l'inspecteur technique. Dans le cas de B., c'est une anomalie découverte sur un document déclenchant des avoirs pour le client qui procure à M. la conviction d'une réelle négligence professionnelle de l'itinérant. De multiples indices prélevés à l'occasion de contacts avec le réseau de revendeurs viennent conforter cette conviction, et, du coup, M. entreprend un travail d'instruction extrêmement fin sur les activités de B. En suivant ce travail, on est amené à pénétrer plus avant dans le dispositif de service après-vente.

L'affaire du formulaire laissé en blanc par B. ne peut se comprendre que si l'on déploie le système de gestion des défaillances du matériel. Ce système vise à étayer un compromis

entre contraintes de marché et opérations techniques de contrôle et de maintenance : le fabricant associe le contrôle de l'écoulement des pièces détachées à un système de remises qui est lui-même fonction du taux d'appareils défectueux jugés irréparables ; mais, dans ce système, le client peut se servir de la procédure de garantie pour faire pression sur le fabricant en déclarant le maximum de défauts. La société A ne peut suivre que jusqu'au point où le coût de ces transactions sur les appareils défectueux est égal au coût théorique d'une maintenance assurée par ses propres services. Le fabricant doit donc, dans l'hypothèse d'une situation concurrentielle (ce qui est le cas dans le secteur électroménager), contrôler les opérations effectuées sur les produits de manière à maximiser le gain tiré de l'absence de service après-vente. Le rôle de l'inspecteur consiste donc à maintenir un équilibre entre la satisfaction des exigences des revendeurs et la gestion optimale des flux de déchets sur les stocks livrés. En compensation d'une formation qui permet aux revendeurs de constituer eux-mêmes leur service après-vente, la société A. se voit octroyer un droit de regard sur les opérations techniques de maintenance effectuées par le revendeur. Or la place occupée par l'inspecteur technique dans ce dispositif le rend particulièrement vulnérable : contraint par la société A. de réduire les acceptations de retour de matériel irréparable, il doit satisfaire à tout prix le revendeur pour faire face aux concurrents. De fait, et c'est l'interprétation que suggère le cas de B., il peut être conduit, pour surmonter ce dilemme, à faire des arrangements avec le client qui deviennent louches au plan commercial comme au plan technique.

Pour transformer les indices recueillis sous la forme d'informations hétérogènes et dont l'unification réside, dans un premier temps, dans sa seule conviction intime, le directeur doit faire des recoupements et recourir à des formes capables de donner un maximum d'objectivité et d'étendue aux anomalies relevées. Mais, à la différence de l'affaire décrite plus haut, le directeur peut ici rassembler tous les documents dont il a besoin pour évaluer l'activité de l'inspecteur technique sans avoir besoin de se déplacer pour le suivre sur place par un procédé peu digne d'une entreprise moderne. Mais il faut pour cela qu'il surmonte la séparation des différents services qui entrent en relation avec l'inspecteur sur certains points de son activité. En effet, au cours de son investigation, M. découvre une absence totale de coordination

entre les différents services de la filiale. Il utilise alors le licenciement de B. pour clarifier par la même occasion le fonctionnement des divers services et de leurs relations avec les agents extérieurs. En effet, il lui faut rassembler des pièces différentes afin d'établir un tableau complet des activités de l'itinérant, qui ne font, ordinairement, l'objet d'aucune totalisation [1.4.2.1.]. Une fois que les difficultés de coordination ont été surmontées, le directeur est en mesure de passer véritablement au scanner l'activité de B. :

« M. — Lorsqu'on s'est penché sur le dossier de M. B. en regroupant un certain nombre d'éléments, on s'est aperçu d'abord sur sa *politique de déplacements* que l'on avait une *fréquence de visites tout à fait insuffisante chez les clients les plus importants*. Son secteur regroupait le Nord plus la Normandie. Nos clients les plus importants au point de vue potentiel et chiffre d'affaires se trouvent dans les départements du nord ; lui, il *concentrait ses visites également dans une proportion importante sur des clients qui étaient à 50 km autour de son domicile...* des clients peut-être très commodes à joindre... faut-il encore que les déplacements indiqués aient eu lieu mais pas forcément les clients qui avaient le besoin d'être instruits, d'être formés, d'être conseillés, d'être assistés (...) ensuite on a fait le *contrôle à l'envers* et on s'est aperçu que ceux qui étaient proches indépendamment de leur importance avaient droit à une série de visites en nombre très très élevé... (...) Puis on s'est aperçu que M. B recommençait à établir des documents au profit des tiers...

F.C. — Quel intérêt avait-il à faire ce type d'opération ?

M. — (*silence*)... Que peut-il y avoir comme intérêt pour un copinage entre un client et quelqu'un qui appartient à une société, j'en sais rien... on peut être très imaginaire dans ce domaine mais *ça ne m'appartient pas*, moi je me borne à constater qu'il a établi des documents qui n'étaient pas en concordance avec les faits et que c'étaient des documents qui ont coûté cher à la société parce que ça déclenchait des choses qui n'étaient pas justifiées (...). *Si je regroupe tous les éléments au nom de M. B* : ses plannings, ses notes de frais, ses passages, etc., je pouvais *tracer* dans chacun des exemples qui figurent maintenant au dossier aux prud'hommes que dans tel et tel cas M. B n'a jamais vu l'appareil défectueux... Comme auparavant on a déjà attiré l'attention de M. B que ce comportement n'est pas licite, il y a récidive... »

Le directeur reconstitue un puzzle : il dispose de documents provenant de différentes sources qui lui permettent, par divers

recoupements (dates, lieux, noms des clients, types de produits, montants et types de factures, etc.), de décrire l'activité de B. Une fois ce travail effectué, la révélation se produit de manière quasi automatique, comme dans une manipulation chimique : les déplacements effectués par B. sont totalement structurés par son lieu de résidence ; après coup, cela éclaire l'ensemble des informations remontées par le réseau. Cette anomalie étant détectée par une compilation de documents que B. ne peut pas contester, elle va être disposée au centre de l'argumentation de la société lorsque le salarié va engager une procédure prud'homale.

On peut s'étonner que M. se refuse à toute interprétation ou à tout dévoilement de la nature des relations que B. pouvait avoir tissé avec certains clients. C'est qu'il n'a pas besoin de ce type de déploiement pour consolider son dossier. Il lui suffit d'être en mesure de faire la bonne imputation, de trouver le bon dispositif de preuve, d'établir la gravité et le caractère irrémédiable de la situation créée par B.[3.4.]. L'interprétation ou le dévoilement s'avèreraient nécessaires s'il devait s'appuyer sur des rapprochements troubles ou troublants de deux situations ou d'objets apparemment sans rapport [3.4.5.]. Mais il est possible de minimiser le travail interprétatif en ne prenant en compte que les rapprochements nécessaires pour assurer le bouclage de son dispositif de preuve. A la différence du directeur régional dans le cas précédent, M. peut mener son enquête *à distance*, ce qui suppose que les activités quotidiennes de B. aient été rendues transportables, c'est-à-dire à la fois portables (d'un service à l'autre, d'un dossier à l'autre) et déchiffrables par une personne qui, bien qu'extérieure au contenu même de l'activité décrite par les documents, est capable d'en sonder la cohérence en travaillant sur les formes disponibles (potentiel client, planning de visites, déclarations d'appareils défectueux, déclarations de déplacements, remboursements de frais de restaurant, d'hôtel, de péages d'autoroute, etc.). En simulant l'activité de B., le directeur relève une multitude de défaillances. Il reconnaît lui-même qu'il risque fort de trouver des anomalies du même type s'il fait le même exercice pour chacun des agents présents sur le terrain. Mais, dit-il, il n'y a dans leur comportement ou dans leur activité aucun précédent, aucun signe visible, c'est-à-dire aucun signalement qui puisse jeter un doute sur la qualité de leurs prestations et leur probité professionnelle [3.3.].

Au conseil des prud'hommes, la défense de B. est relativement difficile, son avocat s'efforçant en vain de jeter le doute sur les recoupements opérés par la direction et de mettre au centre du litige une antipathie entre B. et M. susceptible d'expliquer le traitement particulier subi par le premier. Pour leur part, les conseillers salariés retiennent l'âge du salarié (cinquante et un ans) et son ancienneté (neuf ans) pour relativiser la sanction de la société en faisant lever la faute grave. Mais les conseillers employeurs jugent que le dispositif de preuve apporté par la société est exemplaire en matière de licenciement pour faute grave et refusent de négocier une indemnité de compromis. L'affaire va donc en départage, où le juge valide la qualification de faute grave.

1.3. La mise à pied conservatoire d'objets volants

Dans les sociétés modernes, le sens commun interdit d'attribuer une volonté propre aux objets et renvoie dans l'irrationnel toute imputation de faute morale aux êtres non humains. Si la frontière est ouverte à quelques endroits (comme dans le cas des êtres intermédiaires tels que les animaux ou des quasi-personnages que constituent les êtres collectifs), l'ontologie générale dont nous disposons semble clore définitivement la question des êtres justiciables d'une accusation morale (voir Fauconnet, 1920). Cependant, lorsque des disputes engagent des objets techniques, ces derniers sont traités comme des êtres moraux, porteurs de conventions établies antérieurement et sans lesquels les situations sombreraient bien vite dans le chaos, l'état de guerre ou le désordre : on attend légitimement d'un objet qu'il remplisse sa fonction, en tenant la place qui lui est assignée et, sauf cas de force majeure, qu'il ne se laisse pas déstabiliser par quelque circonstance fortuite. Certes, la délégation morale est ici d'une nature toute particulière (Latour, 1987, 1988b). Il n'en reste pas moins que *les objets sont parties prenantes de réseaux d'obligations*. L'ingénieur qui conçoit un objet technique doit en étudier toutes les performances, toutes les propriétés, tous les défauts, en définir les conditions optimales de fonctionnement et inscrire dans l'objet toute une série d'injonctions ; de même, le scientifique ne cesse de se battre contre et de négocier avec des choses par l'intermédiaire

d'autres choses qu'il a pu domestiquer et qui, précisément parce qu'elles sont supposées ne pas mentir, lui servent à attester de la validité de ses découvertes ; les personnes ordinaires n'ont pas d'autre choix que de se reposer sur la stabilité d'instruments lorsqu'elles ont maille à partir avec des choses dont certaines vont jusqu'à tuer froidement leurs utilisateurs. Les objets manifestent doublement leur caractère conventionnel [4.4.] : d'un côté, ils ne cessent d'opérer des injonctions, de définir des procédures à suivre, des gestes à faire et à ne pas faire, et, de l'autre, ils sont sans cesse sollicités par une attente de comportement (les humains ayant du mal à leur reconnaître pleinement le droit de grève ou de protestation ; Latour, 1988a). Certes, en cas de défaillance d'un objet technique, il est formellement toujours possible de remonter aux personnes, aux entités qui sont responsables de sa conception, de sa fabrication ou de sa mise en œuvre. Et c'est précisément ce que nous observons dans les disputes ; mais les acteurs peuvent tout aussi bien renoncer à faire peser la responsabilité d'un événement préjudiciable sur une personne, morale ou non, et s'accorder pour dire que l'objet était dans un environnement étranger, difficile, chaotique, imprévisible, ou qu'il n'était pas encore au point et que l'on ne peut aller contre le progrès technique en supprimant la prise de risques qu'il suppose (Ewald, 1986). Les objets techniques ne sortent pas toujours indemnes des situations de défaillance dans lesquelles ils sont plongés et où ils sont, parfois, véritablement mesurés aux compétences des acteurs humains ou à d'autres objets concurrents qui peuvent s'avérer plus aptes à tenir les situations. Dans tous les cas, lorsqu'un objet technique lâche, il impose une épreuve sur l'ensemble des conventions qui encadrent une situation : si l'objet technique est parfois le seul à résister face aux défaillances des acteurs qui lui sont associés (comme dans le cas du signal qui se déclenche lorsque l'opérateur commet une erreur ou s'endort à son poste de travail), il a aussi pour propriété de contraindre à la rédefinition ou à la réactivation de conventions qui étaient enfouies sous les routines quotidiennes.

La controverse suscitée par l'accident de l'Airbus A 320 (Habsheim, près de Mulhouse, 26 juin 1988) constitue un bel exemple d'ouverture du réseau de conventions contenu par un objet technique. En effet, l'accident jette subitement un doute, dans l'opinion, sur les performances réelles de cet objet industriel

de pointe que constitue le nouvel appareil d'Airbus doté des équipements électroniques les plus sophistiqués. L'incertitude est telle que, selon la presse, trois compagnies aériennes (Air France, Air Inter et British Airways) suspendent immédiatement les vols de leurs Airbus A 320. Elles les reprennent néanmoins très rapidement. Mais ce qui nous importe ici c'est que de l'accident, qui peut être, comme on dit dans ces occasions, le produit d'un concours de circonstances, on remonte à l'objet générique qui est au cœur de la situation (ce que ne vont cesser de faire les défenseurs des pilotes qui poursuivent encore aujourd'hui le procès) : tous les Airbus A 320 en service au moment de l'événement peuvent devenir, selon les conclusions de l'enquête, une population d'objets à risques. Compte tenu de l'importance industrielle de l'Airbus A 320, la généralisation est immédiate¹⁵. Mais, comme on va le voir, une telle extension n'est pas tenable très longtemps dès lors qu'on la mesure à cette autre extension que constitue la mise en cause du marché mondial d'Airbus et du programme d'aéronautique civile du consortium européen. C'est le croisement, sur le même objet, de ces deux extensions qui rend difficile, ou, pour le moins douteuse, la clôture de l'affaire [1.5.1.1.].

15. La mise à pied sera beaucoup plus longue dans ce que l'on peut appeler la « deuxième affaire Airbus » qui se construit après l'accident de Bengalore en Inde (février 1990). Le gouvernement indien suspend pendant plusieurs semaines les vols des 14 Airbus A 320 de la compagnie Indian Airlines et engage une épreuve sur la fiabilité technique de l'avion, pour n'admettre l'erreur de pilotage qu'à l'issue de multiples investigations et controverses. On peut également rapprocher la suspension de l'A 320 des investigations auxquelles ont conduit les accidents de Boeing au début de l'année 1989 (quatre accidents en l'espace de deux mois : deux 707, dont un avion-cargo, un 737 et un 747). Certains commentateurs évoquent le relâchement des contraintes techniques auxquelles s'était plié jusqu'alors le géant aéronautique américain qui, pour sa part, fait porter la responsabilité du mauvais état du parc aux compagnies aériennes (pour maintenir leurs marges, elles diminueraient les travaux d'entretien et allongeraient la durée de service des appareils). Sans attendre les résultats de l'enquête sur l'accident du Boeing 737 de British Midlands Airways en janvier 1989, les administrations de l'aviation civile américaine et britannique ont exigé des vérifications sur les circuits et les indicateurs de bord de tous les Boeing 737 relevant de leur juridiction. Les câblages et les tuyauteries des systèmes de protection contre l'incendie de plus de 700 appareils construits par Boeing sont vérifiés suite à la découverte d'erreurs de câblage sur 17 Boeing. Ce type de défectuosité est supposée à l'origine du crash des Midlands : une inversion du câblage aurait conduit les pilotes à couper le réacteur droit alors que c'était le réacteur gauche qui subissait un échauffement anormal.

Lorsqu'on se place au niveau des toutes premières épreuves, les spécialistes semblent exclure l'erreur de pilotage compte tenu de la compétence confirmée des pilotes (instructeurs sur A 320 à Air France) et les soupçons se portent, selon la presse, sur l'ordinateur de l'appareil. Puis le renversement est brutal et apparemment sans appel : le commandant de bord se serait affranchi du dispositif électronique de contrôle des manœuvres de l'appareil en le neutralisant. On s'oriente donc vers une faute professionnelle caractérisée.

Pour établir le récit de l'accident alors même qu'il fait (toujours) l'objet de vives controverses¹⁶ on ne peut s'appuyer que sur des ressources dont la présence dans la situation n'est pas contestée : un Airbus A 320, appareil piloté à deux et équipé d'un ordinateur de contrôle et d'action sur les commandes de vol, baptisé le *Ville d'Amsterdam* et livré trois jours plus tôt à Air France ; deux pilotes confirmés, instructeurs à Air France ; un meeting aérien qui se déroule sur l'aéroport d'Habsheim, près de Mulhouse ; 130 passagers embarqués pour un vol circulaire ; un passage à très basse altitude prévu dans le cadre du meeting ; une piste d'aérodrome ; une forêt en bout de piste ; une remise des gaz qui n'est pas suffisante pour que l'avion reprenne de l'altitude ; la queue de l'avion touche la cime des arbres ; l'appareil s'enfonce dans la forêt et le feu se déclare immédiatement ; les passagers sont évacués, mais trois personnes périssent dans l'incendie.

Ce résumé omet de nombreuses circonstances ainsi que les multiples acteurs et ressources qui vont intervenir dans le travail

16. Montrant à quel point l'analyse d'une affaire ne peut s'appuyer sur une clôture franche et définitive [1.2.], une émission d'Antenne 2 (octobre 1990) a réveillé le débat public en proposant un reportage sur l'affaire de l'A 320 qui, tout en réorganisant les éléments du dossier pour montrer la persistance du doute sur les résultats de l'expertise, met particulièrement l'accent sur le blocage de l'épreuve par les autorités quant à l'état de l'Airbus au moment des faits : irrégularités manifestes dans le décryptage des boîtes noires, abattage précipité des arbres dans lesquels s'est écrasé l'avion, absence de mise en circulation de documents techniques relatifs à des anomalies de l'appareil, pressions sur des témoins ; bref, il s'agissait pour les journalistes de faire basculer l'épreuve dans un régime dont ils ont la maîtrise : celui de l'information et de la transparence (voir épreuve prototypique n° 7). C'est pourquoi M. Delebarre, ministre des Transports au moment de l'accident, entend porter plainte pour diffamation contre deux des pilotes qui ont participé à l'émission. Décidément, nul ne sait jusqu'où peut aller une affaire...

d'élucidation des causes de l'accident. Pour suivre l'entrée en lice de quelques-uns de ces acteurs, il faut pénétrer dans la masse de rapports recueillis (dans la presse nationale et dans le dossier administratif de l'enquête). Quatre ressources structurent fortement le réseau d'acteurs et d'épreuves : le meeting aérien, la conception informatique de l'Airbus, le syndicat des pilotes de ligne et le juge d'instruction qui, sur la base des règles de procédure pénale, réclame à la direction de l'aviation civile la remise des boîtes noires de l'avion.

Le show aérien et le règlement (ou comment un meeting aérien peut débrancher la sécurité)

A travers les premiers rapports disponibles, on voit se dessiner une interprétation qui rapproche les propriétés du meeting aérien, dispositif faisant autant appel à la passion pour l'aviation qu'à la mise en œuvre systématique d'instructions programmées, et la possibilité laissée au pilote du nouvel Airbus de débrancher le contrôle automatique des commandes : emporté par la situation de meeting dans laquelle il devait faire un simple passage à basse altitude, le commandant de bord se serait mesuré avec la machine en la poussant à la limite de ses capacités, sans être contraint par un cerveau électronique détenant le contrôle de l'avion tant qu'il est branché. Les spectateurs du meeting doivent voir du jamais-vu. C'est pourquoi les pilotes de l'Airbus A 320 font une véritable démonstration et passent le plus bas et le plus lentement possible. En ce sens, ils défendent les couleurs d'Airbus en cherchant à faire correspondre son prestige et la situation de show aérien où les spectateurs n'ont d'yeux que pour les figures les plus extraordinaires de l'histoire de l'aviation. Qu'est-ce qu'une légère entorse au règlement si l'avion et ses pilotes sortent grandis de l'épreuve ? Pourtant, l'appareil est équipé de tous les objets techniques nécessaires pour faire entendre raison aux pilotes et calmer leurs ardeurs héroïques qui vont jusqu'à leur faire oublier qu'ils ont des passagers à bord, ou plutôt qui les inclinent à traiter les passagers comme un public privilégié. Passons sur l'altimètre dont les pilotes contestent la justesse (puisqu'ils se croyaient à 30 mètres du sol et non à 10 mètres), une voix synthétique ne cesse d'annoncer l'altitude de l'appareil. Mais, manifestement, elle n'est pas enten-

due par les pilotes qui sont absorbés par la tension créée par la démonstration.

Evidemment, cette reconstitution serait arbitraire si elle visait à reconstruire ce qui s'est passé dans la tête des pilotes. Elle a pour seule fonction de pousser à la limite un dévoilement qui prendrait appui sur le dispositif de renom contenu dans la situation (cf. épreuve prototypique n° 5). Cette interprétation est esquissée par plusieurs acteurs mais jamais menée jusqu'au bout, car elle ne peut guère servir de circonstance atténuante pour les pilotes. On peut néanmoins observer la forte présence des objets et des états qualifiant une épreuve de renom et susceptibles de perturber l'accomplissement régulier du vol :

Rapport 2 : « La journée s'annonçait pourtant belle pour *les passionnés d'aviation* réunis à l'initiative du président de l'Aéroclub de Mulhouse. *Une participation exceptionnelle d'as du manche à balai*, des avions à faire rêver, allant des ancêtres tels le *Blériot* ou l'*Albatros* aux avions de voltige et aux appareils qui *se sont illustrés* dans le 'grand cirque' des deux guerres. L'A 320 *était annoncé comme le clou du spectacle...* »

Rapport 5 : « Pour mieux comprendre leurs réactions (des pilotes), il faut spécifier que *la présentation en meeting suscite un stress ou une euphorie particulière (...)* Faire un passage à basse altitude histoire de permettre aux *milliers de personnes massées* derrière les barrières d'*admirer* ce dernier né... »

Rapport 8 : « L'exercice réalisé de manière très maîtrisée par les pilotes avait semble-t-il pour but de montrer à la foule à quel point cet avion extraordinaire (...) Pour effectuer cette démonstration, le pilote a fait comme s'il allait se poser : il a débranché les commandes électroniques qui lui interdiraient d'amener l'appareil dans ce type de situation. »

Des êtres sont bien là qui créent une obligation d'un autre genre que celle à laquelle est tenu le commandant de bord par l'intermédiaire du règlement et de l'impératif de sécurité qui le sous-tend [3.2.1.]. Si le commandant de bord amène l'avion et ses passagers dans une forme de show aérien, c'est parce que cette situation est préagencée et, en tant que telle, crée une tension particulière [3.2.1.1.]. La faute professionnelle consiste dès lors dans le fait de se laisser prendre par cette tension en allant bien au-

delà de ses propres capacités et de celles de l'appareil : quelques pieds, quelques kilomètres/heure et une poignée de secondes de trop accordés au clou du spectacle que constitue pour les milliers de spectateurs l'Airbus A 320 en service depuis quelques mois. Les acteurs qui entendent appuyer cette imputation ont recours à une analyse conversationnelle à partir de la bande d'enregistrement CVR (*Cockpit Voice Recorder*) qui, outre les messages émis par la radio sonde, permet de relever des indices de basculement dans la logique du show avant même le décollage :

« Commandant de bord — Bon alors décollage virage à droite, on laisse les volets 1, après on fait un décollage normal, on rentre le train et avec les volets 1, tranquillement on va chercher notre truc. Dès qu'on l'a formellement identifié, on sort la tôle jusqu'à volets 3, train sorti, on fait un passage à cent pieds, train sorti et là, tu me laisses faire. Je t'amène en... max, je débraye l'... floor et à ce moment-là, si je te dis que c'est dur, tu m'aides et tu tiens les gaz à vario zéro... Vario zéro ! et moi je le tiens en... max. Au top tu fous TOGA et moi je tire et là je pars en inclinaison.
Copilote — Tu veux t'faire reluire là hein ?
CDB — Ben ça, j'l'ai fait vingt fois, c'lui là.
Copilote — OK, bon on est d'accord ! »

Les pilotes semblent être tombés d'accord pour effectuer le passage à basse altitude en utilisant les commandes manuelles de l'appareil. Mais le commandant de bord va s'engager bien plus avant dans la démonstration en descendant bien au-dessous de ce qui était convenu [3.3.1.]. Une des extensions de cette imputation va dépasser les seules personnes des pilotes en permettant à des protagonistes de mettre en cause le dispositif par lequel les compagnies font effectuer des démonstrations à des avions de ligne remplis de passagers. Ce n'est pas seulement la réglementation de la participation des avions de ligne aux meetings aériens qui est revue à l'occasion de cette affaire (harmonisation des règles relatives à l'altitude minimale de vol, élévation des contraintes de sécurité pour les vols spéciaux telles que les inaugurations, les voltiges aériennes). Tous les objets placés en médiateurs entre l'Airbus A 320 et la sécurité donnent lieu à un travail d'expertise : l'équipement de l'avion, les instruments de détection d'anomalies en cours de vol¹⁷, les systèmes d'alarme, la sélection et la

17. D'une façon générale, les experts traitent les fautes ou les erreurs de pilotage comme des sources de connaissance sur les « conjonctions de facteurs

formation des personnels navigants, les modalités du briefing obligatoire avant tout décollage. Un tel travail de révision en arrive en bout de chaîne à redéfinir les compétences humaines : les défaillances sont inévitables parce que les personnes, même les plus rigoureusement sélectionnées, ne peuvent éviter à un moment ou un autre l'intrusion de ressources d'autre nature qui viennent troubler leurs performances et leur conduite professionnelle (tabac, alcool, excès de poids, fatigue, stress, difficultés conjugales, volonté de se surpasser, pari stupide, relevé notamment comme une des causes fréquentes des accidents d'avions militaires, confiance excessive en soi ou panique subite et inexplicable). Mais le fait que la nature humaine finisse par faire lâcher des dispositifs industriels est traité comme un signe d'incomplétude grave de ces derniers : il manque encore des objets techniques, ou ceux qui sont mis en présence ne sont pas associés de façon à prévenir la défaillance humaine et à opérer un transfert de compétence ou de responsabilité [4.4.3.]. Dans le cas de l'Airbus A 320, les avis restent partagés : malgré la mise en évidence de défauts des systèmes d'alarme et la controverse qui s'élève sur le rôle de l'ordinateur et le temps de réponse des réacteurs, la plupart des observateurs relèvent que les automatismes critiqués par les pilotes ont maintenu l'avion en posture inclinée, évitant ainsi une catastrophe encore plus meurtrière. L'ordinateur, véritable machine morale capable de tenir les engagements déposés dans ses programmes et fonctions sans changer inopinément de nature ou d'état (en se mettant par exemple à mentir, à négliger certains paramètres par lassitude ou à faire des paris), est resté insensible à l'appel de la foule auquel le pilote n'a pas pu rester indifférent :

dépendant de l'homme, de la machine et de l'environnement » qui conduisent aux accidents. C'est pourquoi l'analyse des boîtes noires a lieu pour des anomalies n'ayant pas provoqué d'accident : les anomalies sont décryptées par ordinateur et une commission est saisie lorsqu'elles sont jugées graves par le service de sécurité et d'analyse des vols. L'erreur de pilotage peut ainsi être repérée, mais les syndicats ont obtenu qu'elle ne soit suivie d'aucune sanction : « Les syndicats n'ont accepté la présence de ce " mouchard " à bord qu'à la condition que soit protégé l'anonymat de l'équipage qui reçoit des remarques par une voie détournée. » Ce dispositif réalise l'accord sur sa capacité à faire adhérer les équipages au travail d'identification des défaillances humaines : l'accord étant réalisé sur la commune condition des personnes, dotées en toute généralité des limites attachées à leur humanité [4.2.], les acteurs peuvent analyser les situations sans créer de procès.

« S'il n'y a eu " que " trois morts dans la chute, c'est notamment parce que les ordinateurs ont maintenu cabré l'appareil dans une position qui lui a évité le décrochage et un choc frontal avec le sol. Cette fois-ci, la machine s'est révélée plus disciplinée que l'homme » (rapport 6).

Le dernier argument suggère cependant la possibilité d'une situation inverse où l'homme parvient à maîtriser une machinerie qui ne répond plus à ses engagements.

Un glissement argumentatif : la défense syndicale des pilotes

Les syndicats de pilotes de ligne prennent naturellement la défense des deux pilotes du *Ville d'Amsterdam* en se donnant comme prémisse l'argument selon lequel le commandant de bord a été trompé par l'ordinateur. Cet argument amène de manière graduelle au suivant : « Nous avons raison lorsque nous contestons la réduction de l'équipage de l'Airbus à deux hommes seulement. » En effet, tous les acteurs ont en mémoire une affaire précédente dans laquelle un jugement avait rendu illicite la grève des pilotes de ligne d'Air Inter contre la suppression du mécanicien, le « troisième homme », dans la conception du nouvel Airbus. Cependant, en bout de course, les pilotes s'appuient sur un autre argument : les conditions de travail des pilotes, exploités par les compagnies au détriment de la sécurité, sont inacceptables et vont s'aggraver avec la mise en service des nouveaux appareils. En suivant l'évolution des arguments au fil des débats, on passe donc d'une mise en cause frontale de la technique informatique de commande de l'appareil à la dénonciation du manque de prudence qui consiste à transférer les opérations principales du pilote à l'ordinateur, puis aux conditions de travail faites aux pilotes de ligne qui ne favorisent pas la sécurité (argument particulièrement utilisé dans les conflits qui éclatent dans les transports) :

- 1/ Le président du Syndicat national du personnel navigant dénonce « les automatismes " ultra-perfectionnés " du nouvel appareil construit pour faire plaisir aux ingénieurs... » (rapport 3).
- 2/ Ayant pris la peine d'enregistrer tous les films qui ont été diffusés à la télévision, le président du Syndicat national des pilotes de ligne (SNPL) fait part de son étonnement par rapport à la

réponse de l'avion : « J'ai été étonné de *ne pas voir de buée de chaleur derrière les réacteurs* lorsque le pilote a remis les gaz au milieu du terrain : l'appareil a répondu avec un temps de retard à l'ordre de remise des gaz » (rapport 4).

3/ Autre argument visant directement une défaillance de l'avion : « Les instruments de bord indiquaient une hauteur de 100 pieds. » Cet argument est contré par les ingénieurs, qui signalent qu'une voix synthétique a indiqué l'altitude de 30 pieds. Les pilotes font alors valoir que le conditionnement d'air est particulièrement bruyant dans le cockpit de l'A 320 et que, du même coup, l'équipage n'a pas pu entendre le régime insuffisant des moteurs et la voix synthétique (rapport 9).

4/ Avec cet autre argument, une interprétation est esquissée du blocage de l'épreuve technique : « Le SNPL, le SPAC et le SNOMAC en restent à l'hypothèse d'une " panne d'ordinateur ", *même s'ils n'excluent pas tout à fait la faute humaine* (...) " pour des raisons de *sauvegarde de notre industrie*, on préfère rechercher la faute du côté du pilote " » (rapport 10).

5/ A nouveau le président du SNPL : « L'important, c'est de savoir que le pilote aurait pris de toutes autres précautions s'il n'avait pas eu affaire à un *avion sur lequel l'ordinateur donne une impression trompeuse de sécurité* » (rapport 10)

6/ Autre argument du même président du SNPL : « Notre syndicat défend la position de l'International Federation of Airlines Pilotes Association qui estime que l'équipe normale d'un avion à réaction est l'équipage à trois, dont l'un peut être mécanicien, et que l'introduction de l'équipage à deux doit être accompagnée de *compensation, dans le domaine du salaire, des conditions de travail et de l'exploitation de l'avion* » (rapport 11).

7/ Dernier argument, la dégradation de la profession de pilote de ligne et son remplacement par des prothèses informatiques : « Aujourd'hui, on nous demande de *céder la place à l'ordinateur*. On cherche à aller vers " zéro pilote " à bord en disant que ce sera sans danger. Si notre profession était ainsi condamnée, je crois que nos passagers le seraient aussi.(...) Cette recherche à outrance de la productivité — par exemple un décollage à 20 heures, après un atterrissage à 8 heures du matin pour un vol long courrier — risque de rendre les équipages peu disponibles dans les phases délicates de vol » (rapport 11).

Dans un premier temps, les pilotes de ligne imputent publiquement l'accident à une défaillance de l'ordinateur ou des équipements de bord de l'appareil. Puis, sans pour autant perdre de vue cette éventualité, mais ne disposant pas d'un dispositif de visibilité adéquat (le président du SNPL est ainsi contraint de faire l'analyse

à la maison sur son magnétoscope, les syndicats de pilotes s'étant vu refuser l'accès à la commission d'enquête), ils construisent plus nettement leur position sur une question de principe relative à la grandeur morale de la profession et des rapports qu'elle entretient avec la sécurité des passagers : les conditions de travail des pilotes, victimes de l'orientation commerciale prise par les compagnies, menacent à terme la sécurité des vols.

La controverse sur les éventuels défauts de l'appareil

Les comptes rendus engendrés par un crash comme celui de l'Airbus appellent de longues listes d'objets soudainement rassemblés pour mettre en évidence l'ensemble des points de rupture possibles. Dans la presse, les objets sont tour à tour pointés dans le désordre et l'avis du spécialiste, qui s'efforce de poser des points fixes et d'amener des instruments interdisant les dérives, est incorporé dans une masse d'informations dans lesquelles toutes les épreuves se mélangent. Ainsi, la conception des automatismes de l'avion ne peut être totalement décrite lorsqu'elle doit côtoyer dans le même compte rendu des êtres de nature très différente (un meeting, le président d'Air France, le ministre des Transports, un juge d'instruction, les familles des victimes, le syndicat des pilotes de ligne, la hauteur des arbres de la forêt de Habsheim, etc.). Jusqu'alors, le programme Airbus était considéré comme stabilisé au plan technologique. Toute la structure de l'avion, conçu comme un système, repose sur des outils de traitement automatique de l'information. Pour faire tenir cette association, les outils informatiques et électroniques ont été ajustés, par l'intermédiaire du génie logiciel, aux contraintes physiques posées par le contrôle total de l'appareil. Or l'accident d'Habsheim peut, selon les extensions qui lui sont données par les acteurs en présence, remettre en cause l'architecture logique de l'appareil. Des défauts et des anomalies relevés ça et là et restés jusqu'alors circonstanciels peuvent être rassemblés pour conforter le doute jeté sur les performances industrielles du nouvel Airbus :

« (...) l'A 320 connaît depuis son entrée en ligne le 19 mars des *maladies de jeunesse* (...) certains organes du nouveau biréacteur tombent assez souvent en panne. Plusieurs fois, au cours des

dernières semaines, les passagers ont été embarqués sur un Boeing 737 de remplacement, *un des moteurs de l'A 320 ayant refusé de démarrer*. On a aussi constaté une *fragilité certaine du système électrique*. Par exemple, l'appareil qui le 28 mars transportait pour un vol inaugural au dessus des Champs-Élysées M. Jacques Chirac, alors Premier ministre, avait *quatre circuits électriques hors d'usage ce qui ne mettait toutefois pas en cause la sécurité (...)* Il est vital pour Airbus de déterminer très vite la raison pour laquelle *les réacteurs " n'ont pas suivi "*. Car *la suspicion dans cette affaire pèse désormais sur l'ordinateur*. C'est par lui que transitent les ordres du pilote. C'est lui qui les fait exécuter après vérification de validité. C'est lui qui régule en permanence la posture de l'avion et le régime des moteurs. Y a-t-il eu une rupture physique dans la machine ? Son programme informatique a-t-il été pris en défaut ? Pourquoi les circuits et les procédures de secours ne se sont pas enclenchés instantanément ? » (rapport 1).

Au lendemain de l'accident, l'ensemble des équipements de l'appareil sont devenus incertains. De proche en proche, des chemins interprétatifs se constituent puisque des organes de l'Airbus ont déjà donné des signes de faiblesse. Si ces chemine-ments sont invalidés suite à l'orientation des témoignages et des premiers enquêteurs vers la faute de pilotage, ils mettent en évidence à quel point l'ordinateur contient l'ensemble de l'avion : si une défaillance de sa part est démontrée, notamment dans la façon dont il entre en relation avec les réacteurs, l'appareil est un échec technologique. Cette extension, qui, comme on l'a vu plus haut, est maintenue, au moins potentiellement, par les défenseurs des pilotes, est contestée par le constructeur qui exhibe des tests, des expérimentations, des essais, des simulations de vol démontrant que l'appareil n'est pas en cause et confirmant l'orientation de l'aérospatiale en matière de qualité et de sécurité totale.

Cependant, de nombreux acteurs restent sceptiques sans pouvoir relancer l'épreuve [3.4.5.]. Des experts sont mobilisés afin de témoigner de l'énorme travail nécessaire pour réduire les défaillances de systèmes informatiques, imposant parfois de doubler ou de tripler les calculateurs et d'évaluer constamment la validité de leurs calculs et des ordres qu'ils transmettent. Or, disent certains experts, lorsqu'on multiplie les ordinateurs, la question de leur concordance se pose de façon aiguë. Et, pour montrer l'incomplétude de ces systèmes, une procédure de mise au vote, utilisée par les ingénieurs américains pour réduire l'incertitude sur la validité

des décisions prises par les ordinateurs, est exhibée. L'application de règles électorales à la coordination des calculs informatiques jette plus de trouble qu'elle ne rassure, car les ordinateurs peuvent recéler la même erreur de départ et l'on régresse ainsi jusqu'à l'infini.

La posture de l'Aérospatiale est donc interprétée comme une (re)fermeture hâtive de boîte noire : l'avion n'est pas complètement au point et le constructeur, adoptant un raisonnement probabiliste, espère remédier aux divers défauts déjà relevés, passés sous silence pour des raisons commerciales, avant qu'une nouvelle défaillance vienne menacer une fois de plus l'appareil (d'où l'enjeu particulièrement important du second crash constitué par l'accident indien de février 1990). Après l'accident d'Habsheim, les contraintes sont donc resserrées. En septembre 1988, une note est adressée par Air France à ses pilotes à propos de défauts relevés sur les moteurs de l'A 320 par Airbus Industrie : dans certaines conditions, la manette des gaz de l'avion n'entraînerait pas les moteurs. Sans attendre de plus amples précisions, le Syndicat des pilotes de ligne — qui a adressé une copie de cette note à la presse — connecte la mise en évidence du défaut à l'accident de l'Airbus A 320. La spécification du défaut semble pourtant interdire la connexion avec l'accident d'Habsheim :

« La note précise que si l'alarme "*ecam compressor vane*" s'allume, si l'altitude est inférieure à 10 000 pieds et si le moteur incriminé refuse de délivrer plus de 80 % de sa puissance le pilote doit alors ramener la manette des gaz en position ralenti avant de la ramener en position plein gaz Toga (...) Ce dysfonctionnement, précise-t-on chez Airbus, ne peut survenir que lorsque les moteurs sont déjà à 80 % de leur puissance. Un avion qui volerait donc à très basse vitesse, les moteurs à bas régime, ne risque donc nullement de se retrouver dans cette situation » (rapport 23).

Cependant, le fait même de pointer une défaillance, cette fois-ci révélée par le constructeur lui-même à partir de tests sur des appareils cobayes, peut permettre à des protagonistes de relativiser les arguments amenés par Airbus Industrie qui arguait dès le lendemain de l'accident que « l'avion est technologiquement fiable » (rapport 7). Le constructeur est en effet amené à incorporer des informations issues de l'exploitation des Airbus et à

modifier des équipements ou à multiplier les consignes de vol à l'égard des compagnies (le nombre de contrats signés par Airbus n'ayant cessé de croître après l'accident).

Capter les boîtes noires

La divergence des interprétations (mise en cause de l'informatisation de l'avion versus faute du pilote) s'exprime d'une façon inattendue dans un différend judiciaire qui survient à propos de la saisie des boîtes noires de l'appareil par la direction de l'aviation civile. Un juge d'instruction met en doute l'objectivité du ministère des Transports, de l'aviation civile et des constructeurs qui ont le monopole de l'enquête et sont liés par un programme Airbus européen. Les enjeux politiques et économiques d'un tel programme peuvent inciter à attribuer la défaillance aux seuls pilotes ou aux circonstances irrégulières du meeting aérien :

« Le doyen des juges d'instruction de Mulhouse et le président du SNPL laissent entendre que, dans l'affaire de l'Airbus d'Air France, l'administration est à la fois *juge et partie*. Juge puisqu'elle supervise les gendarmes et qu'elle a contribué à former la commission d'enquête proprement dite. Partie puisqu'elle a la tutelle de l'industrie aéronautique française d'Aérospatiale et d'Airbus. Sans oublier que M. Tenenbaum, son patron, figure au nombre des pères de l'A 320. Aux yeux de certains, les dés étaient pipés depuis le début de l'enquête, et la mise en cause du comportement du commandant de bord de l'avion accidenté procède de la louable intention de sauver la réputation internationale d'Airbus » (rapport 12).

Ce procédé interprétatif ne peut pas être rejeté a priori — même par un journaliste spécialisé soucieux d'objectivité. Les acteurs ont du mal à détacher l'événement de l'ensemble des ressources qui s'y trouvent potentiellement engagées. Non seulement l'interprétation fait valoir la présence d'intérêts industriels et commerciaux énormes, mais il y a des liens insécables entre les entités qui établissent les faits et jugent des responsabilités — au plan strictement professionnel — et les objets mis en cause dans l'affaire. De fait, pour répondre à la critique, la direction de l'aviation civile exhibe un travail de détachement et réplique aux

soupçons rapportés par la presse : on ne peut pas faire grief à l'administration d'avoir utilisé la gendarmerie des transports aériens pour procéder aux premières constatations, car les hommes qui la composent ont changé d'état et sont devenus officiers de police judiciaire sur intervention du procureur de la République. En outre, pour connaître « la vérité sur les causes de l'accident », l'aviation civile s'est dotée d'une commission d'enquête indépendante : le président de la commission n'est ni un ingénieur qui tient coûte que coûte à la structure de l'Airbus A 320, ni un pilote de ce type d'appareil, ni un syndicaliste opposé au pilotage à deux ni un représentant de la direction ; il est parfaitement capable de détachement et d'analyser objectivement les données de l'enquête et, en particulier, le contenu des boîtes noires. De fait, pour le ministère des Transports, la direction de l'aviation civile et le constructeur de l'avion, les boîtes noires ont déjà parlé. Mais le juge d'instruction, qui s'appuie sur les plaintes avec constitution de partie civile qui ont été déposées par des victimes ou familles de victimes, n'est pas de cet avis. Pour éviter de laisser planer un doute sur l'objectivité de l'enquête et pour arrêter les élaborations interprétatives qui nourrissent le conflit, il faut faire venir les boîtes noires au tribunal, instance autonome capable de nommer ses propres experts.

La raison d'Etat

A peine le doyen des juges d'instruction de Mulhouse a-t-il ordonné la mise sous scellés des deux boîtes noires de l'Airbus au nom de la garantie de « l'authenticité et de l'intégrité de ces pièces jusqu'à la mise à disposition des experts désignés », qu'il est dessaisi du dossier par le procureur de la République. Un nouveau différend s'élève, le juge dessaisi dénonçant la collusion du procureur et de la direction de l'aviation civile qui privilégient la thèse de la responsabilité des pilotes. Les syndicats s'allient au juge pour dénoncer le recours abusif à la raison d'Etat :

« L'Etat est aussi le tuteur tant d'Air France que de l'Aérospatiale, l'un des quatre partenaires d'Airbus Industrie. L'A 320, fleuron d'une industrie aéronautique européenne encore jeune et au succès incontesté, *devait être sauvé*, quand, outre-Atlantique, *Bœing*

quette le moindre faux pas de son rival européen. L'enjeu commercial est de taille. Et la DGAC s'en préoccupe : " (...) La presse américaine s'est fait l'écho de nos débats. Daniel Tenenbaum a dû partir aux Etats-Unis pour calmer les autorités de certification américaines à propos de l'A 320 " » (rapport 13).

Les autorités ne peuvent pas prendre le risque de discréditer le nouvel Airbus : trop de macro-acteurs nationaux et internationaux sont en jeu que l'on ne peut mettre rationnellement en balance avec deux pilotes qui ont voulu épater les spectateurs d'un meeting de province. Or, l'affaire se transformant en véritable conflit de juridiction, il ne reste plus qu'un seul moyen pour clore le débat public [5.4.1.] : montrer que ce juge d'instruction, qui s'est « taillé une réputation d'empêcheur de tourner en rond » — n'a-t-il pas déjà été inculpé de viol du secret de l'instruction en 1986 ? —, est victime de ses propres élaborations interprétatives et qu'il est raisonnable de le dessaisir.

Qu'est-ce donc que cet être étrange, la « raison d'Etat », que l'on invoque parfois et qui paraît tellement insécable, plus dur, plus résistant dans les épreuves que la volonté générale d'un côté et la rationalité scientifique et technique de l'autre ? On a vu comment L. Duguit traitait l'Etat comme l'objectivation de fonctions sociales : l'Etat, selon lui, n'a pas de droits mais seulement des *obligations de service public*. Si raison d'Etat il y a, ce ne peut être que celle qui concerne l'organisation rationnelle des services que la société a délégué à l'Etat pour assurer le bon fonctionnement de l'interdépendance sociale. Or la raison d'Etat apparaît dans des situations critiques où l'épreuve est en quelque sorte arrêtée (secret militaire, secret industriel, etc.), les citoyens-usagers n'ayant plus la possibilité de relancer l'épreuve publique de légitimité des actions. L'Etat est alors traité comme l'expression d'une puissance publique dépositaire d'un droit de blocage des épreuves (état d'urgence). Si le citoyen juge illégitime ce type d'action, cela relève alors de sa conscience privée et l'on retrouve bien l'opposition classique des philosophes politiques entre le souverain de l'Etat absolutiste et la conscience privée des sujets, opposition que Duguit tente de chasser du domaine juridique. La raison d'Etat est donc une des cibles privilégiées de la dénonciation publique car, comme l'écrivait P. Fauconnet, elle correspond à ces situations où « la fonction devient cause et crée une responsabilité fictive, pour suppléer à une responsabilité vraie »

(Fauconnet, 1920, p. 283). Dans l'affaire de l'Airbus, c'est un même schème dénonciatoire qu'utilisent les acteurs qui contestent la procédure suivie pour l'établissement de la responsabilité professionnelle des pilotes. Le président du SNPL ramène la raison d'Etat pour montrer que la lutte des pilotes d'Air Inter pour le maintien de l'équipage à trois dans les nouveaux appareils est sans espoir :

« Le conflit d'Air Inter nous embarrasse. A titre personnel je le juge sans espoir. La raison d'Etat imposera le pilotage à deux parce qu'il y va du succès commercial de l'A 320 et de milliers d'emplois en Europe. Notre syndicat a donné un avis favorable à la dérogation ministérielle pour le pilotage à deux des Airbus A 320 d'Air France. L'avis a été également favorable pour les A 320 d'Air Inter sous réserve de compensations. Se battre contre la raison d'Etat, c'est recommencer l'histoire du pot de terre et du pot de fer. »

On voit combien un accident d'avion, qui peut paraître totalement contingent si l'on raisonne statistiquement en le rapportant, par exemple, au nombre de vols annuels dans le monde, peut être l'occasion de sortir toutes les ressources qui sont incorporées dans les routines quotidiennes et, en même temps, les points de désaccord et de tension entre les acteurs qui interviennent. Il reste cependant à compléter une telle analyse par l'observation, à partir des mêmes outils descriptifs, de cas de figure plus quotidiens, afin de cerner précisément les méthodes utilisées, directement dans les activités de travail, pour éviter la multiplication des accidents.

1.4. Des obligations qui sous-tendent une connexion télécom

L'affaire M., qui se déroule dans une société de maintenance de lignes de télécommunications, fait précisément ressurgir des modes ordinaires de gestion des anomalies techniques. Le marché principal de la société I., spécialisée dans la maintenance électronique (têtes de lignes télécom, télex, cartes et connecteurs, terminaux, distributeurs automatiques de billets), est constitué par le réseau S., réseau mondial privé de télécommunications pour compagnies d'aviation. Comme les acteurs qui ont lancé l'affaire

en octobre 1986, on va partir d'un événement tel qu'il s'en déroule chaque jour des milliers dans ce monde obscur et impénétrable des dispositifs techniques qui rendent possible la vie quotidienne moderne. Les interconnexions d'objets techniques sont tellement denses et complexes que la moindre anomalie peut produire des effets en cascade sur toute une chaîne d'acteurs et de dispositifs. Du même coup, les changements d'états les plus infimes en apparence peuvent être l'occasion pour les acteurs qui interviennent de redéfinir la liste des objets qui entrent en relation et la nature de leurs relations.

L'événement qui entraîne la mise en cause de M., technicien au service maintenance, a pour point de départ une anomalie technique qui empêche la connexion au réseau S. de la ligne de communication de Royal Air M., retardée de sept jours, au mois d'octobre 1986. Si l'on s'appuie sur le témoignage de M., pour comprendre son affaire, il faut remonter plusieurs mois avant l'événement, simple « démarrage officiel », jusqu'à l'amorce d'un différend à propos d'une demande de réajustement de sa qualification professionnelle d'agent technique. Même s'il se défend avec tous les arguments techniques dont il est capable, M. considère que la défaillance qui lui est imputée est un événement courant et négligeable, utilisé par la direction pour l'évincer de l'entreprise dans laquelle il est, depuis peu, membre du CHSCT et délégué du personnel. Sur ce point, il est suivi par son syndicat et par l'inspecteur du travail.

Si l'on suit l'argumentation de la direction, le retard pris dans la mise en service de la liaison est une des manifestations de l'incompétence professionnelle de M., qui n'a pas diagnostiqué un défaut de serrage des têtes de la ligne en question, défaut relevant de sa partie. C'est vers cette imputation que s'oriente la note confidentielle sortie par la direction pour fonder le caractère réel et sérieux de ses griefs à l'égard de M.¹⁸. Cette note entend

18. Cette note, datée d'octobre 1986, est rédigée par M. K., responsable direct de M., à l'attention du directeur du groupe d'intervention sur les liaisons télécom. : « Monsieur le directeur technique, une nouvelle fois, je dois vous faire part d'une faute professionnelle commise par M. M. la semaine dernière. Mardi XX octobre 86, M. M. testait avec M. Y. (technicien d'Orly) un nouveau circuit, type A/Royal Air M. Ce test avait un caractère prioritaire pour le Centre : la Compagnie avait demandé à la S. d'y apporter le maximum d'intérêt. Le circuit était rendu dans la journée au répartiteur PTT, responsable de cette ligne (Raspail) pour les raisons suivantes : ligne affaiblie. M. adressait un message à la

inscrire un écart significatif entre l'importance de la situation (« caractère prioritaire », « maximum d'intérêt ») et le caractère trivial du défaut. Pour souligner cet écart, il est fait appel à un technicien normal, capable de trouver, sans difficulté particulière, l'origine de la défaillance. On reconnaît ici une figure élémentaire que l'on a relevée dans les premières étapes de la construction juridique de la faute professionnelle : la faute n'est démontrable que si l'on peut prouver que, dans les conditions normales d'exercice professionnel, n'importe quel membre compétent ne l'aurait pas commise. Or c'est précisément sur les conditions normales des interventions techniques que M. va construire sa défense. Alors qu'il s'agit le plus souvent de montrer que tout ne s'est pas passé normalement dans la situation à l'aide d'un appareillage de preuve d'ordre casuistique, permettant de défaire l'imputation en s'aidant des circonstances, M. équipe sa défense en établissant la régularité des anomalies, la fréquence des incidents techniques sur les lignes et l'absence corrélative de sanction. L'erreur est incluse dans les conditions normales de l'activité.

Un réseau d'obligations

L'incident imputé à M. n'a pu avoir de conséquence commerciale grave, car, nous dit-il, il s'agit d'une *installation de ligne*. Par contre, il indique que les pannes, les défauts, les blocages sont nombreux, que les dispositifs se dérobent à la réparation immédiate et qu'en outre la répartition des tronçons de ligne augmente le délai de remise en service. Pour décrire le dispositif, M. s'appuie d'abord sur la séparation entre la fonction de création et d'installation de lignes et la fonction de dépannage et de dérangement, séparation dont il conteste l'utilité : il est souvent opportun,

région expliquant que les PTT auraient quelques difficultés pour vérifier la ligne (manque de matériel de test). Vendredi XX octobre 86, au matin, le répartiteur PTT nous téléphonait pour tester la partie urbaine comprise entre le répartiteur Danton et la S. M. B. prenait l'intervention et trouvait assez rapidement l'origine du défaut : trois fils mal vissés à la tête de câble PTT côté S. Aujourd'hui, lundi XX octobre 86, le cut-over du site RAM s'effectuait sans problème. Je me permets d'insister pour que vous retiriez M. M. du service M. H. demandant un peu plus d'initiative professionnelle. »

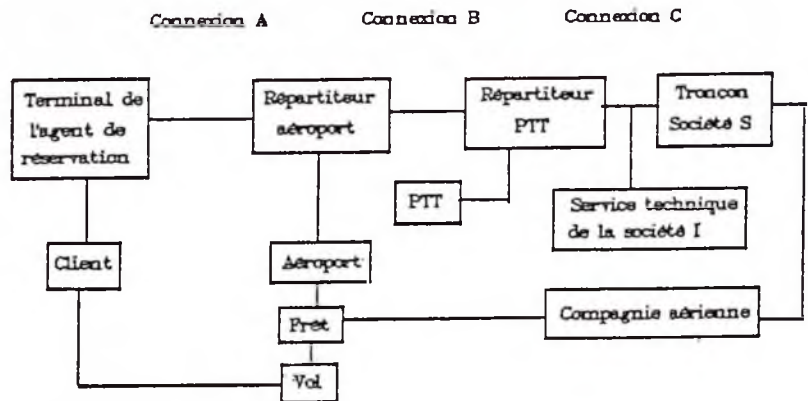
dit-il, que ce soit la même personne qui installe une ligne et qui intervienne en urgence en cas de panne ; connaissant les objets, les circuits, les spécificités de la ligne ainsi que les utilisateurs, la tâche n'en est que plus facile. Mais la direction n'est pas de cette avis, qui entend planifier au maximum son activité et éviter que des agents détachés pour une installation sur un site soit dérangés en permanence par des demandes d'intervention¹⁹. Si les installations sont effectuées à la demande du centre S. qui décroche les contrats, les demandes d'intervention proviennent directement des utilisateurs et la définition des anomalies et des pannes est ici beaucoup plus large. Très souvent, dit M., le technicien, informé au téléphone par des non-spécialistes, cherche une anomalie sur la ligne alors que la panne provient du matériel informatique. Une grande partie des retards pris dans la remise en service des lignes proviennent donc de difficultés de communication avec les clients-utilisateurs et, en tant que tels, ne sont pas imputables aux techniciens.

Suivons M. dans le réseau des êtres mobilisés lors de la création d'une ligne. La routine s'appuie sur un ensemble d'objets, de procédures et de tests dont la validité est établie par un appareillage *ad hoc*. Une compagnie aérienne qui veut se faire installer une ligne doit passer par S. d'un côté et par les PTT de l'autre, qui lui affectent un répartiteur et un numéro d'abonné. La ligne doit être testée avant sa mise en service. Le service technique de la société I. effectue le test avec les PTT pour la partie qui relève du centre S. (connexion B sur le schéma). Ces tests sont standardisés et comprennent une série de mesures (relevés de courbe, atténuations, seuils). Une fois que le test est validé, des membres du site S. saisissent les références de la configuration sur ordinateur et engagent la mise en route de la ligne à partir de modems. Un contrôle est à nouveau effectué à partir du site S. Ayant explicité la procédure normale d'une installation de ligne, M. décrit maintenant les opérations qu'il a effectuées le X. octobre 1986 en s'appuyant sur ces routines d'installation :

19. Pour le directeur du service maintenance, « le plus difficile c'est de trouver le bon équilibre dans l'utilisation du personnel, et de ne pas en avoir trop pour être rentable et faire face aux contrats, ce qui n'est pas évident car on ne maîtrise pas la quantité de travail... je ne sais pas si le mois prochain j'aurais affaire à vingt missions ou trois (il ouvre le cahier des interventions qui témoigne de la grande variation de l'activité), il n'y a même pas de corrélation avec le trafic aérien ».

« Justement, dans notre cas, le X. octobre 86, j'ai fait le test de ligne, tout était bon et tout a démarré le X. octobre 86 et le XX. octobre il y a eu un *dérangement*, mais un dérangement peut tomber une demi-heure après la mise en route... vous savez *on ne peut pas être rendu responsable de n'importe quel problème qui va se passer*; c'était RAM — Orly. Donc, depuis le client, la fille à son terminal, ça va au répartiteur de l'aéroport, du répartiteur de l'aéroport après, ça passe sous responsabilité PTT via R. qui était le répartiteur responsable. Donc entre R. et ici, c'était les PTT qui sont responsables, sous la responsabilité de R. qui, lui, va interroger d'un côté et de l'autre, c'est lui qui fait les tests, sur sa partie, et ensuite de ça, bon, ben, c'était notre responsabilité, c'est-à-dire la partie urbaine. »

Schéma du dispositif



La relation marchande liant un client, un agent de réservation, un aéroport et une compagnie aérienne peut se déployer ordinairement sans faire intervenir l'ensemble des machins qui permettent à chaque instant l'établissement des transactions et des affrètements d'avions. Or l'accusation à laquelle doit répondre M. rend indispensable l'ouverture du dispositif, opérée à chaque perturbation. Tout en décrivant des associations d'objets, M. remonte vers des attributions, marquées ici par la référence à l'entité de *responsabilité* : dans son rapport, les connexions entre les dispositifs qui assurent la liaison communicationnelle sont également des *connexions morales* et, en tant que telles, engendrent des *obligations*. M. décrit en effet le réseau de responsabilités qui seul

peut permettre de trancher le problème de l'imputation des dérangements sur la ligne. Au lieu de construire une *solidarité*, une responsabilité commune des divers acteurs qui interviennent sur la ligne, il distribue les domaines de responsabilité. En retour, la nature de la responsabilité invoquée par M. ne peut être clarifiée qu'en relation avec les dispositifs techniques mis en œuvre puisque des conventions établissent l'ordre des interventions sur les lignes [3.2.1.]. L'identification même des objets en présence ne s'effectue que dans un emboîtement très étroit avec une distribution d'obligations : il y a un réseau de *délégations* qui rendent indissociables l'ordre technique et l'ordre moral (Latour, 1987). Notre affaire ne peut donc être réduite purement et simplement à une injection, a posteriori, d'éléments moraux ou juridiques. Elle prend naissance dans le réseau même des conventions qui assurent l'harmonie entre les êtres en présence. Poursuivons, avec M., l'examen des contraintes associées aux interventions technico-morales sur les lignes :

« Déjà avant de commencer par *incriminer le système et le matériel*, il faut savoir si déjà il n'y a pas une coupure à S., parce que S., par moments, quand l'ordinateur central est surchargé, ils mettent un stop en bas pour prévenir l'utilisateur qu'effectivement l'autre il est plein (...). Ensuite de ça, si c'était OK on fait des tests avec lui et on essaye, comme pour tout dépannage de cerner un peu le problème. Est-ce qu'il est de la responsabilité de S., est ce qu'il est de la responsabilité des PTT ? Mais moi, une fois que j'avais fait mon travail normal qui était de voir déjà si chez nous il n'y avait rien d'anormal et de l'autre côté rien d'anormal chez le collègue d'Orly, ben tout de suite on donne aux PTT mais ça c'est normal. »

Le dispositif de visibilité étant lui-même plongé dans un tissu de conventions, le repérage de la source du dérangement et l'attribution de responsabilité (au sens d'une obligation d'intervenir) vont de pair. Dès lors que M. n'a pas trouvé de défaut sur le tronçon qui lui est attribué, il renvoie le travail de détection aux PTT, responsables de leur tronçon. M. signale au passage qu'il peut être immoral d'incriminer à tort un système et qu'il faut vérifier l'état de l'environnement (une coupure de ligne peut en effet se produire suite à une surcharge de l'ordinateur central provenant d'une pointe d'activité du réseau). Mais M. est précisément accusé d'une erreur d'imputation car, après un délai de quelques jours,

les PTT ne trouvent rien sur leur tronçon. M. étant en stage de formation, un autre technicien intervient et relève que trois têtes de câbles étaient mal vissées du côté du centre S. en identifiant la source de la panne à l'aide du *cahier de référencement* sans lequel, nous dit M., il est absolument impossible d'y voir quoi que ce soit compte tenu du nombre de câbles à examiner. M. utilise ce cahier technique pour montrer qu'il a effectué toutes les opérations nécessaires et qu'il n'a pu tester la connexion dans les délais parce que les PTT n'ont pas répondu immédiatement à son appel. Ne se doutant pas que la direction donnerait une telle extension à cette panne, il est parti en stage sans se préoccuper d'un problème qu'il jugeait mineur. Sur quoi peut donc se fonder l'extension donnée à l'incident par la direction ?

« M. — (...) une compagnie n'a pas automatiquement qu'une seule ligne, faut bien le savoir ça, sur n'importe quel site que cela soit Roissy, Orly, Nice-Côte d'Azur, etc., *il n'y a pas qu'une seule ligne* comme il n'y a pas qu'un seul terminal par ligne. Là encore on nous dit qu'il y a eu des *plaintes de clients*, la plainte de la RAM on l'a *jamais vue, elle n'existe pas, c'est pas vrai* ! Quant donc au *préjudice* qui aurait pu être causé, ben, là encore, il faudrait aller voir la RAM pour leur demander, et jamais ils ne se sont manifestés. »

En bout de course, au moment du jugement rétroactif sur l'événement, à l'issue de toute une chaîne de traductions qui incorporent progressivement les objets mobilisables dans une épreuve juridique, l'extension prend la forme du préjudice. Or M. s'oppose à une telle transformation en s'appuyant sur l'existence de multiples lignes qui permettent de contourner les dérangements. En somme, la panne qui lui est imputée est *locale*²⁰. Pour consolider cet argument, il remonte naturellement jusqu'au client et conteste l'existence de la moindre plainte : ce faisant, il juge que l'épreuve n'a pas eu lieu, par défaut de dispositif prouvant l'extension et donc la gravité de la situation.

20. Sur les relations entre local et réseau, voir l'analyse du réseau politico-électrique développée par M. Akrich (1988).

Construire une métrologie des pannes et des sanctions

Faisons maintenant un saut dans l'espace et le temps pour regarder la mise en discussion de l'importance de l'événement au comité d'entreprise. Lorsque la procédure de licenciement est engagée, et rendue publique, la direction tente non seulement d'établir la gravité de l'événement mais de la relier à l'incompétence de M. C'est sur cette connexion que s'entame le débat au comité d'entreprise.

« CE — Après chaque " erreur " de M. M., le nécessaire a-t-il été fait pour éviter d'autres erreurs du même genre ?

DIR — Les remarques nécessaires ont été faites verbalement.

CE — A-t-il commis d'autres erreurs du même genre ?

DIR — La maintenance est un travail varié et la même situation revient rarement deux fois. »

Les interlocuteurs sont expressément désignés par le rapporteur par des noms de personnes collectives — la direction (DIR), les délégués qui prennent la parole (CE). L'être désigné par CE entend tester les règles dont l'être DIR prétend se doter pour gérer les erreurs relevées dans le fonctionnement ordinaire du service technique opérant sur les lignes. Ce premier échange s'arrête très vite : la direction n'entend pas établir de règle générale et fait appel à la variété des situations propre au travail de maintenance. Du coup, le CE va chercher à éprouver la *mesure de la gravité* implicitement mise en œuvre dans le cas d'espèce examiné et non explicitée par la direction. Une défaillance passée est alors dévoilée à cette occasion :

« CE — Au début de l'année, le centre S. de Neuilly a été bloqué plusieurs heures (sous responsabilité MH). On invoque à l'encontre de M. M. une " faute professionnelle " (sept jours de retard pour mise en service d'un site). La question est donc la suivante : *quelle est la situation la plus grave : un client qui a sept jours de retard à sa mise en service ou toutes les compagnies bloquées pendant plusieurs heures ?*

DIR — La direction ne peut répondre. Elle *n'est pas au courant de la panne* survenue en début d'année au centre S. »

Le procédé d'extension utilisé échoue dans la situation mais permet à l'être CE, qui prend la défense de M., d'inscrire un défaut

de cohérence de la posture de la direction vis-à-vis des défaillances qui surviennent dans la société I.

« CE — Il y a eu à I. d'autres situations plus graves que celles traitées dans cette réunion. *Y aurait-il à I. deux poids, deux mesures ?* Les sanctions seraient-elles basées sur l'individu et non sur la faute ? »

La question de la mesure de la gravité est donc explicitement posée par le CE qui, à défaut de réponse, en déduira que la direction a fait acception de la personne de M. La direction répond en changeant la nature de l'épreuve :

« DIR — S'il y a eu des fautes plus graves la direction n'a pas été mise au courant, peut-être le problème a-t-il été réglé directement par la hiérarchie. Dans le cas qui nous occupe, la hiérarchie n'a pu faire face à ce problème et a informé la direction. »

Le nœud de l'affaire est renvoyé de l'importance d'une erreur technique vers l'état des relations entre M. et sa hiérarchie. La direction ne prétend intervenir que lorsque le désaccord ne permet plus à la hiérarchie de « faire face ». Mais dès lors, quittant le domaine de l'évaluation technique des capacités de M., la direction prête le flan à une dénonciation : sous couvert de délégation de pouvoir, il peut s'agir de laisser libre cours à l'expression des jugements personnels des membres de la hiérarchie (interprétation de M., de la CGT et de l'inspecteur du travail). Pour cerner l'effet de l'argumentation esquissée par la direction, regardons comment elle est reçue par l'inspecteur du travail (IT) qui, bien qu'il n'y soit pas tenu, s'appuie sur ce qui a été dit à la réunion du CE.

Le déplacement juridique du litige à travers le contentieux administratif

Dans des notes manuscrites, l'IT inscrit ses impressions sur le « fond » de l'affaire qui lui est soumise. Ces commentaires, notés au brouillon et absents des décisions ou des rapports officiels, peuvent être traités comme la trace du processus de formation de l'intime conviction de l'inspecteur :

« Je tendrais plutôt à faire un refus. Les faits reprochés, surtout pour RAM, sont-ils des faits graves en eux-mêmes ? et dans leurs conséquences ? Ne s'agit-il pas plutôt d'une bévue ? S'agissait-il ou

non d'un nouveau circuit ? Manifestement surtout volonté de K. de ne plus voir M. dans son service à partir de juin 86. Dans un premier temps reproches très généraux, pas mention d'erreur particulière. C'est seulement en septembre, trois erreurs professionnelles, puis tout se précipite. Faits reprochés renvoient moins à des fautes graves qu'à des reproches supérieur direct. »

L'IT est ainsi convaincu, au vu des éléments présentés par les protagonistes, qu'il s'agit d'une éviction suite à un conflit entre M. et K. Il est suivi par le directeur départemental (adjoint) du travail qui, dans son rapport au directeur régional, lors du recours hiérarchique engagé par la société, donne son avis sur l'affaire (cette fois dans un document administratif, mais non publié). Au centre de ce document on retrouve la question de la gravité de l'événement et de la mesure qui en est prise par la société. Après avoir considéré comme « raisonnable » l'attitude de M. face au défaut qu'il devait détecter (transmission aux PTT), le rapporteur ajoute que :

« Le mauvais diagnostic de M. M. sur le non-fonctionnement de RAM est donc en soi une faute professionnelle qui paraît banale, et de *conséquence réduite*. La direction en souligne l'importance par le rappel de reproches antérieurs qui portent en partie sur des erreurs dans le travail de M. M. *Leur nombre est-il plus important pour M. M. que pour les autres salariés de même niveau ?* Seul M. M. est l'objet d'un contrôle étroit de la part de son supérieur direct, M. K. Par contre, une erreur technique ayant eu des conséquences sérieuses en début d'année (blocage du centre S. plusieurs heures, mentionné p. 3 du PV du CE du 7 novembre 86) n'a entraîné aucune sanction pour personne, la direction affirmant même au CE, *contre toute vraisemblance*, ne pas être au courant. »

Le rapporteur juge ainsi qu'aucun dispositif ne permet d'évaluer l'importance des erreurs relevées, notamment par une comparaison solide avec les autres techniciens. La direction n'a pas fait état de dispositif de contrôle des performances suffisamment stabilisé [3.5.]; la panne dévoilée par le CE reçoit, à l'inverse, une forme de validation puisqu'elle sert ici à montrer l'incohérence de la posture de la direction.

Malgré un rapport aussi favorable, le ministre casse la décision de l'IT et autorise le licenciement de M. Quelques semaines plus tard, le tribunal administratif auquel a recours M. annule la

décision du ministre. Le tribunal considère en effet que la décision du ministre n'est pas suffisamment motivée. Le ministre refait alors une décision en ajoutant un considérant relatif à des événements ultérieurs mentionnés par la direction. Face à un tel formalisme, M. engage à nouveau une procédure administrative. Il est néanmoins découragé par ce qui lui apparaît comme un juridisme inacceptable : les arguments techniques qu'il est en mesure de déployer pour faire comprendre la situation et le caractère arbitraire de la sanction qui lui est infligée ne passent pas au niveau juridique. Même son propre avocat ne comprend rien à ce qu'il raconte, ne sachant pas ce que peut être une tête de ligne, un répartiteur ou un modem. L'angle entre les objets techniques amenés par M. et qui appellent une véritable expertise des circonstances de la défaillance et les objets engagés par la procédure administrative est désormais trop fort. La nature de l'épreuve a changé : M. n'a plus affaire à des connexions télécoms mais aux relations qui s'établissent entre le ministre et le tribunal administratif sur des questions de forme et de régularité d'actes concernant l'ordre public. M. prend la mesure, à ses dépens, de la capacité du formalisme juridique à détacher les litiges des dispositifs de travail proprement dits ; car, bien que l'on ne puisse décrire ici de façon exhaustive l'ensemble des épreuves et des sources de tension déployés dans l'affaire M., le caractère central des dispositifs techniques paraît difficilement contournable : la plupart des rapports concordent sur la manière dont l'organisation interne du service est constamment bousculée par la chaîne d'obligations qui lie la société I. aux utilisateurs du réseau via le centre S. et les PTT. Du même coup, on voit qu'une affaire peut emprunter des bifurcations qui l'éloignent de la configuration de départ immergée dans l'activité quotidienne d'une entreprise.

2. Du maintien de la dignité des personnes

Les litiges qui portent sur les relations hommes/choses composant les dispositifs de travail n'épuisent pas la liste des configurations caractérisant les affaires. La dénonciation de l'atteinte à la dignité des personnes est une des sources les plus fréquentes de dispute et de basculement dans la violence. Pour retrouver la paix, les protagonistes doivent alors renégocier l'état des personnes en assurant les conditions de maintien de leur dignité de sujets moraux par la mise en valeur de leurs capacités professionnelles et/ou la prise en compte de leur point de vue sur l'évolution de l'entreprise. Ce sont ces traits, présents à des degrés variables dans toutes les affaires, que mettent particulièrement en évidence les deux cas de figure suivants.

2.1. Un affichage illicite

Cette affaire se construit autour d'un geste équivoque : l'affichage d'un tableau récapitulatif des absences individuelles des membres d'un service. Pour B., l'auteur de l'affichage, un tel acte est légitime puisqu'il vise simplement à faire le point sur le degré d'absentéisme des membres du service de contrôle mécanique dont il a la responsabilité dans la société A., filiale d'un grand groupe nationalisé. Au fond, il ne fait qu'afficher ouvertement ce qui, le plus souvent, reste confidentiel¹. Cependant, en recourant

1. Bon nombre de services du personnel ont recours à ce type de tableaux qui se distinguent du simple comptage statistique (publié par exemple dans le bilan social de l'entreprise) par le fait de mentionner des noms propres. Mais la

à cette forme d'affichage, B. utilise un dispositif de dénonciation de l'absentéisme qui n'a aucun fondement juridique : il s'agit d'une *création d'objet* dans l'entreprise susceptible d'être étendue à des situations ultérieures.

Dans le cas du *panneau syndical*, l'affichage repose sur un dispositif de délégation permettant aux élus du personnel comme aux membres des sections syndicales d'exprimer leurs prises de position, d'informer leur base, de lancer des mots d'ordre, etc. Dans le cas du *règlement intérieur*, il s'agit d'une obligation d'affichage dans l'entreprise ; son assise juridique est d'ailleurs fortement liée à sa *publicité* : « le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage » (article R.122.12 du *Code du travail*). Si l'on considère la *note de service*, la *note d'information* ou le *planning des congés annuels*, formes que l'on peut également rapprocher du tableau récapitulatif établi par B. pour en éclairer la nature, il s'agit d'actes émanant de la direction qui établit des règles, modifie des dispositifs ou ratifie un accord par leur intermédiaire : si de tels objets engendrent parfois des désaccords, ce n'est pas leur affichage dans l'entreprise qui est contesté. Par contre, il n'est pas entré dans les usages d'afficher les absences des membres du personnel pris individuellement. Qu'est-ce qui pousse donc B. à transgresser les habitudes et les règles les plus couramment admises dans l'entreprise ?

Ne voyant pas venir de sanction à l'égard d'un membre qui, selon lui, abuse purement et simplement de sa position particulière de délégué pour « tirer au flanc », B. entend assumer personnellement le rappel à l'ordre exigé par la morale industrielle la plus commune. Pour ce faire, il exhibe clairement, aux yeux de

publication de tels documents, s'ils existent, est jugée totalement illicite. On observe dans les entreprises des négociations permanentes sur les choses qu'il est licite d'afficher (textes, tableaux, affiches, tracts, etc.). Au XIX^e siècle, alors que la plupart des formes qui encadrent aujourd'hui les situations de travail n'étaient pas encore fixées, les acteurs se livraient à de multiples expérimentations en matière d'inscription (voir Cottureau, 1987). H. Desrois du Roure (1910) note que, lors d'une grève en 1885, des fileuses de soie demandent la suppression d'un tableau sur lequel la direction écrivait le nom des ouvrières qui n'atteignaient pas la production exigée. La cause collective et la solidarité ouvrière ne peuvent se construire que si les rapports de production créent des relations anonymes assurant la mise en équivalence complète des personnes dont les singularités ressurgissent par l'intermédiaire du nom propre.

tous, la fréquence des absences de X. qui dérange le fonctionnement du service, et fait la preuve de l'écart important qui le sépare du reste du personnel. Cette opération met la direction dans une position difficile : en effet, bien que fondée sur le principe d'ordre qui définit en propre la fonction de direction (assurer la stabilité et l'efficacité de la production et donc la régularité des présences aux postes de travail), cette dénonciation rend possible un basculement critique par l'intermédiaire des noms propres exhibés. En outre, elle manifeste une double contestation de la part de B., qui dénonce à la fois le recours abusif du délégué aux heures de délégation (ce qui peut être interprété comme une dénonciation du statut des délégués bénéficiant d'un privilège injustifiable) et l'excès de tolérance de la direction face à un tel état de choses.

Du côté syndical, la production de cette situation est inacceptable et il ne faut pas laisser passer l'occasion de rappeler les principes : aucun salarié ne peut accepter de voir ses absences annuelles épinglées aux yeux de tous² : « Nous estimons pour notre part, CFDT, que cet affichage est illégal, et, utilisant des renseignements personnels, voire confidentiels, est discriminatoire et surtout diffamatoire » (tract CFDT, 11 juin 1985). Cette dénonciation conduit la direction à exiger le retrait du tableau. B. refuse d'obtempérer et, devant l'absence de soutien de la direction, remonte la chaîne des juges pour terminer sa course par une lettre au président de la République mis en position de juge impartial :

« Monsieur le président

Vous me feriez honneur en apportant une attention particulière aux divers documents que je vous adresse sous ce pli. Ces derniers traitent d'une affaire qui m'oppose aux syndicats de l'entreprise où je travaille, en l'occurrence la société A., située à C. La lecture des documents émis par plusieurs élus syndicaux met en évidence un certain état d'esprit dont je vous laisse seul juge, mais qui, pour ma part, ne peut que nuire à la bonne marche de la société précitée. Ce n'est pas la première fois que j'ai maille à partir avec ces mêmes personnes, mais présentement j'estime qu'elles ont dépassé les limites. Réagir d'une façon aussi rébarbative à l'affichage d'un tableau, qui en fait n'est qu'une vue de la réalité des choses, est

2. Un tel affichage existe néanmoins lorsqu'il s'insère dans des systèmes d'attribution nominative de points-qualités mais l'absence n'est qu'une des variables, subtilement pondérée, du système (cf. D. Guigo, 1987).

pour ma part, encore une fois, immoral et inadmissible. De quels droits disposent donc t-ils, ces élus syndicaux, pour blâmer de la sorte une décision hiérarchique qui n'a rien de diffamatoire ? Et jusqu'où iront-ils ? En ce qui me concerne, je demande réparation pour le préjudice moral que j'ai subi dans cette affaire, et je suis prêt à tout pour l'obtenir. Aussi, je vous demande d'intercéder en ma faveur auprès de votre ministère du Travail d'une part, et de votre ministère de la Justice d'autre part, afin de connaître les droits de chacun des partis en présence dans ce conflit, et les sanctions découlant de la réparation demandée plus haut.

Comptant sur votre impartialité, je vous prie de croire, monsieur le président, à l'assurance de mon profond respect et de mes sentiments distingués. Paul B.

Pièce jointe : tableau que j'ai établi et accroché à l'intérieur des bureaux de mon service, le lundi XX juin 1985 à 9 heures. Je voudrais préciser que ce tableau ne fait pas état des congés légaux, contrairement à ce qui est écrit dans la lettre rédigée par la CFDT (...) »

B. s'adresse au Président en tant qu'il est dépositaire de la capacité à dire les droits fondamentaux des citoyens et non au souverain quasi régalien doté d'un droit de grâce³. Le président peut seul juger de la légitimité de son acte et interdire tout fondement à la critique dont il est victime de la part des délégués syndicaux. Mais, bien que sa requête soit formulée de façon cohérente, sans signe particulier de bizarrerie (voir Boltanski, 1984, 1990), B. gère difficilement le degré d'extension qu'il donne à son affaire et ne peut éviter d'inscrire une menace qui relativise l'ensemble des précautions rhétoriques par lesquelles il instaure le Président comme seul juge de l'affaire : il se déclare prêt à tout pour obtenir réparation [3.4.4.], rien ne pouvant l'arrêter en dehors d'une remise en ordre conforme au principe de justice dont il se fait le champion dans son entreprise. Or, en se faisant, sur la

3. V. Delamourd a analysé les procédés utilisés par des chômeurs pour manifester l'injustice de leur état auprès du président de la République et justifier leur demande d'intercession. Il a notamment observé que la plupart des requérants s'adressaient à la fois au Président, entendu comme le représentant de la volonté générale devant assurer l'égalité de traitement entre les citoyens — égalité mise en cause par l'érosion de la dignité de la personne engendrée par un chômage prolongé et involontaire —, et au souverain détenteur d'une faculté de grâce et lié à ses sujets par une chaîne de dépendance personnelle congruente avec les formes de l'ancien régime (voir Delamourd, 1988).

place publique, l'unique représentant de l'entreprise, il colle trop à l'exigence industrielle et double sa hiérarchie au sein de laquelle le terme de « paranoïa » est lâché.

Comment rendre réversible une situation qui présente toutes les propriétés de l'irréversibilité

Ce qui est surprenant, dans cette affaire, c'est que le processus de remontée vers le président de la République n'ait pas empêché la renégociation par les protagonistes de leurs états et de leurs relations. Le retour à l'équilibre, tel qu'il nous est rapporté par le directeur du personnel, permet d'élucider la question des conditions de la réversibilité d'un différend [6.1.].

Au cours de l'entretien qu'il nous accorde, M., le directeur du personnel, n'entend pas renvoyer l'affaire B. dans la singularité. Il la juge particulièrement significative, au même titre que les conflits en cours liés au processus de restructuration de l'entreprise et aux difficultés de reclassement des personnes. L'affaire B. ne se comprend, nous dit-il, que si on la resitue dans le contexte de modification du fonctionnement de l'entreprise dont le marché n'est désormais plus protégé et où les structures antérieures, encore très artisanales, sont remplacées par de nouvelles formes organisationnelles : ce qui était toléré dans l'état antérieur, dit-il, ne l'est plus, et c'est pourquoi B. se croit autorisé à réclamer, par l'intermédiaire de l'affichage des absences, l'éviction d'un délégué peu productif. Pour M., le comportement du délégué, absentéiste et alcoolique notoire, rend compréhensible la posture prise par son chef de service :

« M. — (B.) a toujours eu le sentiment que les services du personnel se sont fait tirer l'oreille pour mettre un avertissement à ce gars là parce que c'est un salarié protégé et que le service du personnel ne veut pas du tout le gêner. Alors, la crise survient à un moment où il a un absentéisme vraiment fabuleux, c'est cent vingt jours, cent quarante jours par an d'absentéisme, il est pas là la moitié du temps, constat à l'appui... Alors un jour le responsable du service affiche une statistique d'absentéisme depuis le début de l'année qui fait apparaître que les gens du service dans l'ensemble étaient dans la norme, sauf un, et là ça se voit comme le nez au milieu de la figure (...). Alors s'ensuit un conflit avec la direction

de l'entreprise qui, après avoir été saisie par les délégués, fait une mise au point en répondant en réunion de DP ou de CE : " Il est effectivement anormal qu'un chef de service prenne l'initiative d'afficher l'absentéisme de son personnel, donc nous lui demandons d'enlever l'affichage " — et le chef de service en question refuse d'enlever l'affichage(...). »

B. exhibe une preuve flagrante de l'anormalité de la situation (une statistique d'absentéisme sur laquelle l'écart entre le mauvais salarié et l'ensemble du personnel du service est énorme). Mais nul ne conteste cette visibilité là ; celle qui est mise en cause est d'une autre nature, puisque le même objet peut servir à dénoncer une entrave aux libertés. C'est parce qu'il est soumis à cette critique que B. pousse le plus loin possible son propre travail d'extension en s'adressant au PDG du groupe puis à des députés, pour finir devant le président de la République. La direction juge alors qu'il est fou et qu'il est urgent de s'en débarrasser. Le jugement d'anormalité porte moins sur un mélange d'épreuves de nature différente que sur le degré d'extension qu'il était licite de donner à l'affaire [3.4.2.]. Connecter le président de la République, des députés, le PDG du groupe au tableau d'affichage sur lequel figure la preuve — une de plus — de l'indignité industrielle chronique de ce délégué, n'est-ce pas donner un peu trop d'importance à une situation qui peut faire l'objet d'un accommodement local ? Mais si la direction n'a de cesse de proposer des arrangements (« on mute l'un ou l'autre et on n'en parle plus »⁴), elle n'est pas entendue. Le directeur du personnel, qui se voit contraint d'engager une procédure de licenciement à l'encontre de B., construit la situation comme un véritable *cas de conscience* qui tient, selon lui, à la cohérence de la position du chef de service :

« M. — Ce cadre un peu parano quand même, qui se croit persécuté, bon c'est vrai, qui se dit : " Moi j'essaye de faire marcher les choses correctement, on me demande des résultats, et j'ai un type là qui ne fait rien, qui se fiche de tout le monde, qui me harcèle et c'est moi qui suis mis en accusation ! ", il dit " C'est pas

4. La direction dispose en effet d'une telle prérogative, d'un tel *imperium*, et des juges extérieurs pourraient lui tenir rigueur de ne pas l'utiliser. Même si elle ne peut arrêter la montée aux principes des deux côtés, liberté syndicale vs bonne organisation des services, la direction peut user d'une faculté de séparation des belligérants qui est partie intégrante du lien de subordination.

possible quand même, c'est *le monde à l'envers*. " Alors moi je me dis " Tout de même ça deviendrait un peu violent que le délégué CGT en question soit toujours dans la maison et que le cadre, parce qu'il a osé mettre le doigt sur quelque chose qui est quand même anormal, se fasse virer ! " C'est pas parce qu'il avait gêné untel, untel en envoyant des lettres recommandées et qu'effectivement il commençait à dériver un peu qu'il fallait pour autant (...) On m'avait donné comme mission de le virer. Bon j'ai pris le dossier... Alors, en plus, il se met dans son bureau, entame une grève de la faim et dit : " Si j'ai pas satisfaction, mes enfants ont consigne d'appeler la presse. " Alors la méthode a consisté à discuter beaucoup avec lui, c'est-à-dire que je l'ai vu plusieurs fois, discuter avec sa famille aussi (...) le remettre en selle, c'est-à-dire lui dire : " *Vous êtes pas fou*, vous avez raison, c'est vrai que quand on analyse le dossier il y a longtemps que *ce gars devrait être à la porte et il le sera*, donc vous êtes pas fou. Mais là où vous avez tort, c'est qu'une *direction d'entreprise peut avoir des raisons qui vous échappent* et, au niveau où vous êtes, vous devez accepter les directives de cette entreprise et ne pas les court-circuiter avec des lettres, etc., parce que vous importunez tout le monde, ça n'aboutit à rien...quand vous saisissez le président de la République, *il va pas venir vous voir* (...) *vos démarches sont sans objet*, et si aujourd'hui vous continuez la grève de la faim, que vous ameutiez la presse, ne croyez pas qu'est l'*imprécateur* qui veut.. ! " Mais ça a été très long, parce qu'il fallait le *désamorcer*, et pour qu'il se rende compte que je prenais ou la direction de la boîte prenait vraiment en considération ce qu'il avait à dire, *on traitait pas ça par le mépris*, il n'y avait pas un *retournement complet de la logique* mais qu'en même temps on pouvait pas accepter son comportement non plus. »

M. décrit la négociation par laquelle il s'est efforcé — contre la solution qui lui était indiquée par la direction (virer le gêneur) — de *rendre réversible* la situation de crise et d'éviter qu'une injustice flagrante ne soit commise : il renvoie la réparation légitime que réclame B. à plus tard (il fait une promesse : ce type sera viré et ce sera juste), pour le convaincre d'arrêter l'engagement de ressources qu'il opère en relançant à chaque fois l'épreuve [3.4.6. et 6.1.2.]. M. doit défaire les rapprochements effectués par B. en lui montrant que ces derniers l'éloignent de plus en plus d'une communication normale avec la direction de l'entreprise. Tout en faisant valoir la faculté de pardon de la direction, M. juge que les démarches de B. sont *sans objet*, c'est-à-dire que les ressources qu'il a engagées n'ont *aucune prise* sur la réalité. M. effectue donc

un travail de renégociation complète de l'humanité de B. [4.2.2.]. En effet, comme en témoigne la formule qui associe le mépris et le retournement complet de la logique, pour renouer le dialogue avec B., M. doit manifester l'existence de différents niveaux d'accord : la formule qu'il utilise présuppose non seulement un lien étroit entre sens moral et logique mais un niveau d'accord relatif à l'humanité des personnes qui permet d'énoncer à la fois que le comportement de B. évoque la folie et que son geste est néanmoins cohérent. C'est le manque de prudence qui est critiqué, manque de prudence qui exprime ici un « caractère trop rigide » dont B. ne parvient pas à se détacher et qui sort des conventions sur l'état des personnes mobilisées par M. pour redéfinir sa mission de porte-parole de la direction et éviter l'exécution de la sentence ; mais, en même temps, M. doit faire peser une menace de rupture, c'est-à-dire manifester le haut degré d'irréversibilité engagé par la poursuite de l'action en réparation de B. :

« M. — Il a fallu jouer d'une part un *aspect menace* et d'autre part un *aspect compréhension*. *On vous comprend, comprenez-vous et tout le monde y a intérêt*, parce que si on se comprenait pas, à ce moment-là c'est pas vous qui auriez gain de cause de toute façon (...). Donc, finalement, pour conclure l'affaire, j'ai dit " Ecoutez, pour vous *prouver qu'on vous comprend*, et qu'on ne souhaite pas vous sanctionner, si on arrive à se mettre d'accord vous ne serez pas licencié, vous arrêtez la grève de la faim, vous reprenez le travail normalement, mais on fera un geste symbolique ; on lui a donné 1 % d'augmentation, c'est vraiment ce qu'on appelle symbole, mais quand même c'était juste pour *témoigner d'une bonne foi* " ... Il l'a accepté, c'était début 86 et son supérieur et les autres membres du comité de direction m'ont dit : " De toute façon c'est bidon, ce type est complètement azymuté, on règle son problème là tout de suite et dans six mois il nous fait une nouvelle crise. " Aujourd'hui, il est responsable de tout le service contrôle ici, tout le monde en est très content et il a de nouveau plein de délégués dans son service, CGT, CFDT, etc., et ça se passe pas plus mal qu'ailleurs (...) Par contre, le délégué CGT en question a été licencié, en dépit des protections... »

En manifestant son statut de représentant de la direction, M. fait bien valoir une prétention au pouvoir : il a pour mission d'éliminer un gêneur que tous s'accordent à qualifier de fou. Mais,

en même temps, il introduit de son propre chef la possibilité d'une entente par la discussion. Une telle situation nous rapproche des formes de l'agir communicationnel selon Habermas (1987) : l'accord est subordonné, nous dit M., à une inter-compréhension. Il fait preuve de bonne foi et B. doit être raisonnable ; ils sont par ailleurs d'accord sur la validité normative de la dénonciation effectuée par B. Tous les paramètres nécessaires à la recherche raisonnée d'une entente par la communication selon Habermas semblent réunis. Mais les autres membres de la direction pensent pouvoir établir que B. a un *penchant durable* qui le porte à faire surgir des conflits : la clôture sera locale, l'état anormal dont a fait preuve B. dans cette affaire est un état chronique, qui agira en permanence [6.3.]. M., jeune directeur du personnel formé aux nouvelles méthodes de relations humaines, relève le défi et démontre que l'accord auquel il est parvenu peut casser l'irréversibilité du processus : il est parvenu à un accord solide [1.5.1.] puisque B. a retrouvé aujourd'hui un nouvel équilibre et que son « tempérament » n'est plus qu'un trait contingent [6.3.]. Le retour à l'équilibre est possible parce que les acteurs se traitent en humains capables de se défaire des ressources auxquels ils se sont liés antérieurement (M. lié à la direction et à ses décisions ; B. lié à son tableau et aux recours qu'il a engagés pour obtenir réparation) ; l'accord auquel ils parviennent est un accord d'homme à homme qui permet d'écarter les objets et la mémoire des épreuves antérieures pour tout remettre à zéro. Les acteurs renégocient donc ici leur commune humanité pour éviter de créer un processus irréversible, de durcir, de chosifier complètement leurs rapports [4.2.4.]. Le recours à la menace, l'allusion à la force ou à la puissance disponible est jugé nécessaire parce que l'issue de la négociation est incertaine et que les acteurs se situent en bordure de l'humanité, c'est-à-dire à la charnière d'un monde où les rapports de puissance et de violence l'emportent sur toute autre forme de relation.

Cette affaire permet ainsi d'éclairer la notion de *réparation*, dont on a vu qu'il s'agit d'un thème central pour les protagonistes. B., sanctionné par la direction et mis en cause par les syndicats, s'avère prêt à consentir tous les sacrifices pour obtenir réparation, se projetant alors totalement dans la grandeur industrielle (épreuve prototypique n° 1) dont il a l'impression d'être le seul représentant dans l'entreprise. Le directeur du personnel parvient

à rattraper la situation en reconnaissant pleinement l'exigence de réparation de B., mais en s'efforçant de la détacher des ressources qu'il a mobilisées et qui rendent inévitable la rupture. Il réussit à créer les conditions de la réversibilité des états et des rapports en *reportant la réparation plus loin dans le temps*. Le retour à l'équilibre est rendu possible par la capacité des protagonistes à se défaire des conventions qui les lient à des choses et à renégocier d'autres conventions [4.3.1.]. Or cette configuration n'est pas présente lorsque c'est un juge placé au-dessus des parties qui accorde une réparation puisque la rupture dénoncée est alors irréversible (dommage corporel, rupture d'un contrat, expulsion, etc.) : le seul accord possible est une forme de transaction qui, comme le montre E. Serverin (1988), est une façon d'anticiper le jugement de droit, l'irréversibilité de l'état de choses créé par les protagonistes n'étant plus négociable [6.4.1.].

2.2. La démonstration chiffrée d'une authentique atteinte aux droits de l'homme

Cette autre affaire a pour caractéristique de connecter un contentieux disciplinaire au traitement des eaux à l'échelle mondiale et à la discrimination syndicale dans l'entreprise. Lorsque nous rencontrons Clément D. pour la première fois, à une audience prud'homale où il tente de faire lever un avertissement infligé par la direction pour distribution illicite de tracts politiques dans l'enceinte de l'entreprise, il nous annonce en effet qu'un nouveau plan de licenciements économiques vient de tomber, qui prévoit près de 180 licenciements sur un total de 870 salariés dans l'établissement de la région parisienne : il est sur la liste, ainsi que la majorité des membres de la section CGT, ce qui, selon lui, met en cause l'avenir du traitement des eaux dans le monde. Du même coup, son affaire disciplinaire devient relativement contingente bien qu'elle prenne tout son sens, nous dit-il, dès lors que l'on connaît les derniers événements dont l'entreprise est le théâtre. Et en effet, au cœur de ces événements, Clément D. prend une place pour le moins centrale :

« L'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de Clément D. malgré l'absence de motif économique et l'évident caractère

discriminatoire. Nous n'aborderons pas dans ce billet ce que représente *l'homme qui existe, intensément, en Clément D.*, non... parce que cette mesure qui le frappe touche à *vingt-cinq ans de l'histoire de Deg.*, à vingt-cinq ans de son acheminement pour atteindre la première place dans son métier, cette mesure qui le frappe ne peut pas rester sans riposte. Deg. sans D., ce n'est plus vraiment Deg., D., *le symbole*, celui qui a été pendant vingt-cinq ans au côté de chacun et chacune d'entre nous toujours et pour tous, sans discrimination, ne doit pas être licencié » (tract CGT).

Les connexions qui sont établies dans cet appel aux travailleurs de Deg. définissent un héros composé à la fois d'un homme (dont il est dit qu'il existe intensément en la personne particulière de Clément D.), et d'une entité (symbole) qui contient pratiquement toute l'entreprise : si l'on supprime Clément D. de la liste du personnel, la société Deg., leader français dans le traitement des eaux, n'est plus véritablement elle-même puisque l'on touche à vingt-cinq ans de son histoire. C'est dire que Clément D. comprend l'ensemble des liens qui ont fait l'entreprise en vingt-cinq ans, comme la personne fictive de Hobbes contient l'ensemble des individus qui forment son Léviathan !

Pouvons-nous nous déplacer rapidement à travers les épreuves pour expliciter ce qui rend possible la construction d'un tel représentant, d'un tel symbole ? Suffit-il de révéler qu'au travers de la personne et des actions de Clément D., une entité parle qui se fait forte de lutter contre toutes les injustices ? En effet, l'entreprise Deg. a été, pendant vingt-cinq ans, l'objet d'un travail d'entrisme du Parti communiste français dont Clément D. est le porte-parole le plus en vue. Voilà qui structure fortement les situations, aussi bien pour les acteurs que pour un observateur extérieur. Mais l'état des relations dans lequel se construisent les nouvelles épreuves échappe à l'observateur qui n'a pas accès à la liste des changements d'états qui permettent de passer de l'affaire de distribution de tracts au licenciement économique.

Une affaire de 30 centimètres

Revenons donc à l'affaire prud'homale qui se constitue à partir de la dénonciation sans préavis par la direction de l'entreprise de ce qui apparaît aux yeux des militants communistes salariés

comme un usage établi depuis des années et relatif à la distribution de tracts à caractère politique dans l'enceinte de l'établissement. La controverse ne porte pas sur la réalité des faits invoqués, mais sur la possibilité pour D. et son collègue L. de se prévaloir d'un usage déjà fort ancien. Cela fait en effet près de vingt-cinq ans que Clément D. distribue des tracts du PCF à l'entrée de l'entreprise, légèrement à l'intérieur, en retrait de 30 cm vis-à-vis de la voie publique. Or l'employeur ne reconnaît pas l'existence d'un usage mais seulement d'une *tolérance* de la direction précédente par laquelle la nouvelle direction n'est aucunement liée :

« Avocat de D. — (...) Sur quel *fondement juridique* D. tire le droit de distribuer des tracts politiques ? Il s'agit en fait d'un *usage très ancien* qui *n'a jamais été dénoncé*. Je produis de nombreuses pièces pour justifier cet usage (...). J'ai même l'attestation d'un ancien secrétaire général de la société, Z., qui dit : " Je reste lié à la société Deg en tant que secrétaire général honoraire. D. distribuait les tracts à l'intérieur de l'entreprise car en 1982 je l'ai mis en garde sur les problèmes de responsabilité en cas de collision pendant la distribution de tracts à l'entrée des véhicules. L'entrée est un passage étroit, il y a des risques matériels. Il était préférable de faire la distribution à cheval sur le rail de la grille d'entrée. " D. avait donc un pied dans la légalité et un autre dans l'illégalité (...). Donc, pourquoi à l'intérieur ? Pour de simples raisons de sécurité, pas pour une question d'efficacité de la distribution. J'en viens maintenant aux règles établies par la Cour de cassation. Lorsqu'un usage existe dans l'entreprise, l'employeur peut le dénoncer. Mais on ne peut pas dénoncer un usage dans toutes les situations, il y a un délai à respecter. *La sanction ne vaut pas dénonciation.*

Président — Quel temps faisait-il ? A côté du poste du gardien il y a un auvent, je connais bien...

Avocat de D. — C'était en février (*en riant*), je n'ai pas de bulletin météorologique. »

Des témoignages sont amenés pour établir la permanence de la distribution de tracts qui produit par elle-même un usage. Peu importe en effet la source précise de l'arrangement par lequel la direction a accepté que les militants se placent légèrement à l'intérieur (les raisons de sécurité amenées par l'ancien secrétaire général étant totalement contingentes) : la fixation des relations entre les êtres (militants, tracts, grille d'entrée, conducteurs, enceinte de l'entreprise, etc.) impose à la direction le respect de

règles très générales relatives à la dénonciation des usages : les 30 cm mettent certes les militants en situation illégale, mais la permanence de l'écart, jamais dénoncé, dresse, en face de la direction, les règles établies par la Cour de cassation. La question du président qui introduit une circonstance distrayante (le temps qu'il faisait lorsque la direction a jugé opportun de relever une infraction) se comprend à la fois comme une figure d'ironie et comme un renoncement à trancher le conflit : si D. a fait pénétrer un peu plus que d'habitude le Parti communiste dans l'enceinte de l'entreprise, en profitant des circonstances pour se placer sous l'auvent du poste de gardien, il sort de l'usage invoqué, l'affaire de principe tombe et le conseil des prud'hommes est plus à même d'en juger. Regardons l'argumentation de l'employeur :

« Avocat de la société — Ce qui est pertinent sur la question des usages en droit social est irrecevable s'agissant de la volonté d'un parti politique, par le truchement de ses militants, de faire valoir ses opinions *en tentant de créer un précédent* se fondant sur la jurisprudence du droit social. Vous ne pouvez pas, sous couvert d'usage, accréditer l'existence d'une pratique illicite. Je vous rappelle que *nous nous situons avant le 16 mars 1986, en pleine période électorale*. Le PCF avait convié Guy Ducolonné, Herzog, Marchais, pour faire un meeting. La société leur a refusé l'entrée. Le PC a une politique d'entrisme. Il n'y a rien de péjoratif, le PC a une politique d'entrisme dans l'entreprise comme le RPR. *Le fond du problème, c'est que le PC a des militants extrêmement actifs chez Deg*. En s'appuyant sur des délégués syndicaux il s'agissait de *faire un précédent*. Moi, employeur, dans un contexte préélectoral, mon devoir est de maintenir, dans l'intérêt strict de l'entreprise, la neutralité. M. D. distribue-t-il des tracts avec la casquette de délégué syndical ou avec celle du PC ?

Avocat de D. — Celle du PC !

Avocat de la société — Moi, je ne vous interdis pas de distribuer des tracts sur la voie publique. Mais, dans mon entreprise où j'ai le pouvoir disciplinaire, il s'agit d'un manquement. Lorsque je sanctionne le salarié, *c'est le salarié qui a outrepassé la discipline générale*. On ne sanctionne pas l'*homo politicus* (...) Le noyau dur du litige, c'est le problème de l'usage. Il y a un dérapage qui consiste à dire " usage en droit me permet de dire usage en matière politique ". La Cour de cassation a pris position dans un arrêt : un tract faisant mention du Programme commun excède les limites du droit syndical. Or mon contradicteur dit : " je suis à visage découvert, il s'agit de la cellule PCF de Deg. " Je fais la preuve par

voie d'attestation de ce que les intéressés ont cessé de diffuser des tracts dans l'enceinte de l'entreprise depuis l'avertissement. Ça veut dire que l'usage n'existe pas. »

Cette argumentation s'oppose à la création d'un précédent : prenant appui sur la jurisprudence relative aux usages, un parti politique tente de valider une action par laquelle il pénètre dans une entreprise. Les militants communistes, qui font de l'avenir de Deg. une question de politique nationale en matière de service public, justifient la connexion qu'ils opèrent entre action syndicale et action politique. C'est pourquoi l'employeur, qui fait valoir un contexte préélectoral propre à créer des troubles dans l'entreprise, manipule les différents états de D. et de L. pour briser cette connexion. Le débat se poursuit en effet sur l'état de la personne de D. qui importe pour le présent litige [4.2.3.1.] :

« Avocat de la société — Les lois Auroux ont élargi les moyens de propagande mais n'ont jamais accrédité et permis la diffusion de tracts politiques dans l'entreprise. Vous voulez forcer la main et obtenir une *consécration judiciaire* d'un agissement non permis par le législateur (...).

Président — Les distributeurs de tracts appartiennent-ils au CE ?
Avocat salarié : D. *n'était pas membre du CE quand il distribuait les tracts.*

Président : Donc, pour cette *représentation spécifique*, il est *étranger à l'entreprise*. Il s'agit d'une pénétration de l'entreprise par une personne qui ne lui appartient pas. *Cela ne relève pas du droit du travail*, il s'agit de *l'intrusion d'une personne étrangère*. A la limite, on ne sait pas s'il appartient à l'entreprise. Vous me dites appartient à un parti politique, mais ça pourrait être n'importe quoi.

Avocat de la société — La secte Moon.

Avocat de D. — Puisque je suis avocat des évangélistes, je dirai que c'est un éternel débat : c'est toute l'ambiguïté de la sanction d'un *salarié mandataire dans une activité extérieure à l'entreprise*. D. agit à cet endroit parce qu'il est salarié...

Président — Il en abuse parce qu'il entre pour vendre une marchandise.

Avocat de la société — *N'assimilons pas la propagande à une marchandise*. Il s'agit de militants *dignes de respect*. Le chef d'entreprise dit simplement : à votre liberté, j'oppose mon droit et je dis que vous abusez (...).

Conseiller salarié — Ce qui est reproché *ne fait pas corps avec la*

personne de M. D. Or vous reconnaissez que de telles actions ont lieu par le passé. Les reproches ne sont *pas adressés à D.*, mais à *M. X. distribuant des tracts politiques* dans l'entreprise. Or vous aviez connaissance de ces faits depuis de nombreux mois.

Avocat de la société — Il y a eu une intensification avant le 16 mars 1986... Le problème est faussé à la base. Mon confrère me dit " Je suis syndicaliste et membre d'un parti politique ", il est cohérent dans son argumentation, mais je suis cohérent à un autre niveau. Il est cohérent que la CGT et le PC mettent en œuvre ce type d'action dans l'entreprise (...) »

Le débat porte sur l'état de D. qu'il est légitime de prendre en compte pour discuter de la sanction et de son éventuelle justification. En recourant à la variation systématique (« secte Moon », « personne étrangère à l'entreprise », « M. X. distribuant des tracts »), les acteurs tentent d'éprouver les différents chemine-ments rendus possibles par les propriétés de la situation. Pour le président, c'est peut-être l'occasion d'écarter purement et simplement le litige de la compétence du conseil des prud'hommes : il suffit de considérer qu'à la limite, lorsqu'il distribue des tracts, D. est totalement étranger à l'entreprise et qu'il commet donc une intrusion relevant du droit pénal et pour laquelle le contrat de travail qui le lie à l'entreprise n'est pas pertinent. L'avocat de la société l'arrête cependant lorsqu'il va jusqu'à transformer le tract en marchandise : l'équivalence est dénonçable et peu respectueuse de la dignité des militants. On voit que, tout en s'opposant sur les principes, l'avocat de l'employeur manifeste l'importance des conventions relatives à la dignité des personnes (il fait ici œuvre de prudence, ayant connaissance des manifestations orches-trées par le PCF sur le thème des libertés et des droits de l'homme dans l'entreprise). Si les conseillers finissent par s'accorder sur le fait que D. agit en tant que salarié de l'entreprise (c'est à cette seule condition que la sanction peut être justifiée ou que l'usage peut être validé), ils se déclarent en partage de voix et l'on comprend aisément pourquoi : les employeurs ne peuvent courir le risque, à moins d'être désavoués par le groupe qu'ils représen-tent, de créer une jurisprudence locale relative à l'entrée des partis politiques dans l'entreprise par le biais des usages ; la politique doit rester étrangère au monde du travail. C'est sur ce type de motivation que le juge départiteur déboutera D. de sa demande d'annulation d'avertissement. Mais cet avertissement préoccupe

beaucoup moins D. que la situation de l'emploi chez Deg. et les menaces de licenciement des délégués CGT. La sanction n'a fait que manifester un changement brutal de l'état de ses relations avec la direction de l'entreprise et n'est désormais qu'un épiphénomène face à l'enjeu du conflit qui oppose son syndicat à la direction de l'entreprise.

Transformer le conflit en enjeu national

La CGT, relayée par le PCF qui rassemble des causes exemplaires sur le thème de la défense des libertés, contre « la seule et même logique qui anime la casse économique et sociale et la casse des libertés »⁵, dispose d'une interprétation forte de la source du conflit dans l'entreprise :

« En répondant avec empressement à la demande de son ami Jérôme Monod, ex-secrétaire général du RPR et PDG de la LdE (dont Deg. est une filiale), le ministère du Travail a montré une fois de plus que le pouvoir ne rate aucune occasion de soutenir les choix antisociaux et antinationaux du patronat. »

Une chaîne de liens de dépendance personnelle est exhibée qui associe un ami du ministre du Travail, le pouvoir (gouvernement Chirac à l'époque), le RPR et la LdE : peut-on, face à cette chaîne reliant deux personnes dotées de multiples états [4.2.3.1.], considérer comme impartiale la décision du ministre du Travail d'autoriser le licenciement de six élus CGT de Deg. ? Mais, outre un dévoilement de l'arbitraire des décisions qui mettent en cause les libertés et les droits de l'homme, les militants tentent d'objectiver et de rendre publique la véritable stratégie du groupe dirigé par Monod :

« J. Monod n'hésite pas à sacrifier un atout national exceptionnel (Deg. est le n° 1 du traitement des eaux et mondialement réputé)

5. La situation critique dans laquelle se trouve la société Deg. est rapprochée des situations de Renault, Citroën et Damifer, entreprises pour lesquelles des conflits relatifs à la préservation des emplois et à l'action syndicale (cf. « Les dix de Billancourt ») font rage dans la même période ; voir *L'Humanité*, 11 septembre 1987.

CGT.GROUPE

DEG [REDACTED], INGENIERIE DU TRAITEMENT DES EAUX ATTAQUE PAR LES DANGEREUX IRRRESPONSABLES MIS EN PLACE PAR JEROME [REDACTED]

L'entreprise DEG [REDACTED], numéro 1 mondial du traitement de l'eau, dont le siège se situe à [REDACTED] (91), est menacée de démantèlement. En effet, l'ensemble du personnel (composé exclusivement de cadres supérieurs et moyens, de techniciens et de secrétaires) se trouve confronté à un plan de 144 suppressions d'emplois, soit 20 % de l'effectif.

Aujourd'hui, près de 1000 personnes ont été "démissionnées" mutées, ou licenciées de la Société entraînant beaucoup de difficultés pour réaliser les dossiers en cours et les projets à venir. Les 900 MF d'activités de notre Société ne pourront être assurés de l'aveu même de notre patron, Monsieur Jérôme [REDACTED] ainsi, évidemment, que l'exécution du carnet de commandes en avance de 18 mois.

Par ailleurs, la pollution de l'eau, qu'elle soit urbaine ou industrielle, est loin d'être totalement neutralisée, en France 35 % des eaux sont dépolluées !!, sans compter les catastrophes comme le Rhin où le problème des nitrates dans l'ouest de la France. L'alimentation en eau potable dans les pays sous-développés ou en voie de développement demeure toujours un problème vital pour des millions d'êtres humains.

Ces problèmes écologiques de première importance ne seront pas solutionnés (d'un point de vue technique) par la décision de la [REDACTED] X de [REDACTED] de son potentiel humain et de son savoir-faire.

Il est, à notre avis, interdit de baisser les bras devant ce problème humanitaire. Aujourd'hui d'autres solutions existent pour que DEG [REDACTED] vive et conserve ses emplois ! le Comité d'Entreprise en fait la preuve avec son projet et en démontrant qu'il n'existe aucune raison économique à ce troisième plan de licenciement. Le personnel qui vient de voter sur les positions défendues par le Comité d'Entreprise a d'ailleurs donné tort à la Direction et ce à 80 %.

C'est pour cela que, baissant les droits de l'homme, les principes du droit civil et pénal français, les textes des lois de la constitution de la 5ème république française, la Direction DEG [REDACTED] organise avec la bénédiction de Monsieur Jérôme [REDACTED] une véritable "boucherie" en tentant de licencier la totalité de la Direction du Comité d'Entreprise et 60 % de ses élus et la totalité de la Direction du syndicat C.G.T.

Pour cela, aucune mesure n'est épargnée : présence de chiens, de "gardes du corps", d'agents de sécurité suivant pas à pas (jusqu'aux W.C.) les élus du personnel, production de faux, etc... Bref, tout l'arsenal fasciste au grand complet !!! L'ensemble de ces agissements a décidé le Comité d'Entreprise DEG [REDACTED] à se constituer partie civile contre le PDG et le Chef du Personnel.

De tels hommes, caractérisés par l'absence totale de scrupules et d'humanisme, ne doivent pas agir sans rencontrer d'opposition. Il est salutaire, vital pour les conditions de travail, de rémunération ainsi que pour l'emploi des salariés du groupe, qu'une protestation parvienne à Jérôme M. [REDACTED].

LE 16 MARS 1987

pour se redéployer dans les collectivités territoriales (grâce à la *complicité d'élus territoriaux* qui acceptent de se dessaisir d'une partie du patrimoine dont ils ont la responsabilité) ou la communication (chaîne de télévision M6), activités jugées plus profitables » (déclaration CGT).

Un tel niveau d'interprétation et d'extension des événements qui se produisent dans l'entreprise est rendu possible par une injection considérable d'*êtres civiques* (épreuve prototypique n° 3) qui connectent l'affaire au débat politique sur les privatisations et l'avenir du service public : la France, les usagers des services publics, notre potentiel national, un grand service public national de l'eau ; le Conseil économique et social ; l'emploi, les libertés, le droit de grève ; « un crime écologique contre l'humanité », « la maîtrise de l'eau est une des dimensions de la solution du problème de la faim dans le monde » ; « une ressource aussi précieuse que l'eau ne saurait être confiée à des intérêts privés », etc. L'eau est rapprochée de toutes les grandes entités mobilisées par les communistes dans l'espace politique : l'eau étant un bien collectif non polluable par des intérêts privés orientés vers le profit, les usagers doivent prendre conscience de l'ampleur de l'enjeu et soutenir les délégués CGT qui les représentent au sein de l'entreprise.

Le porte-parole des usagers de l'eau qui se constitue sur la place publique doit représenter sa base dans les négociations des divers plans que met en place l'entreprise ou le groupe. Mais la liste des êtres qui importent change ici assez radicalement : il faut entrer de plain-pied dans le réseau des dispositifs techniques activés par l'entreprise [1.3.4.1.]. Le basculement d'une épreuve (civique) vers une épreuve (technique) est assuré par la réalisation de documents techniques publiés par le comité d'entreprise. Sans faire ici un commentaire détaillé de ces documents, donnons-nous la peine d'y pénétrer et de saisir la façon dont les ressources y sont ordonnées en vue des épreuves à venir⁶.

Le premier document débute par un préambule qui redéfinit purement et simplement l'eau, qui n'est pas tant le référent de la

6. Le premier document, non daté, mais vraisemblablement édité à la fin de l'année 1986, est intitulé : « Axes stratégiques pour un plan de développement » ; le second, plus proche des événements considérés plus haut : « Analyse du plan d'adaptation Deg. » (février 1987).

formule H_2O qu'« un bien national qui se gère collectivement ». L'équivalence avec H_2O est d'ailleurs d'autant moins certaine qu'en l'absence de station d'épuration les humains auront du mal à trouver de l'eau pure en grande quantité et sans difficulté d'accès ou manipulation complexe pour la dépolluer. Les auteurs du rapport partent ainsi des besoins (marché de l'eau ; besoins en France et dans le monde), puis éprouvent le potentiel technique, l'organisation, l'expression des salariés de l'entreprise, pour en venir à la question de la sauvegarde des emplois et à diverses propositions de dispositifs « externes ».

Le marché de l'eau est distribué entre plusieurs grandes sociétés et, bien qu'en légère régression, ne cesse de croître en terme de besoins : l'offre s'est retrécie en raison directe de la baisse des investissements, mais la demande, même si elle n'est pas formulée faute de porte-parole adéquats (notamment au niveau des communes), ne cesse de s'étendre. Sans même parler des marchés Export qui sont jugés considérables (130 villes dépassant le million d'habitants n'étant pas équipées de stations de traitement), un marché énorme s'offre à Deg. pour les années à venir (notons qu'un des alliés qui stabilisent fortement ces prévisions est le ministère de l'Environnement, qui confirme une orientation vers l'investissement en stations d'épuration afin de « faire passer le taux de dépollution en France de 35 à 50 % »). Le potentiel de commandes est donc jugé considérable, même « sans amélioration du coefficient habituel de réussite ». L'argument est donc en mesure d'écraser celui qui est amené de façon récurrente par la direction et qui s'appuie sur un diagnostic de « forte diminution des projets export » et de « tension sur le marché métropolitain ». Les membres cherchent à faire apparaître toute la gamme des possibilités offertes à la firme. Si l'on adopte, par exemple, le point de vue de la diversification des activités, l'entreprise peut répondre sur tout un ensemble de créneaux : l'élimination des nitrates et des phosphates (activité déjà fortement stabilisée), la neutralisation des éléments cancérigènes (trihalométhane) de l'eau potable, les bio-technologies, la production d'éthanol (carburant) en partant de la betterave et de la canne à sucre, la production d'alcool et de méthane à partir des déchets agro-alimentaires, avant la fin du siècle, la production d'hydrogène par biophotolyse de l'eau, etc.

L'eau n'est donc pas cet élément trivial qui peut évoquer un créneau en perte de vitesse : l'eau est pleine de corps étrangers, de parasites, de produits toxiques, de substances qui peuvent s'avérer

dangereuses ou, dans certains cas, utilisables pour de nouvelles applications industrielles. Constatant que les prises de brevets sont en baisse ces dernières années chez Deg., les acteurs en font un signe de perte de dynamisme qu'il faut combattre. Les membres du CE concluent donc à une nécessaire augmentation de l'effectif ou, pour le moins, du maintien de l'effectif actuel. Tous les objets à disposition ont été rassemblés pour former un plan de développement cohérent vis-à-vis du but à atteindre : assurer à l'humanité une eau potable dans tous les pays et villes du monde et maintenir les emplois dans l'entreprise.

Le deuxième document s'avère beaucoup plus critique que le premier, car, entre temps, la direction a montré qu'elle ne reculerait pas dans sa décision de revoir à la baisse les effectifs de la société. Partir du marché semble constituer l'épreuve naturelle pour apprécier les possibilités dont dispose Deg. Mais le marché dont il est fait état ici est un marché préalablement construit comme un véritable espace de mesure ; il est susceptible de calculs, de prévisions, d'enregistrements, il n'est pas éphémère et incertain comme peut l'être la saisie des opportunités dans la relation marchande à l'état pur ; l'installation de stations d'épuration d'eau demande de lourds investissements et un énorme travail de construction préalable. Bien que négligé par la nouvelle direction, le recours aux calculs et aux prévisions paraît donc inévitable : organismes prêteurs, investisseurs, organismes de prévision économique concourent à structurer la connaissance du marché. Quant au potentiel, vouloir le chiffrer « équivaut à vouloir chiffrer l'infini » : les membres affirment, de source sûre, que le marché de l'eau épurée est quasi infini, et qu'il n'est même pas besoin de compter sur des catastrophes comme celle de Sandoz sur le Rhin pour élargir les interventions des traiteurs d'eau. Si défaillance il y a, elle ne provient donc pas de l'état du marché mais bien de l'organisation même de l'entreprise (et vis-à-vis de laquelle la responsabilité de la direction ne peut plus être écartée). C'est le cas, par exemple, à propos de la sous-traitance : le recours à la sous-traitance pour compenser les suppressions de postes et ajuster l'activité aux variations de charge de travail « coûte très cher à l'entreprise quand on y ajoute les charges de préparation, de suivi et de vérification ». Le recours à la sous-traitance pour la division travaux (division à laquelle appartiennent l'essentiel des délégués licenciés) est considéré comme une

erreur grave, « dont les gens d'exécution subissent les conséquences au quotidien ». Les élus du personnel jugent ainsi que la direction va briser des modes de coordination reposant sur une expérience solide et partagée du traitement des eaux : *sous-traiter*, disent-ils en substance, *c'est renoncer à la technicité complète sur les produits*.

Comment ces débats engageant tout le dispositif de l'entreprise sont-ils mobilisés lors de la réunion du CE relative aux licenciements des délégués ? Les cas traités individuellement peuvent-ils être plongés sans médiation dans cette situation qui touche l'ensemble du dispositif d'entreprise ? Le rapprochement est effectué naturellement par les acteurs sur chacun des cas examinés. Suivons le dossier de Clément D., dont on a vu qu'il était considéré comme un des acteurs principaux du conflit. On dispose des extraits du PV de la réunion du CE qui s'est tenue les 2, 3 et 4 mars 1987 (19 pages) pour débattre des procédures de licenciement économique des représentants du personnel. Dès l'ouverture de la réunion, un des membres du comité brandit des pourcentages de délégués CGT inscrits sur les listes de personnel licencié : selon lui, 40 % à 60 % des délégués CGT sont en position de licenciement. Un autre membre prend alors la parole et déclare : « Nous venons d'entendre la démonstration chiffrée d'une authentique atteinte aux droits de l'homme. » Cet énoncé contient toute la tension qui traverse la situation et qui amène les protagonistes à mêler de façon étroite des instruments de preuve économiques et statistiques (chiffres d'affaires, effectifs salariés, indicateurs d'évolution du marché du traitement des eaux, investissements, fonds publics, taux de salariés licenciés par services et branches d'activité, etc.) à une dénonciation de la politique discriminatoire et antisyndicale de la direction de l'entreprise.

Lors de la discussion du cas de Clément D., le directeur du personnel s'appuie sur deux imputations bien distinctes qui justifient, selon lui, la demande de licenciement : d'un côté la diminution des projets export constitue la cause réelle de la suppression du poste de D. ; de l'autre, D. est porteur de deux handicaps qui lui interdisent l'accès au reclassement dans l'entreprise et dont un lui est directement imputable : son absence de maîtrise de l'anglais et, surtout, son refus de suivre les stages de formation à la conception assistée par ordinateur (CAO) qui se généralise dans l'entreprise. L'âge de D. et son ancienneté lui

permettent de bénéficier du FNE, dispositif conventionnel permettant de surmonter les contraintes du chômage à proximité de l'âge de la retraite. Considérant que le licenciement est parfaitement justifié, la direction n'éprouve pas le besoin d'introduire l'avertissement antérieur. D. et l'ensemble des délégués qui le soutiennent font alors ressurgir ce contentieux puisqu'il conforte leur argument de la discrimination syndicale :

« (...) M. D. répond au réquisitoire de M. M. : « j'ai vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise et toujours au service projets. Depuis 1969, je fais du projet métropole ; les motifs avancés pour mon *éviction* du bureau d'étude projets ne tiennent pas. Depuis mon entrée chez Deg., j'ai à chaque occasion demandé des cours de langue, notamment l'anglais et l'espagnol. Cela m'a toujours été refusé. C'est une *contre-vérité* que de dire que je n'ai jamais voulu suivre de stage CAO. La preuve (les documents direction existent), c'est que ces stages ne sont pas ouverts aux chefs de groupe. D'ailleurs, les chefs de groupe (ainsi que moi) se sont élevés contre cette *ségrégation* (...). Je rappelle également que le plus clair de mon temps en bureau d'étude est consacré à l'élaboration de projets, notamment et particulièrement les projets métropole, la charge ou la sous-charge export ayant peu à voir avec mon activité habituelle (...). Je suis élu représentant du personnel depuis vingt-quatre ans et c'est sans doute là qu'il faut chercher l'explication de la mesure qui me frappe. Mon départ en raison de mes charges endommagera l'activité du CE et celle du syndicat. Aucun reproche professionnel depuis vingt-cinq ans, il s'agit donc d'un *délit d'opinion* qui fait suite à l'avertissement que j'ai reçu attendant à mes droits d'homme (...) »

La défense de Clément D., comme celle de l'ensemble de ses camarades, est construite par référence à la discrimination syndicale. Mais, au-delà de cette figure classique de différend sur les causes réelles et sérieuses de licenciement de délégués, la mise en cohérence du contre-rapport utilise les mêmes entités et les mêmes objets que la critique établie au niveau le plus général et connectant la défense du traitement des eaux comme service public et les droits de l'homme. Les délégués s'efforcent ainsi de ne pas dissocier leur cas de la cause collective pour laquelle ils luttent depuis des années et qui, disent-ils, leur a valu des attaques personnelles du nouveau PDG⁷. Cette mise en cohérence s'effec-

7. Lors des débats au CE, Clément D. tient à mentionner une scène dans le bureau du PDG : « En juillet 1986, M. Br. m'a fait venir dans son bureau pour me

tue sur l'ensemble des ressources à disposition. C'est le cas, par exemple, à propos du grief d'absence de formation en CAO : D. se fait le porte-parole de l'ensemble des chefs de groupe qui ont été victimes, eux aussi, d'une discrimination, leur dignité à accéder aux nouvelles techniques n'ayant pas été respectée.

Suite à la polémique au sein du CE, la procédure administrative de licenciement est engagée et s'avère relativement défavorable aux militants de la CGT, l'inspecteur du travail autorisant la plupart des licenciements et le ministre du Travail levant les quelques refus prononcés par l'inspecteur. Du même coup, les actions publiques (manifestations, meetings, pétitions, arrêts de travail) sont intensifiées, le cas Deg. étant exhibé par la CGT comme une figure exemplaire de la casse de l'outil de travail et des libertés syndicales.

A travers les déplacements effectués depuis l'affaire d'avertissement jusqu'au conflit sur les licenciements économiques, en passant par la redéfinition civique du traitement des eaux et les droits de l'homme, se dessine une forme de *processus méréologique* : les tracts distribués par Clément D. à l'entrée de l'entreprise et qui avaient déclenché l'affaire prud'homale (événement devenu local au fur et à mesure des épreuves) contenaient une dénonciation de la politique du groupe sur le traitement des eaux et de la privatisation à outrance d'un domaine relevant du service public. De fait, partis d'un litige sur la distribution d'un tract, nous sommes progressivement entrés dans les objets contenus dans le tract.

parler de M. Bo. (délégué CGT), qu'il a traité de " fou ", d'" empereur ", de " César "; dans ces instants, j'ai considéré par le ton qu'il mettait à cette conversation, et indépendamment d'un malaise qu'il pouvait avoir, que M. Br. n'était pas dans la normalité. *Ses viscères parlaient plutôt à sa place, ses fibres antireprésentants du personnel prévalent sur son emploi*, sur ce pourquoi il est employé chez Deg. » Le recours aux « viscères », aux « fibres », est un bon moyen pour manifester que la personne est habitée par une puissance qu'elle ne maîtrise pas et qui l'entraîne vers des états sortant de la normalité ; l'être est enfermé dans l'intérêt particulier puisque son corps agit à la place de son être moral.

3. Des disputes comme modalités de changement d'état des entreprises

Comme la plupart des catégories qui apparaissent dans les comptes rendus d'affaires, la notion d'*entreprise* est placée au cœur même des épreuves. En effet, la définition de l'entreprise ne peut sortir que d'un ensemble de tests sur ce qui la compose [2.2.] et on peut se demander à tout moment si les dispositifs décrits constituent à proprement parler une entreprise. C'est vers ce type de tests que l'on se tourne lorsque l'on quitte l'unité de référence constituée par l'affaire pour regarder comment se trouvent mobilisés, au cours des disputes, des acteurs, des objets et des relations propres à qualifier un dispositif d'entreprise. Lorsqu'il s'agit de définir l'état — ou le changement d'état — d'une entreprise, le problème de la condensation de la liste des choses qui importent est toujours aussi prégnant [2.4.3. et 4.2.3.1.]. On retrouve ici un des problèmes majeurs de la sociologie de l'entreprise lorsqu'elle cherche à qualifier les changements qui s'opèrent dans les dispositifs de travail. On propose de traiter ce thème des transformations socio-techniques à partir du cadre d'analyse des affaires : ce que l'on nomme le « changement » est-il autre chose que la totalisation, le rapprochement, la mise en série de multiples changements d'états réalisés à travers une longue liste d'épreuves [1.3.2. et 1.5.3.] ?

Trois cas de figure ont été retenus pour soutenir cette extension de l'analyse des affaires à celle des entreprises : le basculement d'une caisse d'épargne dans une véritable crise politique ; la faillite d'une petite entreprise d'import-export ; les épreuves associées à la construction d'un nouvel engin de nettoyage urbain. Le premier cas montre comment des états et des dispositifs peuvent sortir

renforcés d'une affaire particulièrement longue et complexe (maintien en état des dispositifs malgré l'introduction de nouvelles ressources) ; le deuxième cas illustre la possibilité de disparition d'une entreprise par défaut de coordination (construction de l'irréversibilité d'une défaillance) ; enfin, le troisième cas témoigne de la faculté dont disposent les acteurs à tirer les leçons des disputes et des défaillances et à construire les dispositifs adéquats pour assurer la pérennité de l'entreprise (innovation socio-technique réussie).

3.1. La crise politique d'une Caisse d'épargne

Dans son ouvrage sur la naissance des formes modernes de la critique, R. Koselleck analyse les arguments qui s'élaborent dans la controverse des lumières sur l'Etat absolutiste. Selon la lecture qu'il propose de Hobbes, « l'homme n'échappe pas à la guerre civile, même lorsqu'il reconnaît dans sa nostalgie de la paix un principe moral universel ». L'interprétation qu'il suggère de la coupure prescrite par Hobbes entre conviction privée et autorité politique est en effet la suivante : « la pureté subjective de la volonté de paix conduirait, tant qu'elle resterait la seule justification des actions, à une prétention accrue à la totalité de ceux qui se réclameraient de leur conscience, c'est-à-dire, du fait qu'il s'agirait effectivement de différents partis, non pas à la paix mais à son contraire, la guerre de tous contre tous » (Koselleck, 1959, p. 24). Le problème soulevé par la relation qu'établit Hobbes entre conviction et guerre civile se retrouve dans les situations contemporaines où des protagonistes, au nom de principes de justice, entrent dans un *état de guerre prolongé* sans pour autant rompre toutes les relations qui les lient. C'est le cas dans l'affaire suivante, où le différend devient véritablement chronique et où le niveau de résolution du conflit ne cesse de s'élever, ou pour le moins de se déplacer, appelant un souverain impartial capable d'imposer une clôture aux protagonistes.

L'affaire prend naissance dans une Caisse d'épargne située en banlieue parisienne, et gagne progressivement l'ensemble des acteurs et des ressources qui entrent dans la composition de cette entreprise, à la fois populaire et située en marge du système bancaire, liée à l'Etat tout en fonctionnant sous un régime de droit

privé, ayant une forte implantation locale et subissant un mouvement général de modernisation¹. L'affaire se présente sous la forme d'une énigme : les membres du personnel de la Caisse de la région de R. se mettent en grève pendant deux jours contre P., un délégué syndical, pour soutenir leur directeur général. Une telle situation se produit parfois dans le monde du travail, par exemple dans les cas de dénonciation d'un contrat de délégation ou d'actions menées par un syndicat et jugées illicites par des salariés. Mais peut-elle constituer une réponse acceptable à une décision de justice qui condamne la direction de la Caisse pour un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical² ?

Un recours singulier à la grève

En essayant d'analyser cette grève sans faire référence à la liste des épisodes antérieurs que l'on exposera dans un second temps, on se place, en quelque sorte, dans la situation d'un spectateur impartial qui ne connaît rien des détails du conflit interne de la Caisse d'épargne de R. et qui ne peut apprécier les différents rapports qui lui en sont faits que dans leur *structure interne*.

Les représentants du personnel dénoncent les agressions du syndicat U. et de son représentant P. contre leur entreprise et son directeur général. Ils informent donc ce dernier qu'ils cesseront le travail. L'unité du personnel contre P. et son syndicat est soulignée dès la première ligne de ce qui fait office de préavis de grève : l'accord est général au sein de la Caisse sur le fait que P. est un « individu nuisible », dont les agissements se manifestent depuis plusieurs années et les signataires du préavis exigent que les instances représentatives du réseau des Caisses d'épargne prennent des mesures pour mettre un terme à la « machination »

1. Les Caisses d'épargne et de prévoyance sont des organismes financiers à but non lucratif, dont la création remonte au début du XIX^e siècle, et qui sont aujourd'hui rattachées à un réseau national par un statut réformé en 1983.

2. Le contrôleur du travail qui nous a signalé cette affaire la jugeait complètement incongrue. On dispose d'un énorme dossier (plus de 150 pièces), d'un entretien avec l'inspecteur du travail qui a prononcé le procès-verbal contre la direction après avoir essayé de trouver un compromis, et d'un entretien de trois heures avec P., le principal protagoniste. La direction de la Caisse n'a pas pu nous recevoir.

orchestrée par P. et son syndicat. Aucun déploiement substantiel ne permet à un acteur extérieur, qui méconnaît l'état des relations entre les membres de la Caisse, d'apprécier le bien-fondé de cette dénonciation collective. Autrement dit, cette expression écrite des raisons qui motivent la grève est soumise à une faible exigence de justification, le destinataire du préavis étant supposé connaître parfaitement les troubles dénoncés. Conjointement, l'ensemble du personnel de la Caisse d'épargne de R. adresse la lettre suivante aux maires et aux élus des différentes communes relevant de son territoire :

« La Caisse d'épargne de la région de R. est aujourd'hui et demain en grève ; fait exceptionnel dans la vie de notre Entreprise. Nous sommes conscients de la gravité de cette action et de la gêne qu'elle va occasionner à vos Administrés, fidèles Clients de la Caisse d'épargne. Depuis 1985, la vie de notre Entreprise est constamment perturbée par les agissements d'un délégué syndical qui ne représente que lui-même. Ce dernier, régulièrement battu aux élections professionnelles, s'acharne à mettre en péril l'image de notre Etablissement financier en la personne de son Directeur Général. Aujourd'hui, l'ensemble du personnel considère que M. P., appuyé par l'appareil d'un syndicat (le U.), dépasse les limites du tolérable. Persuadés que vous partagerez nos motivations, nous espérons que vous vous ferez l'interprète de notre détermination à défendre la renommée de notre Entreprise, aussi bien dans la vie locale que publique.

Pour le Comité d'Entreprise, pour les Délégués du Personnel et pour le Personnel (signatures). »

En soulignant le caractère exceptionnel de la grève, les acteurs manifestent qu'il s'agit d'un recours ultime et non d'une ressource naturelle dans leur univers. Les êtres touchés par la grève sont doublement définis : comme administrés, ils relèvent bien du maire et de l'ensemble des élus ; comme fidèles clients, ils concernent le personnel de la Caisse d'épargne. En attachant les deux états, les représentants du personnel entendent rallier les élus à leur cause, jouant explicitement sur l'insertion locale de la Caisse. Les motifs de la grève sont explicités sous une forme particulièrement condensée. L'imputation n'étant possible que par un raccourcissement de la liste des êtres qui créent le conflit [3.4.3.], le responsable de la situation est clairement désigné : un délégué syndical qui ne représente que lui-même (figure topique,

s'il en est, de réduction à l'intérêt particulier), qui perturbe la vie de l'entreprise depuis près de trois ans et qui menace, à travers la personne du directeur général, l'image de marque de la Caisse.

Cette déclaration, qui n'apparaît pas complètement congruente avec un pur dispositif civique (épreuve prototypique n° 3), semble exprimer les contraintes attachées au mode d'insertion de la Caisse dans le tissu des relations politiques locales. Mais comment se fait-il que ce délégué syndical, réputé semer le trouble dans l'entreprise, ne puisse pas être convoqué devant quelque tribunal pour y être confronté, jugé et condamné selon les règles judiciaires en vigueur ? Quelle faute a-t-il commise pour que tout le personnel d'une Caisse d'épargne se mette en grève contre lui ? Quelle est la force, la puissance de ce P. qui interdit le recours à des procédés de dénonciation plus courants ?

Les agences de la Caisse d'épargne de R. sont donc fermées pour cause de grève et les fidèles clients peuvent prendre connaissance des raisons de l'arrêt de travail au moyen d'une affiche. L'expression des mobiles de la grève est soumise à une forte contrainte de condensation : elle doit résumer, en quelques mots, de la façon la moins équivoque possible, la source de tension qui fait l'objet du conflit, afin d'obtenir l'assentiment ou d'apaiser le mécontentement des usagers :

« Un seul individu d'un syndicat met en péril notre avenir professionnel ainsi que celui de notre directeur général dont nous sommes complètement solidaires. AUJOURD'HUI, nous voulons saisir les instances compétentes afin de mettre un terme à cette situation insupportable pour nous tous. L'ensemble du personnel de la Caisse d'épargne de la région de R. sera en grève les 30 et 31 mars 1988. Nous regrettons la gêne qui vous sera occasionnée par cette interruption exceptionnelle de nos services. Les Représentants Elus du personnel. »

Au lieu de mettre au premier rang la qualité et l'efficacité du service que doit rendre la Caisse à ses clients (figure la plus acceptable dans les grèves touchant directement des usagers³), les

3. On connaît les difficultés croissantes qu'éprouvent les grévistes de services publics vis-à-vis des usagers. Soit par exemple la déclaration de H. Krasucki, secrétaire général de la CGT lors de la grève des ouvriers d'entretien de la RATP en décembre 1988 : « Si le RER, et éventuellement le métro, sont bloqués, c'est à la direction, au ministre concerné et au gouvernement qu'il faut demander des

membres invoquent leur avenir professionnel et celui de leur directeur général. Autre source d'étonnement : la solidarité avec le directeur général. Un tel rapprochement ne va-t-il pas favoriser l'interprétation de l'adversaire (« c'est le directeur général qui a monté la grève de toutes pièces ») ? L'engagement des instances compétentes jette le doute sur la légitimité de l'action des membres de la Caisse. Pourquoi doivent-ils passer par un arrêt de travail pour saisir de telles instances ?

On sait que le recours à ces instances est barré, provisoirement, par une décision judiciaire qui a précédé la grève et qui a condamné le directeur général pour *délit d'entrave*. Et on a là l'expression de la puissance de P. et de son syndicat, qui ne se sont pas privés de donner un maximum de publicité à cette condamnation. A la puissance, il faut répondre par une force supérieure [3.1.2.2.]; aussi les alliés du directeur général activent la presse locale et régionale qui fait un rapport sur l'événement totalement défavorable à P. et son syndicat, en contestant notamment la justesse du jugement prononcé par le tribunal correctionnel et celle du PV dressé par l'inspection du travail. Peut-on retrouver, à travers les traces disponibles, les changements d'états qui ont conduit les protagonistes à basculer dans cette situation de crise ?

Des changements dans le mode de coordination des activités de la Caisse

Au cours d'une longue interview, P., le délégué mis en cause, situe le point de départ de son affaire au moment d'un double processus de restructuration de la Caisse⁴. On entre ici dans une figure interprétative qui fait appel à un changement de dispositif modifiant l'état des relations entre les êtres [3.4.5.]. Ce dévoile-

comptes. La CGT demande à tous les usagers du service public, dont elle comprend la gêne, de ne pas se laisser abuser et de se souvenir que chacun est à tour de rôle producteur, usager et consommateur. Au-delà des inconvénients inévitables des mouvements sociaux, il y a un véritable intérêt commun en jeu » (tract CGT). La justification s'appuie ici sur une interchangeabilité des états susceptible de renforcer les liens producteurs-usagers (puisque, au fond, il s'agit des mêmes personnes).

4. L'interview amène toujours, par rapport aux documents écrits ou aux échanges observés en situation, des déploiements substantiels sur des relations ou des états de choses non visibles ou peu visibles par des personnes extérieures.

ment permet de sonder la teneur des réseaux locaux dont on a entrevu l'importance pour les activités de la Caisse.

P. remonte d'abord à la réforme des Caisses d'épargne qui intervient au niveau national en juillet 1983 et qui se traduit par l'élection de conseillers au nouveau Conseil d'orientation et de surveillance (COS) de chaque Caisse en 1984. Introduire l'élection de conseillers à un conseil, voilà qui peut paraître modeste pour une réforme nationale. Or un tel dispositif de représentation n'allait pas de soi dans les Caisses d'épargne, puisque le COS vient se substituer aux anciens conseils d'administration composés exclusivement de membres cooptés. P. explique ainsi comment l'application de la réforme s'est opérée à travers une multitude de manœuvres, de pressions, de stratégies pour garder le contrôle de la Caisse et de ses relations avec l'environnement politique. Selon lui, le changement de régime, élaboré au niveau national, se heurte à des réseaux d'influences locales qui retraduisent dans leur logique propre le nouveau dispositif :

« P. — Maintenant, il y a un collège représentant les clients, à R. quatre personnes, un collège représentant le personnel, trois personnes, un collège représentant les élus locaux, quatre maires et conseillers généraux bien évidemment du ressort de la Caisse et après il y a deux représentants des associations qui sont élus par les trois précédents collèges qui élisent les associations parmi celles qui ont fait acte de candidature... On se retrouve donc à la Caisse d'épargne de R. avec treize conseillers au COS... Alors j'ai été élu dans le collège représentant le personnel et *ça a été le début de la guerre (...)* parmi les quatre clients élus, j'ai retrouvé deux anciens clients que j'avais lorsque j'étais *chef d'agence, clients avec qui j'ai sympathisé comme j'ai sympathisé avec beaucoup de mes clients...* Deux de ces clients se sont ralliés à nous... Parmi les politiques, alors là *la politique s'en est mêlée...* Y'avait droite, y'avait gauche bon on a rallié un politique, ce qui fait qu'on était six et en face ils étaient cinq, alors le problème c'est que là on a fauté par inexpérience... On n'a pas pris le temps de se mettre en quête de deux associations qui nous auraient été acquises (...) Les politiques, des associations, ils en ont tous une panoplie... Ce qui fait que la veille du dépôt limite des listes des associations nous on avait rien... Alors on se trouve une association pour jeunes délinquants comme ça au pied levé... Alors à R., donc, trois associations font acte de candidature, deux par la direction et une par nous... Là, il a vu qu'il était pas majoritaire hein, il a compris tout de suite, que là ça faisait sept et là six... Ce qu'il faut savoir c'est que *la première*

tâche du COS c'est de nommer le directeur général, ça il l'a compris aussi (rire)... Alors le président de cette association a fait l'objet de pressions complètement démentes et il a changé de côté... Alors nous avec notre politique, on a fait pression aussi sur lui pour essayer qu'il rechange de camp, et alors il a été menacé de suppression de subvention tout y est passé quoi (...). Toujours est-il qu'il a changé de côté... Evidemment, j'ai pas été élu comme président du COS, et bien évidemment le directeur général a été nommé. »

Dans le dévoilement opéré par P., le COS apparaît comme l'enjeu d'une véritable bataille politique : il faut se rallier des candidats, des voix, user d'influence et de pressions⁵. Une interprétation classique en sociologie des organisations permet de décrire ce type de situation : le nouveau dispositif vient d'en haut, il est institué par décret et ne constitue pas le produit de négociations ou d'accords locaux réalisés par les protagonistes concernés ; de fait, il est vital pour les groupes d'intérêts locaux d'investir le nouveau conseil et d'en contrôler le fonctionnement (cf. Crozier et Friedberg, 1977). La façon dont P. rallie des clients est à ce propos exemplaire : il active les liens personnels qu'il a tissés avec eux afin de les mobiliser pour la conquête du COS. Mais le dévoilement de ces alliances est totalement absent des justifications épistolaires et publiques : la direction ne peut faire surgir l'affrontement au COS, qui est proprement injustifiable ; de même, P. ne peut s'appuyer sur la mémoire de cette épreuve sans prendre le risque d'être discrédité aux yeux du personnel⁶. Si P. ramène la source du conflit qui l'oppose à la direction à une véritable lutte politique pour le contrôle de la Caisse, c'est aussi et surtout parce qu'il s'est trouvé en première ligne en tentant d'accéder à la présidence du COS. Des manœuvres et pressions politiques l'ont fait échouer dans cette entreprise. Mais cet échec

5. L'entretien avec P. fournit tout un répertoire des êtres et relations qualifiant un état de guerre : « début de la guerre », « début des hostilités », « tentative de noyautage », « panoplie », « climat de terreur », « ce qui se trame », « pressions », « menaces », « se rallier », « camp », « bloc », « protection ».

6. Néanmoins, à un moment de très forte tension, les protagonistes en viennent à inscrire, dans un échange de courriers particulièrement virulents, des traces de cette ancienne épreuve au COS (voir *infra*). Si, en l'absence de déroulement complet des acteurs et des objets de cet affrontement passé, ces traces s'avèrent difficilement interprétables par un témoin extérieur, elles concordent avec la version orale et détaillée que nous en fournit P.

inscrit durablement son opposition vis-à-vis de la direction générale qui a, dès lors, toutes les raisons de chercher à l'éliminer.

Selon la plupart des rapports recueillis, un changement d'état a été primordial : celui par lequel P. quitte l'état d'élu du personnel au COS pour celui de délégué syndical, les deux états étant incompatibles selon le statut du réseau des Caisses d'épargne. P. rend compte de sa démission en indiquant que les réunions du COS ne laissaient place à aucun débat positif ni à aucun compromis. Le COS ne constituant pas l'espace critique attendu, P. change de moyen d'expression pour se faire entendre et devient délégué du syndicat U. Mais, pour rendre complètement intelligible l'ensemble des tensions qui constituent le nœud de l'affaire, il nous faut retracer une autre série d'épreuves, a priori indépendantes, qui ont permis à la même personne de devenir chef de secteur.

Le deuxième changement d'état qui émerge de la liste des témoignages examinés est constitué par la nomination de P. comme chef de secteur. Une restructuration de l'organisation interne de la Caisse a lieu au début des années 1980 et donne lieu à la création du poste de chef de secteur, intermédiaire entre les chefs d'agence et les membres de la direction. Selon P., ce nouveau poste avait pour but de réduire la tension entre des chefs d'agence, très proches de leurs clients et totalement immergés dans les réseaux communaux, et la direction financière dont les prévisions et les objectifs n'étaient pas suivis par les agences. Le chef de secteur est à la fois chargé de délocaliser la gestion des agences de son secteur et d'assurer en retour la localisation des directives générales élaborées par le comité de direction sous contrôle du COS.

La direction juge que P. a le profil requis pour occuper un des quatre postes de chef de secteur prévus par le nouvel organigramme, alors même qu'il n'est entré que récemment dans la Caisse. Le secteur confié à P. est très vite cité en exemple pour avoir réalisé un des premiers objectifs assignés par la direction : *faire des prévisions fiables*. Mais s'il accepte sans hésitation son nouveau poste, P. découvre rapidement que la plupart des objets de mise en valeur du poste qu'il attendait ne sont pas à disposition et relativise complètement le succès qui lui est imputé par la direction. Il manque des moyens, dit-il, pour relier les diagnostics très généraux élaborés par le comité de direction et les situations

quotidiennes. En effet, une fois devenu chef de secteur, P. voit les choses différemment : l'exigence de conformité aux règles du développement industriel est plus forte. Or il a le sentiment d'être resté chef d'agence, sans équipement supplémentaire. Comme rien ne vient réaliser dans les faits la réorganisation invoquée par la direction, il ne fait aucun doute qu'il ne s'agit que d'un habillage qui masque une gestion totalement improvisée de la Caisse. Or il faut, dit-il en substance, pousser jusqu'au bout l'opération de décentralisation entamée par la restructuration, en formant ceux qui sont sur le terrain aux subtilités financières. P. interprète l'absence de formation comme un retrait de la direction dans le processus de délégation de compétences qu'elle avait entamé pour satisfaire au souci d'harmonisation exprimé par les nouvelles instances du réseau des Caisses d'épargne. Et il connecte directement ce retrait au mode de recrutement de la Caisse qui permet au directeur général de contrôler personnellement les gens :

« P. — Il a commencé à déléguer au début et puis il a très vite repris ses billes⁷ parce que ne plus savoir ce que fait M. machin dans l'agence ça l'a gêné très vite... Au sein du personnel, à R., il y a *beaucoup de familles*... c'est-à-dire qu'on recrute M. X., chef du personnel, professionnellement compétent, *si on n'a rien à lui reprocher c'est gênant*, mais si on embauche la femme de M. X., sur deux on arrive bien à reprocher quelque chose à quelqu'un... on va dire à M. X. "vous on n'a rien, mais c'est votre femme, ses résultats c'est pas"... alors M. X. il s'écrase... alors des familles y'en a toute une panoplie... déjà *lui* il a embauché son fils et sa fille... son fils est chef d'agence par intérim, le directeur d'exploitation il a recruté sa femme, le chef du personnel il a recruté sa femme, y'a plein de chefs d'agence qui ont leur femme d'embauchée... le directeur financier a son frère et sa sœur... donc ça pour vous donner un petit peu une idée de ce qui se passe dans l'agence. »

7. Le recours au seul pronom (« il », « lui ») apparaît tout au long de l'interview comme s'il n'y avait aucune ambiguïté possible sur le référent de la phrase. Peut-on en déduire que tout ce qui a été dit sur « lui » à travers les épreuves précédentes peut être réintroduit par ce pronom ? On peut en effet considérer que l'usage du pronom permet le collage d'une nouvelle épreuve (« il fait ceci » ou « il est ceci ») avec toutes les épreuves précédentes concernant l'acteur ou l'actant représenté par le pronom. La personne manifestée comme point fixe irréductible est donc bien un des nœuds de l'ensemble des dérivations auxquelles se livre P. et dans lesquelles il entraîne l'observateur.

Si l'on suit l'interprétation de P., le directeur général fait fonctionner les relations domestiques pour accroître son contrôle sur les membres du personnel, et notamment sur les membres de l'encadrement. Ce faisant, P. amorce une explication de la cohésion du personnel, et, bien qu'il la juge factice, reconnaît qu'elle s'est manifestée lors de la grève dirigée contre lui. Du même coup, il apporte de l'eau au moulin de l'interprétation selon laquelle ses actions menacent la perpétuation d'un réseau de liens domestiques : si tous les liens qu'il exhibe sont réellement activés dans la vie quotidienne des diverses agences, alors P. se heurte, avec son esprit critique, ses projets de réforme et son syndicat, à une forme de *grande famille* dont C., le directeur général, est en quelque sorte le *protecteur*.

La posture critique adoptée par P. s'étend à l'ensemble des objets autour desquels se construit l'activité de la Caisse. C'est le cas, par exemple, à propos de l'usage des Codevi avec lequel il est en désaccord, ce qui lui a valu des lettres de dénonciation de quelques-uns de ses collègues :

« P. — On m'a reproché plein de choses... A l'époque on a essentiellement misé sur le quantitatif... On ouvrait des livrets avec 10 F... quand on prend le coût d'un livret — au niveau informatique j'entends —, un livret à 10 F ça nous coûte plus d'argent que ça ne nous en rapporte... Maintenant on fait un peu marche arrière : on en est arrivé à solder des *comptes dits non rentables*... Moi j'estime que les extrêmes sont toujours dangereuses à savoir qu'ouvrir tout et n'importe quoi c'est maladroit, solder tout et n'importe quoi ça l'est autant... C'est pas parce qu'un client aujourd'hui n'a que 10 F sur son compte que demain ça sera pas un client intéressant... ce qui me fait critiquer la politique actuelle sur le plan commercial pour les Codevi là disons qu'on avait décidé d'ouvrir des Codevi un peu n'importe comment et à n'importe qui ce qui fait que *j'estimais devoir ouvrir des Codevi à des clients pour qui ce produit répondait à une demande*... Il suffisait de susciter un peu la demande et ça passait... mais le problème c'est que lorsqu'on force un peu trop la main du client il va dire oui puis après, "Vraiment ils me vendent n'importe quoi là-dedans, j'en aurai jamais besoin, d'abord je venais pour le solder aujourd'hui et puis j'ai perdu toute la confiance que je pouvais avoir en vous"... Il faut faire attention, ça peut être à double tranchant... ceci pour expliquer qu'on m'ait reproché le fait de ne pas avoir ouvert de Codevi à tort ou à travers... »

C'est donc un mauvais usage des ressources que P. diagnostique et qui explique, selon lui, les désaccords qu'il a pu avoir avec les membres de la direction comme avec certains de ses collègues. S'il ne conteste pas l'objectif assigné par la direction visant à consolider la diffusion d'un ensemble de produits plus diversifiés que le produit de base, le livret A (compte-chèque, plan d'épargne, carte bleue, Codevi, etc.), il critique l'absence de formation et de marge de manœuvre des agents mis en demeure de rendre des comptes (ici au double sens). Leur marge de manœuvre, soutient-il, doit être d'autant plus importante que l'incertitude principale provient du client : on ne peut pas prévoir complètement les désirs des clients, et la propension à susciter fortement la demande pour parvenir à réaliser coûte que coûte les objectifs fixés crée une tension dans la relation commerciale ; le chef d'agence qui déploie à tout prix la gamme des produits disponibles transforme la nature de la relation avec le client et la tendance à clôturer les comptes jugés non rentables interdit de comprendre les attentes ou les demandes du client en dehors de tout seuil préétabli. Mais si l'on en juge par le contenu des courriers envoyés au directeur commercial par les chefs d'agence et les chefs de secteur, dénonçant l'attitude critique de P., l'analyse de ce dernier est loin d'être partagée par les membres de la Caisse⁸.

Dans son récit des luttes pour le contrôle de la Caisse, P. traitait comme naturel le fait de sympathiser avec ses clients et de s'en faire des alliés lors des élections au COS. La possibilité d'une telle association ne lui apparaît en rien critique : il est naturel pour un chef d'agence de tisser des liens avec ses clients ; c'est même là une des caractéristiques du poste de chef d'agence et un bon indice d'insertion de la Caisse dans un réseau de solidarités locales. Les personnes entrent dans un cycle d'échanges domestiques qui s'étendent au-delà de l'agence puisque bon nombre d'entrevues et de conseils financiers se déroulent devant un verre à la maison⁹.

8. En effet, une partie importante du dossier écrit est composée par une série de lettres de griefs adressées par des employés, guichetiers, chefs d'agence et chefs de secteur à la direction, dénonçant le comportement quotidien de P. et sa critique permanente de la politique commerciale de la Caisse.

9. Sur ce point, voir l'analyse du crédit bancaire proposée par A. Wissler (1989). Notons à ce propos la double nature des liens qui est condensée dans le terme de

C'est donc le plus naturellement du monde que P. a activé de tels liens pour se rallier des clients dans l'épreuve électorale. Mais on comprend aussi du même coup la teneur de sa dénonciation de la politique commerciale de la direction dont il nous dit qu'elle constitue une simple façade masquant des arrangements et des liens politiques locaux : la direction fait peser sur les chefs de secteur une contrainte de planification des objectifs et de contrôle de gestion des comptes, alors qu'elle sait très bien que tout repose sur des formes de solidarités locales, dont le respect lui assure d'ailleurs l'adhésion de ces agents. P. est donc aux prises avec un dilemme redoutable : reconnaître pleinement, comme il le faisait lorsqu'il était chef d'agence, les réseaux domestiques qui permettent aux membres de la Caisse de stabiliser les liens avec leur clientèle ; les dénoncer totalement au nom de la transparence des rapports et de la modernisation de la Caisse selon les normes établies au niveau national — modernisation qui assure en outre une présence moins problématique au syndicat qu'il représente.

« Donnez-moi un secteur, mais donnez-moi les outils pour atteindre les objectifs »

La figure du *défaut d'objet* constitue un mode de défense très courant dans les querelles sur les lieux de travail : les ressources nécessaires pour accomplir une performance ne sont pas disponibles. Or faire référence à un défaut d'objet suppose toujours que les protagonistes se soient accordés préalablement sur les ressources qu'il était nécessaire d'engager, c'est-à-dire encore sur les conditions de possibilité de la performance [3.5.]. Le défaut d'objet est alors directement imputable aux acteurs qui, en vertu des conventions passées, devaient mettre les ressources à disposition.

Un exemple nous est fourni par un échange qui a lieu à la fin de l'année 1987, période qui précède l'audience au tribunal correctionnel et où les épreuves font rage sur le lieu de travail. En juillet 1987, P. se voit assigner un ensemble d'objectifs par la direction

« conseil », qui peut être rapproché de liens domestiques (« demander conseil à un ami ») ou de liens marchands (le conseil est un service cohérent avec des transactions commerciales, qui peut donc être rémunéré).

commerciale qui entend « favoriser l'extension des agences placées sous sa responsabilité ». Un ensemble d'instruments sont annoncés par le directeur commercial : un « plan pluriannuel de développement », le « taux de pénétration et de détention clientèle », le « résultat des prospects » et de la « promotion des produits et services », le « nombre d'ouvertures brutes du secteur à atteindre », une « décomposition des objectifs par produits : livret A, compte-chèque, plan d'épargne-logement ». Le nombre de comptes fixé doit ainsi permettre un excédent de capitaux à la fin du semestre. Une dizaine de jours plus tard, P. écrit au directeur commercial pour lui rappeler qu'il n'a toujours pas à sa disposition les documents nécessaires pour élaborer la stratégie la mieux adaptée. Pour réaliser le renversement de tendance exigé par la direction, il faut, écrit-il, « des moyens humains et matériels supplémentaires importants ». Encore un peu plus tard, il dénonce auprès du directeur général les difficultés de fonctionnement qu'il rencontre : toutes ses relations avec le siège sont canalisées par M. B., l'attaché de direction ; il doit demander par courrier des ressources qu'il juge élémentaires pour assurer le fonctionnement de son secteur, telles que les dates de congés du personnel du secteur, la liste des agents mis à sa disposition : « Vous comprendrez fort bien qu'en refusant de me donner ces renseignements, il m'est difficile de vous proposer un planning. » L'épreuve à laquelle est soumis P. en tant que chef de secteur, et dont il accepte le principe, ne peut être valide si les ressources qu'il doit engager ne sont pas disponibles.

Selon une lettre à caractère « officieux » (d'après une annotation en marge) qu'il envoie à un de ses camarades du syndicat U., P. est progressivement convaincu que la direction cherche à le « coincer » au plan professionnel. Dénoncer la carence des moyens mis à sa disposition lui permet alors de se prémunir contre d'éventuelles accusations de fautes professionnelles comme celles qui sont relevées par la direction à son encontre en décembre 1987 :

« Vous avez, en date du 17 décembre, transmis à notre siège social un dossier de prêt au nom de M. A. Celui-ci comporte, à lui seul, deux erreurs inacceptables : a) la cession des droits acquis sur PEL ne peut se faire qu'au profit d'un tiers lui-même titulaire d'un PEL (non d'un EL) ; b) le PHG que vous proposez ne correspond à

aucun de nos barèmes en vigueur. Comprenez, Monsieur, que je ne puisse plus supporter de telles fautes professionnelles. »

Plus l'attaque de la direction se fait pointue, en s'appuyant directement sur des objets qui sont incontestablement à la disposition du salarié, comme c'est le cas ici dans le montage d'un dossier de prêt, plus la défense devient difficile. P. sait qu'il est ici en position de faiblesse et que la moindre faute professionnelle déstabilisera ses alliances. C'est pourquoi il met un point d'honneur à signaler que, malgré la régularité de ce genre de procès dans une activité bancaire, il n'a jamais été soupçonné de la moindre malversation, ce qui n'a pas été le cas de certains des alliés du directeur général¹⁰.

De la difficulté à se représenter soi-même dans l'entreprise

La désignation de P. comme délégué syndical est immédiatement interprétée par la direction comme une nouvelle déclaration de guerre¹¹. La lettre qu'elle lui adresse le 1^{er} août 1985 va constituer une pièce majeure lors de la construction juridique de l'affaire. Dans cette lettre, le directeur général félicite P. pour son accréditation en tant que délégué départemental et régional mais lui rappelle que le poste de chef de secteur est associé à des contraintes incompatibles avec ses nouvelles responsabilités syndicales : ce poste clé réclamant une « entière disponibilité », il ne peut être attribué à un « non-permanent ». Selon la direction, P. ne peut répondre aux deux formes d'engagement sans être la

10. On a pu vérifier dans le dossier de l'IT que le directeur général a licencié plusieurs chefs d'agence accusés de malversation. Selon P., il s'agit là de la faute professionnelle par excellence de l'activité bancaire : la manipulation permanente d'argent, de comptes et de capitaux conduit certains agents à se faire « piéger » en s'illusionnant sur l'absence de visibilité de malversations jouant sur les calculs différés de marges ou de taux d'intérêts.

11. P. décrit son syndicat comme un syndicat maison, créé en 1947 après la scission de la CGT et intégré dans un réseau de syndicats autonomes du secteur bancaire. Le statut des Caisses d'épargne rend possible le cumul des mandats locaux (délégués syndicaux d'entreprise), départementaux et régionaux. P. cumule ces trois mandats dès le mois de juillet 1985, à peine un mois après avoir été désigné délégué syndical et avoir démissionné conjointement de son mandat au COS. Dès lors, l'épineux problème de la gestion du nombre d'heures de délégation attachées à ces différents mandats va devenir l'objet central du différend.

proie de tensions ou de dilemmes insoutenables et, de fait, P. doit réintégrer le poste qu'il occupait précédemment comme chef d'agence.

Si l'on fait abstraction des contraintes légales qui pèsent sur la présence des délégués syndicaux dans l'entreprise, et si l'on se place exclusivement dans un registre industriel d'ajustement des capacités professionnelles des personnes aux fonctions qui leur sont attribuées, une telle argumentation peut se tenir. Il arrive d'ailleurs que des délégués acceptent, le plus souvent tacitement, une modification de leurs attributions : même si la personne conserve son poste, compte tenu du volume d'heures de délégation, une partie de son activité est inévitablement assumée par d'autres, et progressivement les tâches importantes lui sont retirées. P., qui fait valoir que la direction s'est engagée en lui proposant un poste de chef de secteur, ne se prive pas de rappeler qu'il a le *Code du travail* pour lui : l'employeur commet un délit en considérant l'activité syndicale pour affecter une personne sur un poste. Mais, pour le directeur général, P. a changé la nature de la convention qui le lie à l'entreprise, convention qui, comme le montrait sa promotion rapide, allait au-delà des clauses explicites du seul contrat de travail. De fait, malgré les contraintes légales, le directeur maintient sa position et considère qu'il n'y a pas d'accord possible entre le poste de chef de secteur et l'état de la personne de P. qui le lie à un syndicat. C'est pourquoi, à peine installé dans son nouvel état de délégué syndical, P. accumule les accrochages avec l'attaché de direction sur la question des heures de délégation.

L'échange de courrier entre P. et la direction se fait de plus en plus systématique pour des problèmes ordinairement traités par interaction directe : usage du téléphone, usage de la photocopieuse, problèmes de planning, de congés payés, de remplacement. Puis les lettres se prennent elles-mêmes pour objets, amorçant une boucle sans fin dont les acteurs essaient désespérément de sortir. Par exemple, cette énième tentative de clôture de la part de l'attaché de direction exprime clairement la contrainte que la dispute épistolaire fait peser sur la formulation d'un accord solide :

« Il semble pour le moins très curieux que vous posiez une question concernant l'horaire alors que, dans votre précédente missive, vous

déclarez vous-même : " je vous confirme ma volonté de travailler pour la Caisse d'épargne de R. à temps complet, à savoir 39 heures par semaine. " Ceci prouve une fois de plus que vous nous écrivez uniquement pour le plaisir, mais je tiens à vous faire savoir dès maintenant, que je ne pourrai plus répondre systématiquement à votre correspondance quasi journalière et sans intérêt (...). »

On ne négocie pas par correspondance. Indépendamment de toute hypothèse sur le cynisme éventuel de l'un ou l'autre des protagonistes — hypothèse que chaque acteur ne se prive pas de faire —, il apparaît que lorsqu'un des belligérants cherche à arrêter la dispute en faisant une proposition, l'autre traduit cette dernière comme une relance de l'épreuve. Dans le cas d'espèce, l'attaché de direction qui tente de casser la multiplication à l'infini des échanges épistolaires, utilise la série des lettres de P. pour le prendre en défaut et avoir ainsi le dernier mot : P. est un maniaque ou un procédurier qui écrit uniquement pour se faire plaisir, en conséquence de quoi ces échanges ne constituent aucunement une épreuve de réalité. Mais pour P. le recours à l'écrit est décisif car l'inspection du travail est désormais engagée dans l'affaire qui l'oppose à la direction. Il entend ainsi pousser les membres de la direction dans leurs derniers retranchements et, le cas échéant, les « coincer juridiquement », l'action juridique et l'action syndicale pouvant s'associer facilement à la controverse écrite qui « bétonne » les argumentaires des parties en présence. C'est pourquoi, face à l'intervention de l'IT qui s'appuie sur l'argumentaire juridique de P., la direction générale n'a d'autre ressource que de dresser contre P. l'ensemble du personnel qui a des contacts quotidiens avec lui :

« P. — Alors il a essayé de me faire des croque-en-jambe de partout et d'un seul coup sont arrivées des lettres de collègues qui se sont plaint de moi... Subitement ça se met à arriver... Alors il y a le chef d'agence de V., dont le frère est le directeur financier, dont la sœur est chef d'agence, les familles dont je parlais tout à l'heure, alors directeur financier qui est au comité de direction, alors évidemment on peut penser ce qu'on veut hein!... Donc c'était beaucoup plus crédible qu'un type travaillant avec moi fasse une lettre se plaignant de mon service à la clientèle, de mon refus d'ouvrir des Codevi (...) Le chef de secteur qui est un des deux anciens dont je parlais tout à l'heure, qui pour la petite histoire arrive de la Caisse d'épargne de V., le directeur général arrive

aussi de la Caisse d'épargne de V., il arrive par hasard aussi de la Caisse d'épargne de V.¹²... Celui-là, celui qui a été nommé chef de secteur après la restructuration il a tellement retourné sa veste qu'il sait plus dans quel sens elle est... c'est le tête de liste de la liste sur laquelle je me suis présenté au COS, c'est M. Bu, un nom à retenir celui-là... Quand on a présenté une liste au COS, y'avait Bu et lui il arrive aussi de V. et il était en désaccord avec le directeur général, à l'époque il nous avait dit : " C'est simple, ce sera lui ou moi ", depuis il a changé de bord... mais enfin on va s'emmêler les... Donc¹³ tout ceci pour dire que le chef d'agence C. dans laquelle je travaillais a donc fait une ou deux lettres contre moi pour se plaindre de mes services... »

Ce qui est notable ici, c'est le degré auquel la *mémoire des épreuves antérieures* est agissante pour qualifier l'état des êtres en présence [6.4.] : P. ne cesse de repasser par des épreuves antérieures dont il n'avait manifestement pas dévoilé totalement le dispositif pour fonder les rapprochements qu'il opère. On a là un bon indice, non seulement de complexité de l'affaire, mais de l'irréversibilité des désaccords qu'elle exprime : en effet, pour rendre réversible un désaccord sur la clôture d'un litige ou d'un différend, il faut (s')interdire la remontée permanente vers des qualités, des états, des ressources utilisées par le passé. Il faut, selon l'expression de H. Arendt, s'accommoder du caractère irréversible des choses passées en usant de la faculté de pardon, ce qui est d'ailleurs, selon elle, une des garanties de maintien de l'humanité des personnes [6.3.1.].

En exhibant la coïncidence des plaintes des membres du personnel et du déclassement prononcé par la direction générale, P. donne une mesure de la puissance de son adversaire qui peut mobiliser tous les membres contre lui pour ainsi dire sans préavis. Mais il juge utile de ressortir un *précédent* qui procure un degré d'objectivité supérieur à l'appréciation qu'il porte sur le directeur

12. On a ici l'expression d'un procédé d'interprétation par unification : à l'aide du prédicat V « arriver de la même Caisse d'épargne », P. construit la règle : « si X et Y vérifient V, alors ce n'est pas un hasard » (à ceci près que la règle est énoncée ici sur le mode ironique : P. dit « par hasard » au lieu du « ce n'est pas un hasard » qui constitue la forme primitive des figures d'interprétation par rapprochement de coïncidences troublantes).

13. Le « donc » est utilisé ici en guise de clôture d'une liste de rapprochements ou, si l'on veut, de déductions, intermédiaires (voir Raccah, 1987). Il permet à l'auteur du rapport de remonter dans la chaîne des inférences qu'il cherche à tirer.

général, en la détachant de son propre conflit. Car on finit par douter de l'authenticité de son témoignage et de l'objectivité de son propos : ne reconstruit-il pas le conflit depuis son unique point de vue ?

« P. — En 82, le directeur général a mobilisé le personnel qui menaçait de faire grève si le directeur général ne licencierait pas une personne... On va retrouver ça avec ma grève... moi j'étais récent, j'étais chef d'agence... j'ai pas suivi l'affaire de près (...) la seule chose que j'ai vue, c'est dans mon agence débarquer le directeur commercial avec une pétition (...). Alors on était pour ou contre... on ne pouvait pas ne pas être pour ou ne pas être contre... c'était un peu les arguments qui sont avancés pour moi, du style " Mme X. déstabilise l'entreprise, fait en sorte de couler la boîte, donne une très mauvaise image de l'entreprise à l'extérieur "... alors j'ai signé, tout le monde a signé... peut-être un ou deux qui n'ont pas signé et j'en doute... signer, sinon c'est la mutation à perpète les oies là-bas... parce que ça il l'a fait.... J'ai signé, Mme Untel a été licenciée... création de la CGT... il n'y avait aucun syndicat et le délégué de la CGT vient témoigner aux prud'hommes pour le directeur général contre la salariée (*rire*)... inutile de vous dire que, le lendemain, la CGT a dissout sa section et a crié haut et fort, " ce délégué syndical de la CGT nous on ne le connaît pas "... noyautage... Quand on parle de mon affaire on en fait un cas unique et apparemment ça s'est toujours bien passé dans cette entreprise, il n'y a qu'un seul fou furieux c'est P., qui veut tout casser... il y a quand même quelques antécédents... »

P. entend démontrer le caractère habituel, au sein de la Caisse, d'une forme de détournement des dispositifs collectifs les plus stabilisés (pétition, grève, licenciement, création d'une section syndicale). Du même coup, il peut mettre en doute l'harmonie préétablie qui était réputée régner sur l'établissement avant le démarrage de son affaire et convaincre notamment l'IT du bien-fondé de ses critiques.

L'IT intervient une première fois pour remettre P. dans l'état de chef de secteur. En décembre 1985, une tentative de conciliation est effectuée dans l'entreprise. Le ton monte entre l'IT et le directeur général, qui lui fait comprendre que sa décision est irrémédiable. Menacé d'un procès-verbal, le directeur restitue néanmoins son poste à P. mais lui fait subir des modifications en arguant qu'il a dû promouvoir un nouveau chef de secteur et ne peut remercier celui-ci. De fait, il crée un cinquième secteur

spécialement pour P. Ce dernier juge que ce secteur est singulièrement amoindri, et fait de nouveau appel à l'IT. Le directeur indique alors que, pour résoudre le problème des chefs de secteur, il va supprimer purement et simplement cette fonction. L'IT prend cet argument comme une provocation et entame la rédaction de son PV. Entre temps, les chefs de secteur se mobilisent et manifestent par écrit leur soutien au directeur.

La clôture de ce cycle d'épreuves doit, pour être acceptable, réduire l'incertitude inévitable de l'avenir en permettant la réalisation d'une forme de loyauté entre les êtres [3.2.1.3.]. Tant que l'incertitude reste entière sur la fidélité des êtres moraux vis-à-vis de leurs engagements, il est nécessaire de relancer l'épreuve sur ces êtres pour éprouver leur loyauté [3.2.]. Dans l'affaire P., les protagonistes font l'apprentissage de ce qui résiste [1.3.4.], de ce qui ne peut pas ou ne peut plus être déconstruit à moins d'en changer la nature (le directeur général découvre la dureté des associations stabilisées par le droit du travail qui l'empêchent de déclasser un chef de secteur trop souvent absent ; P. s'aperçoit que les liens tissés entre les membres de la Caisse sont verrouillés au point que seule l'intervention d'un juge extérieur peut les entamer en s'attaquant directement au cœur du dispositif). De fait, chacune des parties cherche le terrain sur lequel elle pourra se défaire de la dureté des choses amenées par l'autre (ce qui explique la grève de l'ensemble du personnel contre P. répondant au jugement qui condamne le directeur général suite au PV dressé par l'IT) : comment dès lors suspendre les rebondissements permanents du conflit ?

La dégénérescence des rapports : délation, calomnie, invective et mise à l'index

Au début de l'année 1986, les chefs de secteur écrivent au directeur commercial pour lui annoncer qu'ils renoncent aux réunions hebdomadaires des secteurs si P. continue à y participer. La direction ne prend plus de décision : elle se fait désormais le porte-parole de l'ensemble des chefs de secteur et des membres du personnel. P. se voit donc retirer son poste de chef de secteur pour la seconde fois. L'ensemble du personnel se dressant contre lui, la direction juge qu'il est temps de lui donner le coup de grâce. Ce

qui caractérise ce moment de l'affaire, c'est le degré auquel chacun des protagonistes en vient à déconsidérer publiquement l'adversaire en dévoilant la nature profonde de ses affections [6.3.] : il y a quelque chose dans sa personne qui le pousse à des agissements contraires à la concorde ; l'adversaire se résume à une pure volonté de puissance, et c'est là que réside le fond de l'affaire. Si P. n'inscrit pas directement son interprétation de la volonté de puissance du directeur général, le comité de direction n'hésite pas à qualifier par écrit l'état de P. qui semble interdire toute réversibilité du différend, toute recherche raisonnée d'accord ou de compromis. L'irréversibilité déposée dans la personne, cela signifie son impossibilité à changer d'état [4.3.1.].

Le processus de mise en cause de la personne de P. monte encore d'un cran avec les courriers de dénonciation reçus par la direction et provenant de chefs de secteur, de chefs d'agence et de guichetiers. Une masse d'individus écrivent subitement pour dénoncer — ici au sens de délation — les agissements de P. Cet ensemble de plaintes est enregistré par le directeur commercial, allié du directeur, qui accuse P. d'« entrave au développement commercial », de « refus d'obéissance aux ordres supérieurs » et de « provocations systématiques et flagrantes ». Mais la lettre la plus orageuse est celle du 30 avril 1986, cosignée par les membres du comité de direction (voir lettre ci-contre). C'est d'ailleurs à l'occasion de cette nouvelle tentative de vidage du conflit que l'affrontement politique relaté par P. à propos du COS est sorti au grand jour. On est loin ici de la simple faute professionnelle. Un être capable de tels agissements peut-il se voir appliquer un quelconque principe de commune humanité [4.2.2.] ? Dans tous les cas, ce jugement, faisant le consensus parmi les membres du comité de direction de la Caisse, ne peut entraîner qu'une sanction suprême et sans appel. Pourtant, P. n'est pas congédié : il est seulement relevé de ses fonctions de chef de secteur et doit reprendre un poste d'agent de guichet en attendant une nouvelle affectation. Paradoxe : autant de signes d'irréversibilité du comportement de P., d'actions et de perturbations ayant les conséquences les plus graves et une sanction qui ne va pas jusqu'au licenciement ! Mieux, à peine trois semaines plus tard, P. est remis sur son poste de chef de secteur, sans explication particulière. Il demande alors des comptes et exige d'être réhabilité aux yeux des membres de la Caisse par une nouvelle note de service qui annule

la précédente afin que le discrédit qui lui a été causé soit réparé par une information publique. Les protagonistes parviennent à renégocier *in extremis* la possibilité d'une épreuve légitime, alors même qu'ils ont construit un processus les plongeant dans un état de guerre apparemment irréversible [4.3.1. et 5.3.].

Autre exemple de ces chassés-croisés entre rapports de forces et rapports de légitimité, une épreuve s'enclenche à partir de la relation de clientèle qui lie P. à sa propre entreprise. P. dispose en effet d'un compte et d'un portefeuille d'actions à la Caisse d'épargne. Un ordre de vente-stop, procédure qui permet de se prémunir contre les renversements brusques de tendance des valeurs boursières, est, selon lui, mal interprété par le service Titres et lui cause un préjudice. En tant que client, il fait donc une réclamation, ce qui lui vaut une accusation de persécution de ses collègues du service Titres de la Caisse. La défaillance est ainsi retournée contre P. qui, aux yeux de ses adversaires, fait la preuve d'une faible maîtrise des techniques boursières qu'il prétend utiliser. Car P. ne peut être un client comme un autre : il doit engager ses réflexes professionnels et vérifier les ordres qu'il passe. Or non seulement il ne le fait pas, mais il porte sa plainte directement devant le corps de contrôle de la Commission nationale des Caisses d'épargne. Suite à l'appel du contrôle, Mme G., la responsable du service Titres, se voit infliger un avertissement par le directeur général. Elle saisit les délégués du personnel qui renversent l'imputation et considèrent, dans une lettre ouverte, que « le comportement de M. P. n'a pas été de régulariser au mieux, comme un client, son problème, mais de "coincer" un collègue ». Aussi, les délégués demandent au directeur de lever l'avertissement et de les autoriser à publier leur lettre pour éviter que de telles situations se reproduisent au sein de la Caisse.

Cette nouvelle épreuve nous montre que le changement de qualité de la même personne, le passage du professionnel au client, ne peut se faire facilement compte tenu de l'état des relations entre les êtres : ce qui peut être traité comme une erreur rattrapable dans une relation de clientèle ordinaire devient ici une nouvelle épreuve de force, un nouveau test des rapports entretenus par les protagonistes. P. estime pour sa part qu'il s'est comporté en client et que la direction de la Caisse a volontairement laissé traîner l'affaire pour le mettre en situation de réclamer

CAISSE D'ÉPARGNE de [REDACTED]

15 bis

[REDACTED] le 30 avril 1986

SIÈGE SOCIAL :
[REDACTED]
B.P. n° 3
78 [REDACTED]
Tél. : [REDACTED]
C.C.P. PAR [REDACTED]
TELEX : [REDACTED]

Monsieur [REDACTED]
Agence Caisse d'Épargne
1 rue de [REDACTED]
[REDACTED]

DIRECTION GÉNÉRALE

N/Réf : JCC/PhJV/MV - DG 0551/86

LETTRÉ RECOMMANDEE AVEC A.R.

Monsieur,

Depuis plus de deux ans, vous nous obligez à supporter vos provocations qui, en réalité, reflètent votre ambition démesurée.

La pratique de l'intrigue, bien connue pour dissimuler l'incompétence professionnelle, a toujours été votre mode d'expression préféré.

Pour preuves, la campagne diffamatoire que vous avez menée à l'encontre de l'Entreprise qui vous emploie afin d'être Président du Conseil d'Orientation et de Surveillance.

Pour atteindre cet objectif, certes particulièrement enviable, vous n'avez pas hésité sur les moyens : diffamation, calomnie, tromperie en profitant de la liberté de manoeuvre qui vous était donnée par votre position de Chef de Secteur.

Ces procédés, rappelons-le, relèvent du droit commun. Enfin, vous recueillez le fruit de vos efforts et vous siégez au Conseil d'Orientation et de Surveillance, mais pas dans le fauteuil du Président.

Au terme de la deuxième réunion, vous êtes contraint d'annoncer votre démission, les autres membres du Conseil d'Orientation et de Surveillance ayant pris conscience de vos essais de manipulation.

- AGENCES -

[REDACTED]

Défaillances et conventions

Aujourd'hui, vous récoltez ce que vous avez semé.

Les membres du Personnel excédés par vos agissements ont fait savoir qu'ils en avaient assez et plus qu'assez d'un individu nuisible.

Même vos amis les plus proches se sont aperçus que vous étiez malhonnête et vous ont désigné comme tel.

Quant à l'ensemble du Personnel travaillant sous vos ordres, il ne s'est pas passé de jour sans qu'il se plaigne de votre harcèlement systématique à propos de sujets sans rapport aucun avec le commercial, à un tel point qu'une personne de votre Secteur a fait une dépression nerveuse qui a nécessité son hospitalisation.

Nous apprenons, ce jour, que sans en avertir comme prévu la Direction Commerciale, vous convoquez deux personnes, dont Monsieur ~~Georges~~ à ~~SAN~~, bien que celui-ci ait pris des engagements à la même heure avec certains de ses clients. Pour vous, ces derniers seraient-ils secondaires ?

Mieux, vous vous êtes permis de lui faire parvenir par la poste une lettre qui ressemble fort à un avertissement. Vous prendriez-vous pour le Chef du Personnel ?

De plus, il apparaît que cet avertissement s'appuie sur une plainte d'un client que vous avez suscité à cet effet.

Pour ces motifs, à savoir :

- refus d'obéissance aux dépens de la sécurité en ne signalant pas les mouvements du Personnel de votre Secteur,
- abus de pouvoir caractérisé au mépris de la clientèle,
- outrepassement délibéré de vos droits,
- harcèlement systématique qui confine à la persécution du Personnel de votre Secteur,

il est de notre devoir de mettre un terme à une situation insupportable qui se traduit, entre autres, au niveau des résultats commerciaux.

En conséquence, nous vous relevons de vos fonctions de Chef de Secteur, à compter de ce jour.

Dans l'attente d'une nouvelle affectation, vous voudrez bien assurer le rôle d'agent de guichet au bureau de ~~la Direction~~.

les sommes qui lui étaient dues ; c'est pourquoi il s'est senti justifié de remonter au niveau du contrôle (où le directeur général a des « ennemis personnels », mais c'est là toute une histoire qu'il nous a interdit de rapporter), et de menacer de « saisir l'union des consommateurs au risque de ternir l'image de marque de la Caisse ».

Même au stade ultime de cette affaire qui s'éloigne de plus en plus des questions de justice et d'équité pour aller vers ce que les protagonistes construisent comme un véritable rapport de forces (en essayant par de multiples épreuves de se donner une mesure des forces en présence), le *sens ordinaire de la réparation* [3.4.4.] est néanmoins perpétuellement engagé pour qualifier *ce que devraient être* les clôtures légitimes des multiples accrochages, incidents et autres litiges qui surviennent. Mais pour chaque camp les arguments de l'adversaire n'ont plus de prise. Seuls comptent les investissements destinés à bâtir son dossier : P. en remontant vers des instances qu'il tente de s'allier en vue d'épreuves ultérieures, les délégués du personnel en essayant de rendre publiques les agissements de P. afin de mobiliser à nouveau contre lui l'ensemble du personnel.

Retour aux prémices de la grève : du procès-verbal à la condamnation pénale du directeur général

Les quelques épreuves épinglées dans la masse de procès que s'infligent les protagonistes font apparaître le consensus qui se forme entre les membres du personnel (de la direction générale jusqu'au simple guichetier) contre P. et son syndicat. De fait, l'IT qui décide de dresser procès-verbal à l'encontre de la direction risque fort de se heurter à ce consensus et d'échouer dans sa tentative de rendre réversible le processus d'exclusion qui se dessine. Premier point : le ministère public ne classe pas le dossier et décide de suivre le procès-verbal, ce qui signifie qu'il rend incontestables les infractions dénoncées. Le PV est en effet parfaitement documenté : de longues citations, extraites des courriers adressés à P. par la direction, viennent renforcer le propos et de nombreuses pièces à conviction sont associées en annexe : tableau d'avancement, chiffres du secteur dirigé par P. avant son déclassement, organigramme de la Caisse, etc. L'infraction

tion est manifeste : modification substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail d'un délégué syndical pour des raisons tenant exclusivement à ses activités syndicales, soit une voie de fait, constitutive du délit d'entrave. La qualification juridique des faits est indiscutable, et ce d'autant plus que la jurisprudence ne tolère aucune circonstance atténuante : les mandats représentatifs étant d'ordre public, l'entreprise doit s'organiser de telle sorte que les représentants du personnel puissent exercer normalement leurs fonctions. Il y a en outre des circonstances aggravantes sur lesquelles l'IT insiste particulièrement : la direction a cru pouvoir tromper à plusieurs reprises l'administration en produisant les apparences du retour à la normalité ; en fait, écrit l'IT, le secteur restitué à P. avait été amputé de l'agence la plus importante en vertu de quoi P. n'avait plus sous sa responsabilité que cinq collaborateurs seulement. Malgré des « apparences maintenues », la situation professionnelle de P. est en réalité intolérable : il n'y a que manœuvres, intrigues, stratégies, coups bas, comme l'exclusion de P. des réunions des chefs de secteur ; autre procédé insidieux : la direction a brusquement prié P. de quitter le logement de fonction qu'il occupait¹⁴.

Le jugement pénal qui s'ensuit tente de fournir une clôture juridique au conflit. Parmi les traits qui apparaissent dans les attendus du jugement, relevons celui-ci : le directeur général n'est pas jugé à la hauteur. Au lieu de « jouer un rôle de modérateur » vis-à-vis des « querelles intestines » qui traversent son entreprise, il les utilise pour « enfoncer P. » et lui retirer ses fonctions ; c'est là une preuve de petitesse aux yeux des juges (qui dépassent ici largement l'appréciation juridique *stricto sensu* pour faire valoir une définition du rôle de directeur général). Un directeur qui ne

14. Il faudrait tout un développement supplémentaire pour rendre compte de cette affaire de logement de fonction, autre chemin qu'ont pris les protagonistes pour étendre leur désaccord. Tous les objets associés à la dignité de P. sont un à un déplacés, ou mis en cause, par la direction. C'est seulement le statut qui fait tenir P., forme conventionnelle solidifiée au niveau national et que la direction ne peut modifier. Le statut est une chose totalement extérieure aux personnes et la solidité de cette chose, beaucoup plus pesante dans les situations que l'encadrement juridique des contrats de droit privé, explique largement la non-rupture du contrat de travail qui suppose ici une remontée vers des instances supérieures à la Caisse (notamment le conseil de discipline). Si P. fait tout ce qu'il peut pour faire remonter son affaire au niveau du réseau national, le directeur général fait tout ce qui est en son pouvoir pour l'en empêcher.

cesse d'utiliser les discordes pour régler un contentieux personnel est largement passible de la qualification d'acte discriminatoire. Les juges considèrent néanmoins que, « dans un souci d'apaisement, il n'apparaît pas opportun d'ordonner la publication du présent jugement ». Ils tentent ainsi de réduire l'extension de l'affaire en évitant d'y engager l'opinion publique. Or P. et son syndicat vont jouer sur ce registre : dès la réception du jugement, ils l'adressent à une multitude de notables et d'hommes politiques (maires, conseillers municipaux, députés, etc.). C'est cette extension qui va provoquer le mouvement de grève contre P. et son syndicat. L'épreuve est d'envergure : est-ce que le directeur général est le représentant légitime de la Caisse ou est-ce qu'il agit arbitrairement comme le laisse penser le jugement du tribunal correctionnel ? Le directeur général s'efforce donc de rassembler les ressources gisant dans les réseaux locaux qui unissent durablement les membres de la Caisse et de faire agir publiquement ces formes de solidarité contre les actions menées par P. et son syndicat. Et nous voilà rendus à notre point de départ. Qu'advient-il de P. à l'issue de cette grève ? Prenant la mesure de la force de son adversaire et constatant l'impossibilité de rétablir des relations normales dans l'entreprise, il devient permanent de son syndicat et, de fait, n'entre plus directement en relation avec les membres de la Caisse d'épargne. Le conflit étant en quelque sorte irréversibilisé, il ne donne pas lieu à la formation d'un compromis sur de nouvelles conventions mais à la cristallisation des états des différents protagonistes.

3.2. Une faillite douteuse

On entre ici dans un tout autre domaine d'activité pour suivre de près une situation de mise en cessation de paiement d'une petite société d'import-export de matériel informatique. Cette affaire peut être décrite comme l'enchaînement de quatre épreuves, ordinairement peu visibles dans ce type de processus encadré par la loi de 1985 sur le redressement et la liquidation judiciaires (voir Chaput, 1987) : soit d'abord l'objectivation progressive des difficultés commerciales et financières de la société à travers une série de télex ; en second lieu, la tentative d'intervention d'un contrôleur du travail et la fuite de l'affaire hors

de la zone de compétence territoriale du tribunal de commerce avec lequel le contrôleur était en liaison ; en troisième lieu, le dévoilement des « dessous » de l'affaire rapportés, lors d'un entretien, par Mme B., cadre commercial dans la société ; enfin, l'expertise de l'état du dispositif et la définition des conditions d'une reprise de l'activité.

Des télex alarmants

Premier déplacement : à l'automne 1987, une employée de la société I. adresse à l'inspection du travail une série de télex provenant de divers fournisseurs de la société ainsi que des lettres de réclamation diverses (non-paiement d'une note de téléphone, loyers et assurances non payées, etc.). Pour Mme B., le dossier qu'elle transmet doit permettre à l'IT de mener une action de clarification et de régularisation de la situation des salariés de l'entreprise. Mme B. a tenu à joindre au dossier toutes les pièces dont elle dispose et qui peuvent attester des difficultés de l'entreprise. Soient deux télex :

Télex 1 : « Notre banque nous retourne, impayé au 10/10/87, l'effet de frs 2344,72 que vous aviez accepté en couverture de notre facture du 29/04/87 du même montant, avec la mention " demande de prorogation ". Etant donné l'ancienneté de cette créance (5 mois), vous comprendrez aisément que votre demande soit refusée. Aussi, nous vous demandons de nous faire parvenir SOUS HUIT JOURS, UN CHEQUE, ET NON UNE TRAITE, DE FRs 2344,72, MAJORE DE 100,00, pour frais de retour. Sans règlement de votre part dans les délais impartis, sans autre avis, votre dossier serait transmis à notre avocat, ce qui aurait pour effet de majorer encore plus votre dette. »

Télex 2 : « Regret that we are not prepared to quote, as we have still not received payment our invoices C 9291 and C 9490. We have sent telex to Mr C. but so far unanswered. I am sorry we have such bad experience with you. Please make sure your accounts pay otherwise will be forced to recover this money through legal procedure. »

L'expression de ces défauts de paiement ne semble pas manifester l'existence d'une situation de crise, les fournisseurs exprimant

la possibilité d'une remise en état rapide. Pour comprendre l'importance de ces téléx, il faut signaler une contrainte, évidente pour les protagonistes et exprimée implicitement par le mode de communication utilisé. En effet, Mme B. travaille dans un bureau situé à Paris et n'entre en relation avec le siège de la société I. que par téléphone et par téléx. Depuis quelque temps elle accumule les difficultés avec les fournisseurs et les clients, essayant de maintenir des relations normales en tablant sur leur courtoisie. Si les fournisseurs ne sont pas payés, les clients voient quant à eux leurs livraisons bloquées, alors même qu'ils ont recours à la société I. pour supprimer tout délai. Pour que la situation se débloque, il faut que la direction réagisse et règle les problèmes *hic et nunc*. Mme B. se trouve en effet dans l'impossibilité d'agir directement sur le paiement des factures au sujet desquelles elle se trouve dans une incertitude complète, s'efforçant simplement de gagner du temps et de repousser le règlement des réclamations, en espérant une remise en ordre rapide du côté de la direction. Or, manifestement, le silence de la direction financière devient dramatique pour Mme B., qui se trouve seule face à l'ensemble des clients et fournisseurs qui passent par son intermédiaire. De fait, elle ne peut s'empêcher d'exprimer son appréciation sur le comportement du directeur financier :

Télex 3 : « Avons attendu vainement vos réponses toute la journée, pensez-vous nous répondre un jour ? En ce qui concerne le point 1/ piles Leclanché, nous donnons vos coordonnées au client, si nous n'obtenons pas de réponse avant 12 heures, le silence étant le plus grand des mépris. Merci. »

L'intermédiaire qui assure la chaîne commerciale en permettant à ses clients de passer des commandes au coup par coup ne peut activer la logique de marché qui fait sa force dans le réseau que s'il peut s'adresser spontanément aux fournisseurs avec lesquels il traite (ayant intérêt à maintenir la concurrence entre plusieurs fournisseurs sur le même type de marchandise); pour que l'ajustement soit quasi instantané, il ne faut pas que des impayés créent une situation de dépendance (dette) qui permette au fournisseur retenu de suspendre la livraison, mettant ainsi l'intermédiaire en porte à faux vis-à-vis de ses clients. Tant que la dette court avec un seul fournisseur, les commerciaux de la société I.

peuvent jouer sur la concurrence pour satisfaire les clients. Mais, comme le montre la sanction suivante, la perte d'un client important, qui peut lui-même laisser traîner des factures impayées, ne fait qu'accroître la tension, qui se reporte sur d'autres transactions qui se trouvent à leur tour bloquées. La direction a eu, semble-t-il, recours à un cabinet de recouvrement de créances pour réduire la tension qui se propage sur l'ensemble de ses transactions (du moins celles qui transitent par Mme B.) :

Télex 4 : « Que dire aux clients ? Je vous confirme que la Snias, entre autres, ne peut plus travailler avec I. car ils n'ont pas apprécié votre cabinet de recouvrement. IBM se pose des questions sur I. car factoring. M. C. m'a promis de me fournir la liste des clients remis au cabinet de recouvrement, pouvez-vous me la faire parvenir ? Cette situation va-t-elle durer ? Comment continuer à travailler dans ces conditions ? Avez-vous conscience que vous me détruisez mon outil de travail et que petit à petit vous m'éliminez mes clients ? S'agit-il d'un mauvais moment à passer ou ? »

Le factoring, dispositif totalement congruent avec la réalisation de marchés sous forme de réseaux commerciaux, permet aux sociétés de gérer les problèmes de recouvrement : c'est une forme d'assurance sur les créances ; du même coup, cela rend possible la poursuite des transactions en présence de mauvais payeurs et permet de faire face à un déséquilibre entre les avoirs des fournisseurs et le paiement des clients. Mais les intermédiaires sont naturellement suspectés par les constructeurs ou par les clients d'utiliser au maximum les marges de manœuvre qu'autorise leur situation sur le marché. La société peut ainsi faire valoir auprès du fournisseur les difficultés de paiement des clients pour ne pas honorer ses propres factures.

L'incertitude devenant maximale sur la gravité de la situation, sa durée, son caractère occasionnel ou non, Mme B., qui sent monter les soupçons chez les clients et les fournisseurs, n'entend pas voir sa probité mise en cause et réclame avec de plus en plus d'insistance les informations nécessaires à une poursuite sereine des transactions. N'ayant aucun retour du siège social, elle amorce une accusation : la direction lui fait perdre ses clients et détruit son outil de travail. Isolée dans son local à Paris, entourée de deux secrétaires commerciales, elle a du mal à percevoir ce qui se trame

au siège social. Le 16 novembre 1987, elle dit recevoir le « bouquet final » :

Télex 5 : « Did not reply to your tlx friday because without L/C our quotes % your new orders to us will create add'l commitments with our customers for which we unable to oblige. Calling Gerard everyday impossible to speak to him. L/C 30K ste. gen. was never established. MB1111 if cust. cy similar or same IBM we can ship direct. Sorry. Tks. Rgds. Fred. »

Ce message s'avère difficile à interpréter pour un observateur extérieur. En effet, si l'on perçoit bien qu'il y a un problème d'engagement vis-à-vis de clients, on relève des signes de proximité des personnes (»Gérard », » Fred »), qui sèment le trouble sur la portée réelle du message. Selon le décodage que propose Mme B., il s'agit du principal fournisseur avec lequel les liens sont relativement étroits et qui, après avoir demandé des ouvertures de lettres de crédit (L/C dans le télex) pour expédier directement du matériel vendu par I., semble vouloir passer outre et suspendre toute nouvelle transaction. Mme B. indique dans un autre télex à la direction qu'aucune lettre de crédit n'a été ouverte alors même que le PDG (Gérard) lui avait promis l'ouverture de ces lettres par la banque (ste gen dans le télex) depuis plus d'un mois, et qu'en outre « beaucoup de bruits courent sur I. ». On sait que les effets de rumeur apparaissent déterminants dans ce genre de situation critique (voir Green, 1988). Mme B. semble néanmoins juger l'affaire encore rattrapable, malgré l'engagement de ses propres commissions et avances de frais :

Télex 5 (suite) : « Aucune lettre de crédit ouverte, que devons-nous dire aux clients???? Beaucoup de bruits courent sur I.... En ce qui me concerne, je comprends maintenant très bien que vous n'ayez pas pu répondre à mes tx puisque vous étiez absent. Mes commissions ainsi que mes frais et avance sur frais ne m'ayant pas encore été versés, je vous poste ce jour copies de ces tx. En espérant que dès v/retour de voyage tous ces problèmes seront, comme par le passé, solutionnés par vous. D'avance merci. »

Une interprétation semble possible qui permet à Mme B. de relativiser les silences de la direction et l'absence de redressement de la situation : le PDG était en voyage. La manière dont Mme B. raccorde la possibilité d'une remise en état des transactions et le

retour du PDG indique à quel point la présence en personne de ce dernier est déterminante pour la continuité des activités, aucune délégation technique ne pouvant manifestement suppléer à son absence. Néanmoins des problèmes de toute nature semblent s'accumuler et la situation critique s'aggrave encore. Ainsi, le fonctionnement du bureau de Mme B. est menacé par une fuite d'eau dans les WC :

Télex 6 : « Nous constatons à nouveau une fuite d'eau provenant de notre cuvette WC. Le plombier de l'immeuble qui est déjà venu, suite à la plainte du magasin situé au-dessous, a changé les joints et ns a recommandé de le prévenir de toute urgence au moindre suintement car dans ce cas le coude de la cuvette serait fêlé donc le remplacement complet de cette cuvette serait nécessaire — ce plombier désire être réglé sur place, impossible puisque ns attendons toujours les 3000 frs de Caisse depuis le 13/10/87 date de notre dernière conversation téléph. Que devons nous faire ? Sommes persuadés que ce tx comme tous les autres n'obtiendra pas de réponse — toutefois comme vs pouvez le constater ns vs signalons par télex que les problèmes que ns ne pouvons résoudre ns mêmes — et évidemment ns conservons précieusement nos copies en cas de conflits. »

Associé à des tensions quotidiennes aussi bien au niveau des rapports entre les personnes qu'au niveau des transactions commerciales de plus en plus difficiles, un petit événement, négligeable en apparence comme peut l'être une fuite d'eau comparée à l'état du commerce international, peut déstabiliser l'ensemble et contribuer au basculement de la situation. Mme B. marque en effet dans ce rapport supplémentaire que la direction entre, par son absence de réponse, dans un processus de moins en moins réversible [6.2.]. Par ailleurs, Mme B. n'a pas perçu des commissions basées sur les facturations de juillet, août et septembre, et qui auraient dû être versées sur sa paie du mois d'octobre. C'est semble-t-il l'extension vers ces objets du défaut de réaction de la direction qui motive son recours à l'IT, la transmission des télex liés aux difficultés commerciales et financières n'étant venue qu'après coup pour consolider le dossier du contrôleur du travail. La montée de la tension éclaire progressivement sur la nature des liens entre les acteurs en présence. Soit ce nouveau télex adressé au PDG :

Télex 7 : « A nouveau que devons-nous dire aux clients ? Etes-vous conscient que vs ns avez complètement détruit notre outil de travail ? Outils de travail : clients et fournisseurs qui appartenaient en toute propriété à Mme B. Outils de travail acquis par son passé, son expérience, sa compétence, ses relations, sa bonne foi, son sens du devoir, sa volonté de réussir, son respect des personnes, son honnêteté...quel gâchis, où en sommes ns ? »

Ce télex manifeste une étape de plus dans la rupture des relations ordinaires au sein du réseau. Mais il informe surtout sur la relation qui associait Mme B. aux clients et fournisseurs qu'elle prétend avoir apportés à la société I. et dont elle dit être en quelque sorte propriétaire. La défaillance s'étend donc à toutes les relations avec les fournisseurs, y compris ceux qui entretiennent des liens personnels avec Mme B. et n'ont pas l'intention de les rompre (faisant donc la différence entre la rupture des relations commerciales avec I. et la rupture avec B.) :

Télex 8 : « Dear Madeline, appreciate yr efforts, but am afraid to late, we have already started legal action against I. for non-ayment last two drafts, which we protested with the bank in Paris, I dont know what else to do, very difficult to communicate with Lev. Hope to hear from you again, as now we are looking reliable importer/distributor electronic components for France, do you know ? John R. »

Mme B. dispose d'un réseau international avec lequel elle entre en communication dans divers registres, certains représentants des fournisseurs la connaissant de longue date et cherchant à la ménager quelque peu, comme lorsqu'ils lui recommandent de ne pas se compromettre avec de nouvelles commandes (télex 9 : « *Suggest you not committing yourself for orders we cannot % will not process before receiving LC* ») ou de comprendre la position qui est prise (télex 10 : « *Trust you will understand our position. Sincerely, regards. Fred S* »). Désormais, ce qui intéresse Mme B. ce n'est plus le redressement de la société I. mais, d'une part, la sanction de ces dirigeants dont elle estime qu'ils ont commis une « faute professionnelle grave » en laissant couler l'entreprise et, d'autre part, la régularisation de la situation des salariés. Pour sa part, elle va préserver son réseau commercial en changeant rapidement d'employeur.

L'intervention du contrôleur du travail

Lorsqu'il nous présente cette affaire, le contrôleur du travail dit qu'il a senti tout de suite qu'il y avait quelque chose de louche dans cette société : le fait que Mme B., une responsable de service commercial, lui adresse des informations réputées confidentielles sur la société prouvait en soi que cela ne tournait plus rond. Mais encore fallait-il qu'il puisse saisir des objets ou des anomalies sur lesquels sa compétence puisse être mobilisée de façon efficace. C'est pourquoi il s'adresse en premier lieu à la Caisse de prévoyance, l'informant des réclamations émanant de plusieurs salariés :

« Au cours de mon contrôle effectué le 24 novembre 1987 dans les locaux de cette société, Mme Q. et M. C. m'ont indiqué ne jamais avoir eu de problèmes de paiement de cotisations avec votre organisme au cours des trimestres précédents. En ce qui concerne les cotisations du troisième trimestre 1987, M. C. m'a confirmé qu'un accord était intervenu avec votre organisme par lequel la société I. s'était engagée à régulariser sa situation d'ici le 5/12/87, des versements ayant déjà été effectués en ce sens. Aussi je vous demanderais de bien vouloir me confirmer les faits précités, *une enquête concernant la situation financière et économique de cette société étant en cours auprès de nos services.* »

Disposant d'un relais dans l'entreprise par l'intermédiaire de Mme B., le contrôleur a rassemblé les éléments à partir desquels il peut tenter d'y voir clair dans les activités de la société. L'investigation vers la Caisse de prévoyance est congruente avec son équipement propre, puisque les cotisations sont prévues dans les contrats et qu'il peut s'appuyer directement sur des réclamations de salariés, justifiant ainsi son intervention, beaucoup moins évidente sur la question des non-paiements de fournisseurs que seule une procédure de recouvrement donnant lieu à une expertise financière et comptable peut permettre d'établir.

Parallèlement à cette amorce d'intervention, la tension est montée entre Mme B. et la direction de la société — que le contrôleur du travail ne parvient pas à joindre — et une procédure de licenciement économique est proposée par la direction. Mme B. contacte à nouveau le contrôleur pour lui faire part de la

proposition de licenciement qui lui est faite : « Le 21 novembre, on m'a envoyé un émissaire pour me proposer un licenciement économique ; j'ai fait état des sommes qui me seraient dues dans ce cas-là ; mais depuis aucune confirmation ou infirmation écrite ne m'est parvenue. » Dans le même temps, elle adresse au contrôleur un dernier télex qu'elle juge déterminant parce qu'il exprime une des dernières occasions d'un retournement de situation. Si la direction ne réagit pas sur-le-champ, les pertes qui s'ensuivront seront non seulement irrémédiables mais lui seront totalement imputables. Cette ultime alerte montre néanmoins à quel point les acteurs tentent de rattraper les situations les plus compromises¹⁵ :

Télex 11 : « Venons de recevoir télex suivant, si vs désirez que l'on vs sauve encore une fois ...veuillez ns donner v/réponse par tx : ' CIG NY, Madeline, can you make yr last effort our behalf to speak to Lev. to settle amount, because monday we are authorizing our lawyers to proceed with suit against I. for non-payment, pls try to speak to him or Louv. on monday morning, and tlx me at once outcome yr conversation with I. Ch, if no news from you, then we will proceed further. BRGDS. John R. ' »

L'engagement des ressources juridiques est donc repoussé au maximum par certains fournisseurs. On voit dans cette épreuve à quel point Mme B. se trouve en position d'intermédiaire devant tenter de négocier avec sa propre direction (représentée par « Lev. » et « Louv. » dans le télex ci-dessus) pour ne pas perdre la face vis-à-vis de fournisseurs qu'elle tient à conserver dans son réseau. En cas d'échec, elle doit montrer au fournisseur que la

15. On pourrait ramener ici « l'intérêt bien compris » des protagonistes pour expliquer leur persévérance dans les tentatives de remise en état des transactions : dans une telle optique, on ferait valoir que le coût de la rupture des transactions commerciales est beaucoup plus élevé que les dommages et intérêts ou les primes d'assurance éventuellement perçus par les uns ou les autres. Le maintien des transactions permet en effet la perpétuation d'un jeu à somme positive (tous les protagonistes peuvent espérer faire du chiffre par l'intermédiaire des marchés qui transitent par la société I.), alors que l'appel de procédures légales de recouvrement des créances amène, dans le meilleur des cas, vers un jeu à somme nulle (dans l'hypothèse d'un rééquilibrage complet obtenu par la pression, chaque protagoniste essuie des coûts absorbant ses marges), et, dans le pire des cas, vers un jeu à somme négative (l'un des partenaires s'endette de manière irrévocable). Pour ce type d'analyse, voir Boudon (1979).

source de la défaillance est hors de son champ d'action. Or, si l'intervention du contrôleur du travail permet la mise en cause publique de la direction, elle pourra exhiber des éléments objectifs montrant qu'elle n'est pour rien dans la faillite de la société et conserver intact le réseau commercial qu'elle a engagé dans l'affaire sans être entraînée dans la chute qui frappe la société I. dans son ensemble. Seul obstacle à ce dispositif de preuve : la société, qui entre dans une procédure de redressement judiciaire, change l'adresse de son siège social et le contrôleur du travail va éprouver d'énormes difficultés à joindre les responsables de l'entreprise.

Dans le rapport qu'il établit, le contrôleur insiste sur les indices qui rendent manifestes l'existence de manœuvres plus ou moins frauduleuses. La faillite ne serait qu'une stratégie visant à déplacer des personnes et des avoirs financiers et à échapper à des contrôles administratifs et fiscaux. Il va même jusqu'à émettre l'hypothèse selon laquelle la société I. ne serait qu'un montage de façade permettant la réalisation de transactions troubles sur du matériel informatique. La meilleure preuve en est que la société I. abrite, en fait, d'autres sociétés, telles que la société Ac. créée spécialement pour permettre des transferts et dont le directeur est salarié de I. Soit quelques extraits de son rapport qui témoignent de ce souci de faire apparaître des anomalies susceptibles d'appeler des sanctions pénales :

Extrait 1 — *L'invisibilité des dirigeants-fondateurs* : « Tout au long de mon enquête, je n'ai jamais pu voir la direction de cette société (PDG : M. Gérard Lev., directeur général : M. Val.) et les seules informations que j'ai pu obtenir m'ont été données par des salariés (...) le peu d'informations que j'ai pu soutirer notamment au directeur financier, M. C., se sont avérées mensongères. En fait, tout a été fait pour minimiser la situation catastrophique de la société, m'empêchant ainsi d'élaborer ce présent rapport en temps voulu. »

Extrait 2 — *Une manœuvre qui atteste du caractère frauduleux du comportement de la direction* : « J'ai pu apprendre que la direction de la société, devant cette situation et mon intervention avec menace d'information auprès du tribunal de commerce de V., avait délibérément, et ce depuis 3 semaines environ, changé de registre du commerce afin d'échapper à notre juridiction. »

Extrait 3 — *Une reprise qui aurait été totalement préparée d'avance par les protagonistes* : « En fait, il s'avère que la société qui aurait déposé son bilan le 17 ou le 18 décembre 1987 a déjà pris des contacts avec un repreneur dans le cadre d'un plan social, la société CD (...), et dont le responsable est M. S. *Cette personne était déjà présente dans les locaux d'I.(...)* M. S. a reconnu que le changement de juridiction était prémédité, le tribunal de commerce de P. ayant la réputation d'être plus sensible à une possibilité de reprise que le tribunal de commerce de V. qui, lui, aurait la réputation d'être plus 'strict' dans son approche. »

Le contrôleur n'a pu empêcher la fuite de la société vers une autre juridiction : l'inscription sur un autre registre du commerce est suffisante pour obtenir l'incompétence de l'administration du travail et du tribunal de commerce de V. Ce dernier reconnaît qu'il y a eu transfert en fraude mais, constatant que la société I. a fait l'objet d'un jugement d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire prononcé par le tribunal de commerce de P., met la cause hors du rôle sans exiger de sanction particulière. Le contrôleur du travail et Mme B. ne peuvent donc que prendre acte du fait que la direction de la société a pu échapper à toute sanction judiciaire.

La maîtresse du patron

L'interprétation de la faillite que nous fournit Mme B. s'écarte néanmoins de la simple référence à des manœuvres frauduleuses pour introduire ce qui avait été exclu dans l'ensemble des rapports précédents, qu'il s'agisse des télex, des échanges de correspondance ou des rapports administratifs ou judiciaires. En effet, dès l'introduction de l'interview qu'elle nous accorde, Mme B. nous livre ce qui compose à la fois l'incongruité de la situation et la source des difficultés rencontrées par l'entreprise :

« B. — Quand le contrôleur du travail est allé dans la société, il est tombé sur... il faut revenir à l'origine... sur *la maîtresse du patron*... Alors *la maîtresse du patron c'était ma secrétaire*, je l'ai formée pendant sept ans, je suis rentrée dans la société I. avec elle en 85 et bon ils sont tombés amoureux l'un de l'autre apparemment (...) et moi donc, découvrant la chose, j'ai dit je peux pas travailler dans ces conditions, il vaut mieux qu'elle aille travailler au siège

social et au moins moi me libérer de ce problème parce que c'était des coups de fil... entre le mari... parce qu'elle a été mariée deux fois déjà donc, les enfants etc., moi j'avais envie de travailler... elle est partie donc à Ch. et ce pauvre contrôleur à chaque fois qu'il était reçu c'était par elle qui évidemment lui disait " Mais les gens sont méchants, ils disent que la société va mal, en réalité tout va bien, les chiffres sont bons, tout va bien ", il sentait que c'était faux, on peut le sentir quand même, mais le pauvre il sortait de là avec un dossier... »

La liste des êtres introduits par Mme B. nous fait pénétrer dans un univers de relations jusqu'alors insoupçonnées. Mme B., qui a eu des liens très étroits avec le PDG et la secrétaire qui est devenue sa maîtresse, est bien placée, nous dit-elle, pour donner les vraies raisons de la faillite : une double liaison dont Mme B. fut témoin lorsque la secrétaire-maîtresse du patron, une ancienne amie à elle, était encore sous sa responsabilité dans le bureau parisien, qui a déstabilisé de proche en proche l'ensemble des liens entre les membres de la société.

L'entretien est l'occasion de faire expliciter les relations entre les acteurs et les objets définies dans des épreuves antérieures [6.4.]. En effet, comme on l'a vu à plusieurs reprises, lorsqu'elles ne s'adressent pas à un juge ou un observateur extérieur à leurs démêlés sur le lieu de travail, les personnes supposent connu par leurs interlocuteurs un monde d'êtres et de relations immédiatement à portée, composant, comme disent les phénoménologues, leur monde vécu.

« B. — C'est un véritable roman cette histoire parce que c'est une société qui a été créée apparemment en 1984, même 83, ça c'est à vérifier alors que MM. Lev et Louv. les dirigeants, si on peut appeler ça des dirigeants de société étaient salariés de la société E. où je suis actuellement et moi j'étais également salariée de la société E. Bon...ils m'ont séduite en quelque sorte en disant " Bon on va monter une boîte, on va faire ça beaucoup plus moderne, beaucoup plus jeune, on va s'éclater, ça va être fantastique et tout ", et je les ai suivis bêtement avec en plus évidemment ma secrétaire qui me poussait parce qu'elle avait déjà dans le collimateur ce dénommé Lev. qui gagnait quand même 10 millions anciens par mois en tant que directeur commercial... Donc moi je l'ai suivi, en plus je restais sur Paris... Bon et puis y'a eu cette histoire... je dirais que *l'histoire de la faillite si on peut appeler ça faillite, c'est uniquement dû à ma secrétaire*, parce que les notes de

frais, les week-ends à San Francisco, c'était dingue, *dingue ce qu'ils ont pu claquer comme argent* ...c'est-à-dire que quand on dit ça on se dit " Ouais mais enfin quand même, pour en arriver à faire tomber une société " ...le problème c'est qu'ils ont confondu le chiffre d'affaires et le bénéfice, et puis que c'était la grande vie hein... et puis tous les fringues de madame qui passaient sur les notes de frais... Alors l'associé, Louv., qui lui est un grand garçon tout gentil, il disait " Oui, il est amoureux c'est normal " évidemment quand il voyait que ça tirait trop ben il voulait aussi une BMW 735 pour compenser un peu, etc., *tout le monde tirait dans la Caisse* quoi... alors si vous voulez la chute part d'une *histoire de fesses*, je l'ai dit à M. B. et beaucoup de sociétés actuellement c'est ça (...). Or moi ma position est tout à fait différente d'un employé normal, c'est que *les gens travaillent avec moi et non pas avec la société qui est derrière moi* alors quand je commence à voir des délais qui rallongent et que je peux pas dire parce que *après tout la société pouvait se renflouer*, il pouvait peut-être tout d'un coup s'assagir ou *quitter sa maîtresse* et ça allait mieux, etc., *on espérait tous ça* ...moi quand il venait me voir c'était des grandes salamalecs " Oui t'as raison, je devrais pas, en plus j'ai ma femme, j'ai mes deux mômes " qu'il a pas quittés d'ailleurs, il vit en parallèle... la bonne femme connaissant l'histoire tirait aussi dans la caisse... »

L'« histoire de fesses » n'est certes pas une façon courante de qualifier les situations de défaillance sur les lieux de travail. Pourtant, du point de vue de Mme B., une telle histoire n'a rien d'anecdotique car elle est engagée dès le départ par la création de la société, que l'on peut dire « inspirée » (épreuve prototypique n° 6). Ce démarrage semblait se connecter sans difficulté aux transactions marchandes au coup par coup : la création de la société I., c'était véritablement une aventure. Mais, après coup, Mme B. dénonce ces relations complexes qui, selon elle, amenaient les protagonistes à tirer dans la Caisse : qu'il s'agisse de la maîtresse et de l'amour qu'elle inspire à son amant-PDG, des remords du mari, père de deux enfants, qui ne peut que gêner son épouse pour maintenir l'équilibre familial, ou encore de l'associé qui entend préserver sa part du gâteau, Mme B. manifeste une propagation en chaîne des troubles créés par la relation amoureuse et y revient sans cesse par n'importe quel objet. Au passage, elle construit une figure de remise en état originale [3.4.4.] : pour renflouer la société il suffisait que le patron quitte sa maîtresse. Pour rendre probante une telle possibilité de redressement, il faut

résolument écarter toute autre cause possible des difficultés de la société. Or, comme on va le voir avec le rapport de l'administrateur judiciaire, les difficultés subitement rencontrées par la société peuvent tout aussi bien être imputées au changement brutal de la stratégie d'IBM qui, en annonçant la sortie d'un nouvel ordinateur (PS/2) et d'un nouveau système d'exploitation (OS/2), aurait gelé, fin 1987, tout un ensemble de transactions sur les matériels informatiques et électroniques. Selon les objets ou les relations que l'on privilégie, l'interprétation et les solutions disponibles changent pour le moins de façon radicale.

Dans le récit de Mme B., la connexion entre l'histoire de fesses et IBM se fait d'une façon bien singulière. Mme B. est amenée à rapprocher les deux êtres à l'issue d'une description des contraintes de son activité commerciale :

« Mme B. — Pour que je puisse continuer mon métier d'importateur, *il faut que les clients aient toujours du respect sur ma personne*, il faut qu'ils me croient, etc. Moi je voulais pas leur expliquer qu'I. était en déclin mais je leur expliquais que je subissais des choses pas normales et que j'essayais de les arranger pour eux (...) J'ai cette force si vous voulez qui est de travailler avec une *clientèle qui est fidèle à mon nom*, donc je ne signe jamais de clause de non-concurrence puisque c'est moi qui amène, quand je m'en vais je reprends, la preuve c'est que E. m'a reprise après. (...) Dans un métier commercial quand vous avez des secrétaires les clients les connaissent, donc ils savaient que j'avais une secrétaire qui s'appelait Marie-Paule... Le jour où elle est partie parce que son histoire de fesses, les clients me disaient " Mais où est passée Marie-Paule ? " — " Eh ben Marie-Paule, elle est en train de déconner à nouveau " — " Ah ça m'étonne pas d'elle, elle veut trop de fric "... donc si vous voulez, ça se savait, j'avais des clients genre IBM ou Control Data qui me disaient " Je te passe une commande ça fera une robe de plus pour Marie-Paule ! " On en était là. »

Comme le montre ce nouvel extrait, les transactions commerciales et les relations personnelles sont tellement entremêlées que, selon Mme B., l'histoire de fesses a circulé le long du réseau. Et c'est cette imbrication des rapports qui pousse Mme B. à dénoncer moralement la relation entre le PDG et sa secrétaire : si les protagonistes étaient capables de dissocier complètement les différents registres d'entrée en relation, il n'y aurait pas eu de problème et, dans tous les cas, elle n'aurait pas eu à s'en mêler.

Mme B. a ainsi été jusqu'à organiser une réunion dans son bureau à Paris, avec le PDG, son associé et la secrétaire pour leur demander d'arrêter de mélanger les genres. C'est à l'issue de cette ultime tentative pour remettre ses collaborateurs en état de s'occuper de l'avenir de la société qu'elle a décidé de partir en imposant son licenciement. L'absence de réponse aux télex s'explique ainsi comme un refus de la direction de donner suite à sa demande de licenciement et comme une tentative pour lui faire porter la crise de la société I. C'est en vertu de cette interprétation que Mme B. se tourne vers l'IT, qui n'est pourtant pas pour elle un interlocuteur naturel : en passant par l'IT, elle finit de briser les liens qui l'attachaient personnellement aux membres de la direction.

Le diagnostic préalable au redressement

Le redressement judiciaire suppose l'établissement d'un rapport sur les causes de la défaillance économique et sur le bilan comptable de la société. Des professionnels du redressement interviennent dans la mise en forme de ce rapport dans les négociations avec les éventuels repreneurs, le tribunal de commerce, les représentants des salariés, les banques, les fournisseurs et l'ensemble des acteurs susceptibles de participer au redressement¹⁶. C'est l'interprétation des difficultés de l'entreprise proposée par l'administrateur judiciaire qui va retenir notre attention ici. Après avoir souligné l'accroissement très rapide du chiffre d'affaires de la société entre 1984, date de sa création, et 1986, le rapporteur fait état de modifications importantes du marché informatique en 1987 : ce marché, et plus particulièrement tout ce qui touche l'environnement IBM, aurait été très secoué par l'annonce par IBM, en avril 1987, du nouveau standard PS/2 qui bloque le marché, aucun logiciel n'étant disponible avant décembre 1987. Le rapporteur remonte donc au niveau de la stratégie internationale d'IBM pour rendre compte du blocage des transactions qui ont amené, de proche en proche, la faillite de la société I.

16. Pour une analyse des transformations de la profession de syndic et de la construction du champ des experts en restructuration des entreprises, cf. Y. Dezalay, 1987.

qui, en pleine croissance, avait engagé des frais supplémentaires, notamment en créant une filiale, la société Ac. destinée à la vente de produits de communication en matière financière¹⁷. L'interprétation s'appuie ici uniquement sur des entités et des objets associés à l'activité commerciale et à la structure financière de la firme : comparé aux autres rapports disponibles, y compris la décision du tribunal de commerce, ce rapport réussit à construire une interprétation cohérente sans faire appel aux personnes, à leurs liens et aux diverses actions qu'elles ont pu entreprendre. Ce détachement de la situation économique de la société et des personnes est d'ailleurs construit comme une contrainte fondamentale du nouveau régime de redressement des entreprises, qui place la sauvegarde de l'emploi au premier plan des ressources qui doivent servir à faire l'accord entre les acteurs en présence (cf. Chaput, 1987, Lyon-Caen, 1985). La défaillance pouvant être rapportée à un ensemble de dissociations entre des choses, un repreneur peut parfaitement prétendre acquérir une partie de ces choses et les agencer différemment à condition qu'il reprenne par là même une partie des personnes qui étaient liées à ces choses par un contrat de travail. L'interprétation produite par l'administrateur judiciaire permet donc à la société CD de proposer un apurement du passif (à hauteur de 18 %) et de sauvegarder les emplois (à hauteur de 60 %). Si quelques-uns des paramètres de la reprise sont examinés en détail, la plupart des ressources engagées par la reprise ne donnent pas lieu à une analyse approfondie — le rapporteur expliquant qu'il a dû agir dans l'urgence et qu'il n'est pas en mesure d'établir un bilan économique et social de l'entreprise. Ainsi, la reprise de 17 salariés sur 26 fait apparaître que les membres de l'ancienne direction figurent sur la liste des repris sans qu'aucune justification ne soit apportée sur le choix des personnes, la sauvegarde d'un maximum d'emplois dans l'intérêt général étant le seul criterium exhibé par les rapporteurs. Le contrôleur du travail et Mme B. sont donc confortés dans leurs interprétations : « Cette faillite était une pure magouille qui a permis à Lev. et à ses amis de vider leurs dettes sans déboursier un

17. Cette définition de la filiale Ac. n'est guère congruente avec celle qu'en donne Mme B. : « Il a créé une société, Ac., au sein d'I., pour tout rapatrier en cas de pépin. Il y a fait entrer son fils, et c'est sa maîtresse qui en était directrice tout en étant salariée d'I. »

centime et sans être inquiétés par voie judiciaire. » Dans ce réseau, les fautes professionnelles ne sont pas qualifiables juridiquement, sauf si l'accusateur lance l'épreuve de très loin afin de pouvoir établir de façon probante des fautes de gestion impardonnables. Or, manifestement, très peu d'acteurs ont les moyens d'engager une telle épreuve [3.1.2.2. et 5.3.].

3.3. Genèse et structure d'un engin de ramassage de la pollution canine

Nous terminerons par l'exemple d'une entreprise qui a de fortes chances d'être jugée atypique si l'on se réfère aux classements en vigueur en sociologie et en économie du travail. Mais ce n'est pas le caractère atypique de cette société, dont l'activité consiste à ramasser les pollutions canines figurant quotidiennement sur les trottoirs, qui nous intéresse. Bien au contraire : c'est l'énorme travail effectué par des acteurs pour en faire une entreprise comme une autre et rendre son existence naturelle. Et c'est précisément parce que la plupart des routines et des équipements qui définissent ordinairement une entreprise doivent être ici intégralement renégociés que la singularité apparente de l'exemple doit nous permettre d'illustrer une figure très générale de traitement quotidien des défaillances sur les lieux de travail : cette figure, que l'on peut qualifier d'apprentissage, consiste à tirer les leçons d'une série de défaillances antérieures afin de construire des routines acceptables pour l'ensemble des êtres concernés.

C'est à partir de deux affaires de licenciement, saisies à l'inspection du travail, que nous sommes remontés vers l'installation progressive de cette entreprise. Le rapport long et détaillé, fourni par l'interview du directeur technique de l'entreprise Trott, permet de parcourir le réseau des ressources dans lequel prennent naissance ces deux affaires. Ces affaires, qui laissent perplexe l'inspecteur du travail, font surgir quelques-uns des accommodements complexes de cette entreprise protéiforme qui doit faire tenir ensemble des motards passionnés, des motos équipées d'un système d'aspiration des pollutions canines, les couleurs d'une municipalité, les services déployés par un groupe publicitaire, et la gestion quotidienne des conséquences de l'incivisme des amis de la race canine.

De l'émergence de la caninette dans l'espace public

Créée en 1982 au sein d'un groupe publicitaire, l'entreprise Trott a depuis doublé ses effectifs et son chiffre d'affaires, et essaye aujourd'hui de s'ouvrir un marché national, voire européen. Comme le montre F., le directeur, Trott est d'abord soumise, compte tenu de la nature même de sa maison mère, aux exigences d'un dispositif de renom (épreuve prototypique n° 5). Conscient de l'importance de ce dispositif de renom, le directeur effectue tout un travail de décomposition puis de recomposition du montage visant précisément à *prévenir la critique*, car le premier acteur venu peut dénoncer l'existence de Trott en montrant qu'il ne s'agit somme toute que d'une stratégie politico-publicitaire visant à accréditer devant l'opinion la prise en compte par telle ou telle mairie des problèmes quotidiens des administrés. Le directeur de Trott illustre la contrainte qui pèse sur son entreprise en décrivant comment les agents, qui portent sur eux les couleurs des municipalités, sont tenus d'éviter que l'image soit ternie par des tableaux peu avantageux (« être affalé ou piquer un somme sur un banc public »). Car non seulement la présence quotidienne des agents de Trott dans les rues de la ville les soumet au regard de tous, mais ils sont confondus avec les agents des services municipaux. F., le directeur, fait ainsi référence à une scène qui s'est produite peu de temps avant l'entretien et au cours de laquelle le PDG du groupe a surpris, sur un banc public, un agent de la société Trott dans une posture jugée peu conforme à l'image de marque de la ville et, par là même, de la société : le dispositif qui porte une mairie à sous-traiter une partie des activités de nettoyage urbain fait suffisamment l'objet de disputes pour que le moindre laisser-aller ne puisse pas être relevé par quelque préposé du client ou quelque adversaire du montage. Le contrat ayant incorporé des conventions relatives à l'image, la moindre défaillance doit être sanctionnée. Si bien que le directeur de la société a eu beaucoup de mal à domestiquer des agents qui, passionnés de moto, tendaient à transformer les situations de ramassage en concours de cross ou, pour le moins, à conserver de mauvaises habitudes quant à la présentation de soi en public.

La création du système de ramassage est décrite par référence à un ensemble de montages antérieurs qui n'ont visiblement pas

suffi à réduire l'incivisme des propriétaires de chiens. Du dispositif de renom, on glisse donc vers des formes d'expression civique directement connectées à l'organisation du travail dans la société Trott :

« F. — Dans les années 70, il y avait des *campagnes de prévention* qui continuent toujours du type " tel maître tel chien ", " je fais où on me dit de faire ", " apprenez-leur le caniveau ", etc. ; ces campagnes n'ont visiblement pas suffi à *éduquer les maîtres de chiens...* c'est dans le tempérament français, (*rire*), fait d'*incivisme* et d'*indiscipline...* donc nous, dans le groupe, nous étions déjà en contact avec les villes pour d'autres *services aux municipalités...* donc on était bien placé pour proposer un nouveau produit qui était chez nous dans les cartons... en 82 le produit était prêt, on l'a présenté d'abord à Jacques Chirac en tant que maire de Paris, mais parallèlement à Gaston Deferre à Marseille et puis les deux nous ont fait confiance. Je dois dire que là c'est un peu le charisme du PDG du groupe qui a joué, ils se sont dit " Si D. se lance là-dedans, c'est forcément sérieux " et bon... il a fallu qu'après on fasse nos preuves parce qu'il faut bien reconnaître que le premier engin était pas très performant (...). Ce qui permet de lancer le produit, c'est l'*image* et pour un *homme politique* c'est toujours bon de dire " Moi je m'attaque à la crotte de chien " parce que c'est un des éléments pour lesquels ils y sont venus certainement, il y avait quand même en 82 à peu près 30 % *des plaintes ou des courriers* qui arrivaient à la ville de Paris notamment qui concernaient la pollution canine... ça atteignait, pour situer un peu, le *même niveau que la sécurité...* donc y avait un *potentiel quand même d'électeurs*, etc.,... *bon on le sait bien que ça a joué...* en plus *l'avantage de cet engin c'est qu'il se voyait*, c'est la raison pour laquelle d'ailleurs on passait l'*après-midi*, bon y avait *des couleurs assez pimpantes...* maintenant de plus en plus en matière de propreté les mairies savent bien qu'il faut *valoriser cette image* parce que finalement c'est une *grosse partie du budget*, c'est souvent un peu terne ce sont des métiers un peu dévalorisés, etc., donc il vaut mieux les mettre en avant... Donc ça a été un des éléments qui a fait qu'on a été *mis sur la scène*, qu'on a existé mais ensuite il a fallu faire la preuve de l'efficacité sinon on aurait pas tenu, *on aurait tenu le temps d'une campagne électorale.* »

Ce déploiement manifeste bien l'importance des ressources politiques dans la promotion de l'engin qui est créé dans un tissu d'associations déjà intégrées par le groupe D. L'argument politique de départ est préparé par une controverse sur les droits et les

obligations civiques des propriétaires de chiens urbains : des campagnes de prévention orchestrées au niveau national lancent des mots d'ordre sur ce thème. Le prototype de ce type de campagne de prévention est sans doute constitué par la campagne contre la conduite en état d'ivresse (« boire ou conduire, il faut choisir »). La comparaison analytique entre les deux campagnes est d'autant plus intéressante qu'elles autorisent, dans les deux cas, des passages de la défaillance civique à l'innovation technique. En matière de sécurité routière, l'incivisme qui se manifeste par la conduite en état d'ivresse peut faire directement l'objet de sanctions. Si la campagne de prévention et d'information échoue à transformer les conducteurs en citoyens responsables, on peut encore multiplier les contrôles et les sanctions et l'investissement dans les formes légales disponibles permet de contrer la régression permanente des automobilistes vers l'état de nature. C'est encore la contrainte qui est engagée lorsqu'un inventeur fait breveter un alcootest directement incorporé aux commandes du véhicule. Le véhicule ne peut démarrer que si le conducteur se fait subir lui-même le test d'alcoolémie : il doit donc fournir la preuve de la conformité de son état aux normes légales en vigueur pour accéder à la jouissance de son propre véhicule. L'application d'une telle invention est néanmoins jugée trop radicale et n'obtient pas l'homologation attendue¹⁸. En matière de pollution canine, l'échec de la campagne de prévention rend manifestement difficile le recours à la sanction puisqu'il est envisagé de ramasser les pollutions en substituant au sens civique des personnes (et des chiens, peu enclins à respecter naturellement les règles minimales de l'hygiène publique) un engin protéiforme. Un tel engin présente l'avantage d'éviter toutes les critiques que l'on peut

18. Plusieurs arguments expliquent l'échec de l'homologation de cette invention. En dehors des arguments des constructeurs automobiles qui y voient une menace commerciale, il apparaît très vite que le conducteur est finalement peu tenu par la chose : non seulement les bricolages sont possibles et les contrôles systématiques difficiles à envisager — sur le modèle, par exemple, des compteurs électriques dont le relevé est associé à une facturation régulière qui participe pleinement d'un réseau centralisé contenant le consommateur final dans son système (cf. Akrich, 1988) —, mais le conducteur n'est tenu que lors du démarrage du véhicule : rien ne l'empêche de boire en conduisant ou en faisant tourner son moteur et les spécialistes de la sécurité et de la prévention savent très bien tout le malin génie dont les acteurs sont capables pour tourner en dérision leurs campagnes (« conduire ou choisir, il faut boire »).

imaginer : accroissement du flicage des citoyens, création de systèmes de délation dans les quartiers, augmentation du contentieux devant les tribunaux, etc. La réalisation de cet engin s'effectue donc dans un réseau déjà solidifié d'acteurs et de ressources mêlant la politique et la publicité, la propreté des villes et les budgets municipaux, les techniques de nettoyage et d'hygiène publique (lavage des trottoirs à haute pression, enlèvement des ordures ménagères, etc.) et la construction d'un réseau de sous-traitants du service public parmi lesquels le groupe D. dispose d'ores et déjà d'une bonne longueur d'avance. Le travail d'installation de l'engin dans le paysage urbain s'appuie sur l'existence préalable de toute une gamme d'objets : le groupe D. est en effet un des leaders dans l'invention d'objets biciphales qui ont pour vertu d'objectiver la présence du groupe publicitaire dans les villes et de permettre de diminuer les coûts du service public. Regardons comment F. décrit cette économie mixte qui est au fondement du nouvel engin :

« F. — *Il y a un troc* — Quand on met un abribus, bon ça ne coûte rien aux villes, il est mis en place sur le trottoir et il est *financé par la publicité*... bon, *en contrepartie on ne paie pas les taxes habituelles de publicité puisqu'on apporte un service*... pour les plans de ville, c'est pareil : on a une partie où on met le plan de ville ou informations municipales qui est donc gratuite mise à disposition de la ville et de l'autre côté la publicité et c'est uniquement la face publicitaire qui finance l'ensemble y compris l'entretien des mobiliers qui est entretenu toutes les semaines... »

Cette description montre la double nature des opérations réalisées dans les alliances qui se nouent entre mairies et filiales du groupe D. : la transaction, décrite comme un troc par F., qui perçoit bien le caractère non purement marchand des transactions dans lesquelles il intervient, permet d'associer un service public gratuit ou peu coûteux pour les municipalités et une production de valeur ajoutée par la publicité qui sert à financer les investissements matériels (panneaux lumineux, sanitaires, poubelles, affichage, abribus, etc.)¹⁹. Les objets sont directement porteurs du

19. Il y a fort à parier que nos ethnologues des villes, à la recherche de réseaux culturels et de formes symboliques évoquant les sociétés traditionnelles, passent quotidiennement sans les voir à côté de ces objets de troc, tout à fait conformes aux objets de l'anthropologie économique naissante (voir Polanyi, 1983).

compromis et on ne peut pas comprendre la création de Trott et de la plupart des dispositifs qui la constitue si l'on ne parcourt pas la gamme de ces êtres installés dans les villes et permettant de fixer solidement des passages progressivement naturalisés entre des ressources hétérogènes.

Maîtriser les propriétés singulières de la pollution canine

Entrons dans le dispositif technique lui-même en suivant le récit des premières transformations de l'engin. Si les premières défaillances ne sont pas surmontées, la durée de vie de l'engin et de tout ce qui l'accompagne est compromise : s'il s'agit d'un dispositif permettant momentanément le passage entre des ressources politiques et des ressources associées à l'image de marque (« entretenir la bonne image de marque du service public assuré par la direction politique des affaires communales »), il ne tiendra guère plus longtemps que le temps d'une campagne électorale. Il faut donc donner une consistance à la chose pour en faire un réel investissement civiquo-industriel sans lequel, si on en croit F., l'image de marque qui est visée risque fort de se ternir rapidement. L'entreprise a connu trois générations d'engins, dont la dernière paraît correspondre enfin à une activité routinisée minimisant les sources de défaillance et permettant une installation naturelle dans la liste des outils de nettoyage urbain²⁰ :

« F. — Le premier, on a vu les défauts à l'utilisation, on pouvait pas le savoir avant... c'était deux brosses qui tournaient en sens inverse à l'arrière et un caisson qui descendait... Les inconvénients de ce système, c'était d'abord qu'on avait un *stock qui n'était pas hermétique*, vues les *matières collectées*, hum, bon, y avait de mauvaises odeurs, ça sentait mauvais (...) Dans le dépôt c'est pas trop grave puisqu'ici on a des appareils qui tous les quarts d'heure

20. L'enquêteur arrive à un moment où la stabilité du dispositif vient d'être acquise — à grands frais du point de vue des quelques membres qui sont en désaccord avec la direction et qui ont dû quitter l'entreprise. La mémoire de ce travail de construction tient donc dans le maintien du même directeur en poste depuis le démarrage : il suffit qu'il quitte l'entreprise comme les deux agents de maîtrise avec lesquels il a eu des différends (voir infra) pour que l'ensemble des contraintes révélées par la genèse de l'engin ne puissent plus facilement être rapportées.

envoient des *giclés de désodorisant dans l'atmosphère...* et dans le dépôt parce qu'ici on ne fait *pas de stockage...* non *c'était gênant pour le public* je veux dire : une moto qui passe devant une terrasse de bistrot en plein été qui dégage quelques effluves... les gens disaient bon c'est bien mais ça pue... qui disaient aux agents "casses toi tu pues ramasse-merde", etc. Bon alors ça c'était un inconvénient déjà il y avait aussi un inconvénient technique, ça avait le mérite d'enlever la pollution canine mais enfin, comme on dit nous dans *notre jargon, ça tartina*t, c'est-à-dire qu'on délayait un petit peu bon enfin... et *sur le plan esthétique* la trace qui restait n'était pas très belle ; bon on pouvait marcher dedans sans s'en mettre plein les chaussures donc, ben oui, c'est quand même mieux ! (...) Le système d'aspiration n'existait pas il n'y avait pas d'eau c'était un brossage à sec... C'était deux brosses qui tournaient, il y avait une petite brosse dure et une grosse brosse molle et en fait il y avait une *préhension de la pollution canine* hein qui était ramassée et expédiée dans un caisson... bon quand il pleuvait ça dégoulinait de partout enfin bon y avait pas mal d'inconvénients... puis alors ensuite y avait les *inconvénients purement techniques et de maintenance, un manque de fiabilité* de ce système... »

Nous sommes bien entrés ici dans une épreuve technique sur la fiabilité de l'engin et son ajustement au type de matière collectée sur les trottoirs. La liste des défauts du premier dispositif va conduire à une révision complète, mais on remarque que le public intervient dans la définition des contraintes qu'il faut prendre en compte pour améliorer quelque peu les performances de la machine. La source de l'innovation n'est donc pas seulement localisée dans une étude minutieuse du procédé de collecte mais également dans une masse de plaintes de riverains constatant quotidiennement les nuisances engendrées par le passage des engins sur les trottoirs (bruit, échappement, gêne occasionnée aux passants, risques de collision, etc.). D'autre part, la question de la justesse de l'investissement est posée avec une acuité particulière : est-ce que finalement les autres engins déjà disponibles ne sont pas plus performants ? Une véritable mise à l'épreuve industrielle suppose de mesurer les performances relatives de l'ensemble des engins de nettoyage disponibles :

« F. — L'arrosage nécessite des engins lourds qui ne peuvent pas être partout... et puis pour des questions budgétaires la ville ne peut pas en mettre dans toutes les rues de Paris le matin à 5

heures... le choix de la moto, c'est parce que c'est un *engin léger* qui *peut se faufiler*... le premier système donc avait plein d'inconvénients alors très vite on s'est aperçu qu'il fallait améliorer ça si on voulait *assurer la pérennité de l'entreprise* et en 85 est sorti un deuxième engin qui lui faisait appel à une technique complètement différente avec *injection d'eau sous pression et aspiration*... c'est-à-dire que *l'on coiffe la pollution avec une cloche hermétique en plastique transparent, le pilote voit ce qui se passe, on injecte de l'eau à 50 bars* ce qui joue un peu le rôle du balai qui décolle la pollution, qui la broye, et tout ça c'est aspiré et ça s'en va dans un *bac à l'arrière complètement hermétique*... »

La pérennité de l'entreprise, et donc de l'image de marque qu'elle soutient, doit s'appuyer sur une machine capable de tenir la route face aux multiples circonstances de son utilisation. Tout peut déstabiliser l'entreprise : les odeurs, le public sur les trottoirs, les remarques désobligeantes des passants, l'étonnante variabilité du degré de dureté des pollutions recueillies, les traces peu esthétiques, la pluie, les tâches d'huile, la concurrence d'autres formes de nettoyage. Il faut donc consolider l'engin en le dotant d'un appareillage plus ajusté au type de prélèvements effectués : on ne passe plus sur les déjections mais on les coiffe, le pilote ne tourne plus le dos à l'opération qu'il effectue (il est dès lors responsable de ce qu'il laisse derrière lui), un système d'aspiration hermétique réduit le problème des odeurs, etc. A l'appui de l'enregistrement des défaillances du premier engin, la bureau d'études du groupe lance une deuxième machine sur le marché et évite ainsi la disparition de la filiale et la rupture du contrat qui la liait à la ville. L'investissement sur la moto paraît le plus conforme au cahier des charges de l'entreprise, qui doit faire mieux que les modes de prélèvement concurrents :

« F. — Pourquoi la moto, parce qu'elle va vite d'un point à un autre, que la pollution canine c'est pas comme les corbeilles... les ordures ménagères où l'on trouve les poubelles devant chaque immeuble... la pollution canine vous en trouvez trois sur 10 mètres, puis après 50 mètres où il y aura rien donc *il faut faire des sauts de puce très rapides*... en plus, dans la circulation ça va assez vite, une moto peut aller rapidement sur son chantier, on peut en envoyer dans tous les coins de Paris... avec 100 engins comme ça on peut faire du beau travail déjà... Par rapport à l'arroseuse, d'abord elle va rouler à 15 à l'heure, elle va *bloquer la circulation surtout dans les rues étroites* ce qui n'est pas le cas de la moto qui en plus monte

sur les trottoirs... en plus, entre deux voitures en stationnement, elle va pouvoir passer et accéder à son chantier. »

L'alliance de la moto et de la pollution canine paraît la plus heureuse : les autres équipements sont trop lourds, mal ajustés à une opération soumise à des itinéraires tortueux. En permettant de passer à peu près partout, la moto est capable de suivre à la trace les déjections canines sur les trottoirs ; elle évite les lavages massifs qui laissent de multiples endroits pollués et qui demandent de vider les trottoirs. L'engin de la troisième génération totalise l'ensemble des contraintes éprouvées par les engins précédents. Mais, si la technique a été bouleversée, c'est aussi pour tenir compte du conducteur de l'engin : alors qu'à la deuxième génération la cloche était fixée sur la fourche, le conducteur devant alors diriger le guidon pour prélever la pollution, le dernier engin dispose d'un bras mobile, permettant une plus grande flexibilité tout en limitant les risques de chute, mais qui doit être décroché à l'arrêt, ce qui change complètement la relation entre l'agent et la moto ; désormais, il doit s'arrêter pour coiffer la pollution en manipulant la cloche d'aspiration à l'aide du bras mobile. Le travail de ramassage doit en effet compter avec le conducteur de l'engin. Mais qui va-t-on mettre sur les machines ? Quel est le profil requis par ce poste quelque peu insolite ? Ce problème d'ajustement entre les engins et les personnes est très vite devenu le problème majeur de l'entreprise qui, avant de trouver le recrutement adéquat, a traversé plusieurs crises.

Comment discipliner des motards

Si l'on en croit F., tout se passe comme s'il avait fallu tout réinventer : non seulement il n'y a aucune routine donnée a priori, mais les premières recrues confrontées au nouveau dispositif apparaissent comme des barbares qu'il a fallu domestiquer ou rapidement exclure faute de pouvoir leur apprendre les règles du travail industriel ; et cette tâche de formation s'est heurtée aux difficultés inhérentes à l'activité visée, elle-même encore peu organisée. Pour souligner la tension qu'il a dû surmonter entre les habitudes, les valeurs, les penchants du motard et la stabilisation

sous forme de routines du dispositif de ramassage, F. parle d'un véritable dilemme social :

« F. — Tout le dilemme, sur le plan social, c'est qu'il nous faut des *gens qui adorent la moto* parce qu'ils y passent cinq heures par jour sur cet engin, indéniablement il faut aimer ça... et en même temps qu'on recrute des motards on en fait des *gens un peu frustrés* puisque c'est une moto qui roule à 5 à l'heure... Parce que tous les motards, ce qu'ils aiment dans la moto, c'est *s'écarter à 100 à l'heure* les cheveux dans le vent, etc., et en fait c'est pas du tout le cas... en plus la majorité des motards sont des *gens un peu marginaux*, hein, qui sont aussi venus à la moto parce qu'il y a *ni foi ni loi*, y a qu'à les voir rouler dans Paris hein... il y en a qui grillent les feux rouges, les péages d'autoroute (...) Alors, au départ, on avait recruté les gens à la Bastille parce qu'il y a *des concentrations à la Bastille le vendredi soir*... on s'est dit... parce que quand on a démarré le 16 juillet 82 bon... le 13 juillet on n'avait personne et le 16 il nous fallait 45 personnes à l'effectif... on a démarré tout de suite avec beaucoup de monde puisque notre proposition à la ville c'était de démarrer avec 45 motos... on avait les machines et il fallait trouver les gens pour mettre dessus... on a démarré avec 65 personnes du jour au lendemain... Alors après on s'est aperçu que c'était très mauvais la Bastille... c'est l'endroit où il faut surtout pas recruter... parce qu'on a affaire alors là vraiment ce sont *des très marginaux*... c'est le *globe-trotter*, les *gens qui ont bourlingué (rire)*... alors ça a été infernal, on a vécu des moments très difficiles où on a eu des gens en plus... pas mal de repris de justice là-dedans (...) parce qu'en fait, on a voulu faire de ces gens-là, les introduire dans une structure avec des règles, des règles de travail, un règlement intérieur, une obligation d'arriver quand même à l'heure, d'avoir une certaine assiduité, etc., ce qui était pas du tout dans leurs habitudes et ça s'est très mal passé au départ et *il a fallu élaguer terriblement*, c'est-à-dire on licenciait à tour de bras... c'était généralement pour des fautes graves, ou des agressions, ou des gens qui insultaient les piétons dans la rue ou qui cassaient du matériel, ou alors des choses peut-être moins graves sur le plan social mais des gens qui allaient se planquer chez eux parce que une moto ça passe tellement bien partout qu'ils l'ont bien compris eux alors ils allaient planquer les motos dans des parkings ou dans des boxes ils se changeaient allaient au cinéma et revenaient le soir... parce que nous on envoyait des gens qui étaient des aiguilles dans la botte de foin qui est Paris... »

On ne peut décrire plus clairement ce que les sociologues appellent un processus de recomposition de la main-d'œuvre : il

faut rejeter au plus vite les membres qui ne sont pas adaptables et parvenir à trouver un équilibre dans la gestion du personnel, sans quoi la survie de l'entreprise est menacée. Le recours au licenciement individuel, le plus souvent pour faute grave, constitue la première ressource pour ajuster les dispositions des membres aux contraintes de l'entreprise. Mais, en même temps, le recours systématique aux sanctions crée un climat particulièrement tendu dans l'entreprise où diverses scènes violentes ont lieu, opposant en particulier des membres de la maîtrise à des agents d'entretien chez qui le motard ou le loubard est plus fort que le salarié. Il faut donc trouver d'autres modes de régulation et de coordination des actions, et notamment l'instauration d'une partie variable du salaire, appelée « prime d'efficacité ». La société, qui entraîne avec elle les mairies avec lesquelles elle a contracté et le groupe D. qui contrôle ses activités, ne peut engager quotidiennement toute une chaîne de responsabilités en laissant partir dans la nature des motards indisciplinés, capables des pires coups, quand ce n'est pas de transformer l'activité de travail en exercice de cross sur les trottoirs : très vite, les motos sont bridées à 60 km/h pour contenir le motard qui peut se réveiller à tout moment dans l'agent d'entretien. Regardons comment la direction a tenté de mettre de l'ordre dans le chaos introduit par l'absence de coordination entre les hommes et les contraintes associées aux engins lancés sur les trottoirs.

« F. — Au départ, les gens avaient un plan, mais il n'y avait qu'une seule couleur et ça représentait 30 km de trottoirs... on a des agents de maîtrise qui eux sont des *contrôleurs inspecteurs* qui ont des *motos banalisées* qui ont le carénage quoi propreté de Paris, mais c'est des motos normales... et ces gens-là vont vérifier que le travail est fait parce que si on ne met pas nous mêmes nos propres outils de contrôle en place... alors souvent y avait des *conflits* parce qu'ils trouvaient pas les gens, c'était difficile de les trouver sur Paris... ensuite, ben quand ils les trouvaient le soir c'était le rapport : " On est passé on a vu que c'était sale ", etc., alors le type disait " Mais à quelle heure t'es passé ? ", le contrôleur disait " Je suis passé à 3 heures ", " mais moi je suis passé à 4 heures dans cette rue là "... bon vous voyez la porte ouverte.... ou alors on les voyait à l'arrêt... ils disaient " ben oui je me repose parce que 5 heures sur une moto "... donc *il a fallu qu'on discipline énormément* et qu'on donne des horaires de pause... parce que c'est vrai que cinq heures sur une moto c'est très fatigant. (...) ensuite on a fait donc ce qu'on

appelle la *cadence horaire* ça explique donc les *couleurs* (il exhibe un plan de quartier)... à chaque heure correspond une couleur sur le plan... et les gars sont obligés de suivre ce sens de passage... ça commence par le bleu... puis le jaune et ainsi de suite... ce qui fait que nous si on veut faire un contrôle à 15 heures on sait que les premières heures sont déjà traitées donc ça supprime les sources de conflit parce que partant des mêmes règles... »

Dans cette description des étapes de la mise en ordre industrielle, on voit, en premier lieu, comment les agencements s'appuient à la fois sur un état convenable des personnes (qui doivent être capables d'incorporer des règles de conduite), sur une organisation complète du temps et de l'espace dans lesquels se déploie l'activité, et sur des objets qui servent à coordonner les conduites et, en permettant de réaliser une chaîne complète, à faire tenir ensemble l'organisation formelle de l'entreprise et l'activité de ses membres : plans, couleurs, horaires, mesures, contrôles, etc. Mais si un tel ordonnancement prend l'allure d'un véritable assemblage industriel, il laisse néanmoins perplexe : peut-on réellement instrumenter de façon cohérente un dispositif de contrôle de la qualité industrielle du ramassage des pollutions ? Regardons les objets amenés par F. pour manifester l'existence d'un véritable savoir-faire de professionnel :

« F. — On fait des *repérages* : on voit que face au 63 de la rue tartan... bon ben il y a une *belle pollution au pied du platane*... c'est la *méthode d'échantillonnage* qui existe dans l'industrie hein... bon dans des métiers plus nobles peut être... on fait les repérages comme ça et on repasse le soir et on voit si c'est parti... Hier j'ai appris le cas d'un contrôleur à Marseille, là c'est un *contrôleur de la Ville*, parce qu'on est nous-mêmes contrôlés... qui mettait en place des *petites plumes d'oiseau ou des allumettes dans les pollutions canines*... pour les repérer... il laissait ça, hein, quelque chose d'assez discret et il repassait le soir, s'il voyait plus ses allumettes et ni les pollutions forcément... et lui arrivait donc à *discerner* celles qui venaient après de celles qui y étaient avant... *Nous qui sommes dans le métier on sait faire la différence* entre une pollution de la veille et une pollution du lendemain...

F.C. — A quoi on voit la différence ?

F. — Ben à la fraîcheur... les couleurs, etc. »

La nature de l'opération de repérage et de discernement que F. associe au savoir-faire appris dans l'exercice du métier paraît

pour le moins équivoque. F. prétend utiliser une méthode d'échantillonnage. Mais au lieu d'introduire, comme il va le faire un peu plus loin en établissant des corrélations, un véritable protocole de test statistique sur la collecte des pollutions (par exemple, sur la base d'un tirage aléatoire de pollutions²¹), il prend d'abord l'exemple d'un contrôleur municipal qui s'est confectionné un dispositif de visibilité de fortune visant à déceler les éventuels manquements des agents de Trott. La petitesse d'un tel bricolage — difficile à transporter afin d'argumenter, par exemple, pour ou contre l'extension du dispositif Trott, lors de discussions budgétaires — permet à F. de faire valoir le métier, le savoir-faire qui consiste à apprécier la fraîcheur, la couleur, la consistance des déjections, savoir-faire tout à fait comparable à d'autres métiers qui font appel à une appréciation, un engagement des sens, un flair, un coup d'œil, etc.²². Le raisonnement statistique peut néanmoins être introduit par l'intermédiaire d'une objectivation des quartiers à chiens et du comportement de leurs maîtres :

« F. — Les régions les plus denses sont le XV^e, le XVI^e et le XX^e... Les motos sont réparties en fonction des populations canines mais ça marche avec le nombre d'habitants c'est pareil... (...) Y'a aussi des phénomènes saisonniers... Il y a des phénomènes qu'on explique pas non plus : au moment des fêtes de Noël c'est infernal... Alors on suppose que les chiens ont les restes des réveillons ils sont peut-être nourris plus grasement (...) Le XVI^e est de loin le plus pollué parce qu'il y a plus de chiens simplement et les gens sont pas plus éduqués, on s'imagine que dans le XVI^e les gens sont civiques ben non pas du tout... 400 pollutions sur 30 km... »

21. L'échantillon dont parle F. est constitué à partir de modes de repérage domestiques (tel coin de rue que l'on connaît bien, en face de tel café-restaurant, à telle heure, repérer la couleur, la forme, la dureté, etc.), le contrôle ne pouvant s'effectuer sur des pollutions totalement homogénéisées dont les propriétés seraient définies uniquement sur un mode critique. C'est à partir de formes typiques que les contrôleurs apprécient la licéité de la présence des pollutions sur le trottoir après le passage de la machine.

22. Cf. l'étude de P. Boisard et M.T. Letablier (1988) sur les trois façons de fabriquer et de juger de la qualité du camembert : le savoir-faire traditionnel (moulage à la louche), le procédé de production standardisé (production en flux continu) et le dispositif de compromis composé par le robot à la louche (robot doué de la faculté de connecter un approvisionnement en continu de lait caillé et une simulation du geste du mouleur de la plus vieille tradition).

Les chiens sont pris dans un réseau d'associations statistiques : la densité urbaine résume la densité canine. Il y a néanmoins des variations difficilement explicables qui viennent contredire les prévisions et troubler la bonne allocation des machines dans les rues de la ville : variations saisonnières, pointes subites du nombre de pollutions rejetées sur les trottoirs. Voyant que les outils disponibles sont assez rudimentaires, le chercheur relance alors l'épreuve sur la légitimité de l'entreprise : comment faisaient les gens sans Trott ? Selon F., si on laisse le ramassage à la discrétion des concierges, des commerçants ou aux balayeurs des entreprises de nettoyage ou de la commune, la qualité du résultat est complètement aléatoire. On peut toujours critiquer l'incongruité du dispositif, il reste que Trott assure un service régulier, permanent, qui dépasse les particularités et, surtout, compte tenu de l'importance des plaintes et des désaccords survenant à propos des chiens sur les trottoirs — comment déterminer les limites du périmètre relevant de tel ou tel gardien d'immeuble par exemple ? Comment sanctionner les maîtres ou les chiens indéclicats ? —, permet, en supprimant des manipulations peu dignes d'acteurs humains, de réduire les sources de différend et donc de contribuer à l'harmonie entre les citoyens tout en les laissant libres d'éduquer ou non leur chien et de moraliser leur voisin. Peut-on s'étonner dès lors que, selon un contrôleur-inspecteur interviewé, les plaintes les plus fréquentes provenant des riverains soient relatives à l'absence de passage de la moto pendant un jour ou deux ? « Si on laisse un abord de square sans ramassage pendant deux ou trois jours, nous dit-il, la direction aura immédiatement un coup de téléphone de la direction de la voirie qui a reçu des dizaines de plaintes. » Présentée comme un service public, la moto est légitimement attendue quotidiennement par les usagers ; toute carence est donc immédiatement perçue et engendre des plaintes auprès des services municipaux qui les répercutent sur l'entreprise tenue de remplir ses obligations. Apparemment labile et dérisoire, le dispositif serait aussi solidement verrouillé que la poste, les parcmètres ou le métro.

Deux licenciements qui manifestent que la période de rodage est bel et bien terminée

Nous n'allons pas décrire intégralement des affaires qui, appréhendées à partir des objets juridiques (licenciements pour faute de deux délégués qui se soldent dans les deux cas par des transactions), nous conduiraient à refaire des analyses déjà faites plus haut. Partons plutôt des objets déjà listés et regardons comment ils ont été mobilisés dans la formation de ces deux affaires. Trois ressources permettent en effet de *réduire l'interprétation* de ces affaires [2.3.2.1.] : l'importance de la « prime d'efficacité », appelée également « prime d'assiduité » ou « prime au mérite » ; la définition de l'engin, et conjointement de la moto de fonction qui distingue les membres de la maîtrise des agents d'entretien ; la pression permanente des mairies qui reçoivent des plaintes de riverains sur la qualité des prestations effectuées. C'est en effet autour de ces objets que se construisent les imputations qui vont conduire au licenciement des deux délégués.

On a vu que, pour stabiliser quelque peu le dispositif, la direction ne pouvait se contenter de licencier pour faute grave au moindre écart de conduite. De fait, assez rapidement, elle a instauré une prime d'assiduité qui composait une part variable importante du salaire. Ce système a permis de stabiliser les relations hommes/choses dans l'entreprise [4.3.], en créant un intérêt direct à la régularité et la qualité des prestations. Or, lorsque le personnel commence à se stabiliser quelque peu, des revendications se mettent à poindre qui réclament l'incorporation de la prime dans le salaire, l'attribution de la prime dépendant jusqu'alors des rapports effectués par les agents de maîtrise. L'amputation sur la prime, dit encore F., se faisait pour chaque écart relevé par la maîtrise : moto mal nettoyée, tenue non présentable, casque en mauvais état, retard à l'embauche, mauvais entretien du matériel, mauvais rapport de contrôle de ramassage ; « Il n'y avait pas de barème, c'était au feeling, et les gens disaient évidemment que c'était à la tête du client, d'où cette grève sauvage. » Une première grève sauvage, selon le qualificatif employé par le directeur, a lieu sans qu'aucun protocole d'accord n'en résulte. Suite à cette grève, des acteurs introduisent progressivement des dispositifs de délégation. Un de ces acteurs, B.,

contrôleur-inspecteur, recruté à ce poste dès le démarrage de l'entreprise et syndiqué à la CGC, entre en conflit avec le directeur sur cette question de prime qui est, selon lui, le véritable point de départ de son affaire :

« B. — Finalement, le conflit qui s'est créé s'est un peu envenimé parce que, à une époque, *je n'ai pas signé le protocole d'accord sur la politique salariale de l'entreprise* ce qui m'a valu de ne pas toucher la prime au mérite... en fait il a dit à mes collègues : " Vu qu'il signe pas le protocole d'accord y'a pas de raison qu'il ait la prime puisqu'il est contre " (...) J'ai signé lorsqu'il est devenu plus raisonnable c'est-à-dire quand il y a eu un pourcentage d'augmentation d'avril à octobre et en plus une prime au mérite... pourquoi pas, dans ce cas-là, si la prime reste dans le cadre d'une augmentation de salaire déjà positive ? »

Progressivement, la question de la prime devient moins centrale dans l'entreprise, dans la mesure où le directeur en réduit la portée, l'augmentation devenant quasi automatique et générale au fur et à mesure que l'activité de la société s'installe dans la routine. Mais l'équilibre qui avait prévalu jusqu'alors dans les relations entre F. et B. est désormais rompu. Après une période d'observation, au cours de laquelle B. se sent surveillé en permanence, le directeur impose à B. l'utilisation du nouvel engin de ramassage — avec le bras articulé —, afin de le « familiariser à la nouvelle technique de ces machines » et de lui « permettre de donner une image de dynamisme de l'équipe de maîtrise ». B. refuse de monter sur l'engin en arguant que son contrat de travail ne prévoit que l'utilisation d'une moto banalisée et qu'il n'a pas l'intention de « faire le bouffon sur une Caninette ». Le différend s'élève à partir d'une tension portée par l'engin lui-même. En effet, la caninette est-elle encore une moto ? Si c'est le cas, alors le contrat de travail de B. lui impose de monter sur l'engin et, en cas de refus de sa part, le directeur est fondé, selon la jurisprudence en vigueur, à le licencier pour faute grave. Mais la Caninette peut ne pas être une moto et, au cours de l'entretien, le directeur tend bien vers cette interprétation lorsqu'il nous rapporte que l'aspect moto a été fortement diminué, notamment pour « donner un côté sérieux à l'engin » et « réduire l'inquiétude des personnes âgées affolées par la présence de motards sur les trottoirs ». La manière dont B. décrit de son côté la moto ramasse-crottes n'est pas anodine :

« Les gens avaient des engins de nettoyage sur une base de moto et nous on avait *la même moto mais restée moto*. » B. est-il fondé à considérer que la Caninette n'est pas une moto et qu'il n'est pas tenu de pratiquer, en tant que contrôleur-inspecteur, le ramassage des pollutions sur un tel engin de nettoyage ? On comprend dès lors la perplexité de l'inspecteur du travail qui, jugeant le débat totalement incongru, a invité les acteurs à transiger et s'est empressé de nous rapporter l'affaire. Mais à peine l'affaire B. réglée, voilà qu'une deuxième affaire lui parvient : cette fois-ci, c'est O., un responsable de dépôt, qui fait l'objet d'une procédure de licenciement pour « laxisme permanent ». Si pour le directeur de Trott les deux affaires ne sont pas liées, pour B. comme pour O. le lien est évident, et il leur suffit d'en dévoiler les prémices :

« B. — L'affaire était liée parce qu'à une époque... le directeur a proposé une bonne prime si M. O. qui était hiérarchiquement supérieur à moi, arrivait à me mettre dehors... Donc comme il l'a pas marché dans la combine, il a reçu un tas de menaces de sanction, il a été rétrogradé dans son travail... A l'époque, j'avais un doute sur ce qui se tramait mais j'avais aucune certitude et M. O. m'a fait part de tous ces faits lorsqu'on lui a proposé une prime pour arriver à mon licenciement et ça il l'a trouvé inacceptable... Il fallait qu'il soit à mes basques sans arrêt pour voir si je faisais pas la moindre petite faute pour sanctionner quoi... moi je sentais ce genre de piège, je lui avais dit " En tant que syndiqué délégué du personnel j'ai pas droit à faire d'erreur ". »

O. va aller jusqu'à produire une attestation dénonçant explicitement les consignes qu'il a reçues afin de préparer le licenciement de B. placé sous ses ordres dans le dépôt. B. savait qu'il était visé par la direction et doit à la probité de O. de ne pas avoir été licencié plus tôt pour faute grave. Mais ce qui est intéressant ici, c'est le passage du caractère diffus des soupçons, de l'incertitude des interprétations qui se saisissent, au quotidien, d'indices minces, faiblement généralisables, à la clarification rendue possible par la révélation de la transaction marchande proposée par la direction à O., qui touche une prime pour faire virer B. Un tel dispositif d'élimination des personnes choque considérablement O. qui, manifestant sa grandeur morale, bascule et se syndique à la CFDT et devient à son tour une des cibles de la direction [3.1.1. et 3.1.1.2.]. Un des griefs retenus par la direction contre O.

consiste en une réclamation de la mairie de L., commune de proche banlieue relevant du secteur dont O. est responsable.

En novembre 1987, le maire de L., homme politique connu et vice-président du conseil général du département, écrit à la direction de Trott pour manifester un relâchement dans les prestations de l'entreprise. Le directeur de Trott transmet une copie de ce courrier à O. en remarquant que le relâchement constaté personnellement par le maire de L. coïncide parfaitement avec son arrivée au dépôt. O. fait valoir de son côté le manque de moyens disponibles compte tenu de la charge de son secteur (défaut d'objet), et que seul un troisième agent d'entretien affecté sur la ville permettrait de remplir les obligations de la société. Considérant que les négociations avec les municipalités sur la quantité d'agents d'entretien nécessaires ne sont pas de son ressort, O. pense être fondé à défaire l'imputation du relâchement. Mais, bien qu'il se garde d'inscrire toute interprétation personnelle sur la source de cette réclamation de la mairie de L., il révèle, en privé, que la lettre du maire a été écrite à la demande du directeur de Trott lié au réseau tissé entre les unités du groupe D. et les municipalités. A l'occasion de cette épreuve, bien que la transaction finale ait arrêté le processus de montée en justification, le montage complexe décrit plus haut est donc déconstruit par un acteur qui dévoile les réseaux politico-financiers capables d'exercer des pressions sur un agent devenu gênant.

Avec le départ de B. et de O., la société Trott est en mesure de renouveler complètement son personnel et de rompre définitivement avec la période de mise en route qui a généré de multiples conflits. Si le différend avec B., un des plus anciens de l'entreprise, était explicite, on peut traiter l'affaire O. comme le produit d'un test de la part de la direction : en demandant à O. de l'aider à défaire l'entreprise de cet « empêcheur de tourner en rond », F. testait la nature du lien qui l'attachait à l'entreprise. Sachant que O. a énormément payé de sa personne pour accéder au poste de chef de dépôt — O. ayant été un agent de maîtrise particulièrement dur au plan disciplinaire puisqu'en 1984 le personnel signait une pétition contre lui —, est-il encore prêt à tout pour assurer la pérennité de l'entreprise ?

L'exemple de la société Trott et des diverses épreuves qu'elle a traversées illustre donc à merveille le traitement des défaillances par consolidation progressive des points sensibles d'un dispositif.

Loin de se laisser abattre par les échecs, les conflits, les passages à vide, les acteurs qui restent attachés au dispositif parviennent à en tirer des leçons et à transformer les premiers agencements réalisés. De fait, progressivement, Trott prend la forme d'une entreprise normale, son activité cessant d'apparaître insolite et locale pour s'inscrire dans la gamme des dispositifs qui peuplent quotidiennement les rues de la ville. Pour les protagonistes rencontrés, les deux dernières affaires de licenciement soumises à l'inspecteur du travail viennent clore une longue période de consolidation du dispositif qui imposait un renouvellement complet des personnes. Aujourd'hui, les recrutements se font sur une population particulièrement ciblée, des jeunes sans emploi, aimant la moto mais difficilement identifiables aux motards-loubards de la génération précédente et dont la durée des contrats avec l'entreprise trouve une formule d'équilibre entre les ruptures brutales connues antérieurement et l'installation pour faire carrière. Les emplois sont donc le plus souvent transitoires, assurant, aux dires du directeur, un mode d'insertion ou de réinsertion dans la vie active.

Conclusion

A l'issue de ces analyses qui nous ont permis d'explorer de multiples univers de travail, les affaires de fautes professionnelles et, d'une manière plus générale, les disputes relatives aux défaillances apparaissent aussi bien comme des moments de *réactivation d'ordres et de règles préalablement fixés* — réactivation qui donne parfois aux jugements prononcés un aspect répressif — que comme des situations de *création de règles et de dispositifs*. Les acteurs peuvent en effet surmonter la singularité des événements et les alimenter par une critique des dispositifs en vigueur. Au-delà des limites inhérentes au mode d'accès utilisé — qui repose sur la saisie d'affaires construites pour la plupart en vue d'une résolution judiciaire ou administrative —, il apparaît que les entreprises donnent lieu à des transformations permanentes par l'intermédiaire des événements quotidiens les plus singuliers en apparence. La possibilité de tels événements réside dans la complexité des liens qui se tissent entre les acteurs et les ressources disponibles, complexité qui contraint les personnes à clarifier le domaine de validité des règles et des conventions

qu'elles engagent quotidiennement dans leurs activités. Quelle que soit l'issue des épreuves, les acteurs sont conduits à transformer, certes le plus souvent de façon infinitésimale, les dispositifs dont ils s'entourent pour faire face aux situations d'incertitude [1.3.1.1. et 1.3.2.1.]. Le travail de transformation opéré par les protagonistes donne lieu à de multiples créations d'objets ou, plus fréquemment, à la recomposition, plus ou moins généralisable, des assemblages de ressources hétérogènes mobilisées : droits, usages, clauses d'accords collectifs, définitions des postes de travail, modes d'entrée en relation avec les clients, modes d'enregistrement des activités, modes de sociabilité, transferts de fonctions ou de tâches à des machines et des automates, règles de sécurité, conditions de travail, structure hiérarchique, modes de communication, formes de négociation, règlements, appellations, catégories, instruments de mesure, domaines d'expertise, professions, réseaux, formes de protestation, arguments, formules, outillages, procédures, marchés, laboratoires, formes d'enquête, etc. Le degré auquel une controverse autour d'une défaillance peut donner lieu à des créations d'objets dépend du *niveau d'explicitation* des associations de ressources et des tensions auquel sont parvenus, par et pour la controverse, les protagonistes. C'est le haut niveau d'explicitation et son inscription dans des choses ou dans les mémoires qui rendent les épreuves utilisables par d'autres dans d'autres circonstances. Mais si les défaillances et les disputes sont des sources d'apprentissage, encore faut-il fournir une description adéquate des *compétences* qui sont ainsi acquises par les acteurs. C'est ce que nous allons esquisser maintenant en examinant le domaine de validité des divers *modèles de compétence* qui ont sous-tendu nos analyses.

Quatrième partie

LES COMPÉTENCES MOBILISÉES DANS LES DISPUTES ET LEURS TRADUCTIONS SOCIOLOGIQUES

« De la sorte aussi le fait que l'univers puisse être décrit par la mécanique newtonienne n'énonce rien quant à l'univers même ; mais bien le fait qu'il puisse être décrit *de telle façon* par cette mécanique comme cela est en effet le cas. Et le fait que le monde puisse être décrit plus simplement par une mécanique que par une autre, énonce aussi quelque chose quant à l'univers. » (Wittgenstein, *Tractatus*, p. 100, souligné par lui.)

L'analyse des disputes conduit à relever toute une gamme de *compétences* qui permettent aux protagonistes de construire des attitudes cohérentes vis-à-vis des événements qui surviennent sur les lieux de travail. Les acteurs peuvent tour à tour faire appel à une compétence juridique (ou, si l'on veut, procédurière), une compétence en justice (construction d'épreuves de légitimité), une compétence éthique (formation d'accord sur l'humanité et la dignité des personnes), une compétence de relativisation et d'arrangement (capacité de négociation du sens en contexte), une compétence de dévoilement de relations et de contraintes objectives sous-jacentes et, enfin, une compétence à produire de nouvelles associations entre des êtres a priori hétérogènes et à leur donner une forme stabilisée. Si toutes ces compétences sont *générales*, au sens où elles ne sont pas monopolisées et enfermées dans des domaines d'action ou d'expertise (à la différence par exemple des compétences professionnelles¹), elles ne sont pas disponibles au même degré dans toutes les situations et pour tous les acteurs : elles sont *distribuées* et leur disponibilité est fonction de la nature des situations que rencontrent les acteurs et de leur

1. On peut faire valoir que la compétence juridique est une compétence spécifique, monopolisée par des professionnels et que l'on ne peut la traiter comme les autres compétences. Or le droit concerne formellement toutes les personnes qui, étant supposées ne pas ignorer la loi, peuvent s'en saisir ou y être associées au même titre pour définir des situations, produire des accusations ou prévenir des disputes. Les controverses internes au droit montrent d'ailleurs la continuité qu'il doit maintenir vis-à-vis du sens social ordinaire et donc la contrainte de généralité qui pèse sur son système de règles (voir I^{re} partie).

faculté à remobiliser des instruments, des catégories, des dispositifs, des méthodes utilisées dans des épreuves antérieures [3.2.1.3.]. Car les épreuves sont autant des moments d'explicitation des états et des liens que des moments d'apprentissage. On a vu notamment que les acteurs se construisent, à travers les épreuves, une compétence à lier les événements de la vie quotidienne à des causes générales alimentant leur sens critique, qu'il s'agisse de causes politiques, de principes de justice, de l'état du droit, de transformations des relations de travail ou de processus économiques, d'évolutions de structures institutionnelles, financières ou technologiques, de l'état du marché du travail ou des relations internationales. C'est à travers les épreuves que se forme une grande partie de ce que l'on nomme le sens commun, c'est-à-dire l'ensemble des ressources durablement partagées dont la définition n'est pas remise en cause dans chaque nouvelle épreuve [1.3.2., 1.3.2.1., 1.3.3. et 3.2.1.2.].

Nous allons nous intéresser maintenant aux formalisations sociologiques de ces compétences générales dont nous avons doté (collectivement) les acteurs au fil des analyses. Il apparaît en effet qu'un ensemble de théories sociologiques récentes créent, par leurs inter-relations, un *espace herméneutique* original autour de notre objet de départ. Ces différentes théories composent une forme de continuum qui mène de la capacité de dévoilement de l'action de structures globales déposées dans les choses ou dans les personnes (capacité dont la théorie de P. Bourdieu constitue la meilleure expression) à la faculté de trouver des raisons et des arrangements locaux dans les interactions quotidiennes (faculté bien mise en évidence par l'ethnométhodologie). Ces deux positions extrêmes s'opposent à la fois sur l'axe macro/micro (dont on a vu qu'il est central dans les affaires) et sur le primat donné, dans l'élaboration des situations, d'un côté aux choses qui entourent les personnes ou qui les traversent sous la forme d'un *habitus*, de l'autre aux personnes capables de délibérer, d'interpréter et de négocier le sens en situation. Face à cette première opposition, trois positions théoriques alternatives s'affirment qui tentent précisément de formaliser, chacune de façon différente, les relations micro/macro et les relations personnes/choses. On pourra reconnaître, dans chaque cas, les lignes de congruence qui autorisent à rapprocher ces différents *modèles de compétence* des situations empiriques décrites précédemment.

1. Le dévoilement des structures cachées derrière les événements

Dans la théorie de P. Bourdieu, le sens d'un événement ne saurait être contenu dans son déroulement même et dans l'appréhension que l'on peut en avoir en se plaçant au seul niveau des interactions visibles : son sens objectif ne peut être dégagé qu'à partir de la reconstruction du réseau complet des relations objectives dans lequel il apparaît, relations objectives qui permettent de positionner structurellement la vision qu'en ont les acteurs qui y participent². Car, si cette sociologie est bien une sociologie de la perception et de la construction sociale, elle n'entend pas refaire l'erreur que Marx imputait aux jeunes hégéliens dans *L'Idéologie allemande*, et qui consiste à traiter les choses à travers la perception et l'idée que s'en font les hommes. Il s'agit au contraire de décrire les conditions sociales de possibilité de la perception, conditions objectives dans lesquelles réside le secret de la connaissance immédiate et pratique du monde, des lucidités et des cécités qui l'accompagnent. Le monde des choses, c'est-à-dire les structures, les institutions, les diverses formes de capital, les ressources ou les propriétés objectives des acteurs, est donc prioritaire. Les constructions, les interactions, les pratiques, les délibérations diverses auxquelles se livrent les humains en situation sont introduites dans un second temps puisqu'elles prennent forme par l'intermédiaire d'une chaîne de médiations, de schèmes incorporés dans les personnes, structurés autant que structurants,

2. Cet argument est placé au niveau méta-théorique, comme condition *sine qua non* d'une sociologie scientifique dans *Le Métier de sociologue* (Bourdieu, Chamboredon, Passeron, 1968).

et dont l'*habitus* fournit le concept général (voir Hérán, 1987). Dans cette théorie, l'objet de la sociologie concerne l'être social en tant qu'il est pris dans des relations entre des choses, ou plus exactement, entre le social fait chose et le social fait corps et instrument de perception. Née d'une anthropologie praxéologique se proposant de renvoyer dos à dos le structuralisme et la phénoménologie (Bourdieu, 1972, 1980), cette théorie maintient une forme d'objectivisme en matière de formation de l'accord entre les personnes et entre les personnes et le monde social. La question de l'accord ou du désaccord y est traitée par référence à la contrainte d'une concordance ou d'une discordance préétablie entre les schèmes incorporés par les personnes et les objets socialement préagencés qui composent le monde social.

Dans une telle optique, l'événement n'est intéressant qu'en tant qu'il révèle une structure sociale sous-jacente ou, plus précisément, la relation entre deux formes de structures sociales, celles qui sont objectivées (par exemple l'espace d'une entreprise et des choses qui le constituent à un moment donné du temps et qui déterminent l'état des luttes et des rapports de forces entre les agents pour l'accès aux biens et leur mise en œuvre légitime) et celles qui sont incorporées par les agents sous forme de schèmes et de dispositions durables informant les pratiques (l'histoire familiale, la trajectoire scolaire, l'expérience du métier, l'apprentissage des formes de protestation et de lutte ouvrière, la transmission d'un patrimoine, etc.)³.

3. Rappelons ici que la théorie de Bourdieu est sans doute la synthèse la plus puissante entre les trois piliers de la sociologie que constituent les œuvres de Durkheim, Marx et Weber. La fréquentation de l'œuvre de Max Weber est pour beaucoup dans la reformulation bourdieusienne de la théorie de la domination et des classes sociales à une époque où régnaient le marxisme et le structuralisme (voir Bourdieu, 1971a et 1971b). L'apport principal de Bourdieu est d'avoir montré, à partir de travaux empiriques, le rôle de la domination symbolique exercée par l'ensemble des institutions de production et de reproduction des connaissances et des biens culturels et, indissociablement, de la participation des dominés à leur propre domination, dans la reproduction de la structure sociale. Les formes de légitimité distinguées par Weber sont ainsi rapprochées du modèle durkheimien des croyances collectives dépassant les volontés individuelles et fondatrices d'institutions et de l'analyse des rapports de domination entre les classes issue de Marx. Le passage par Weber permet de se redonner des acteurs individuels tout en transférant la rationalité de leur comportement à l'*habitus*, produit de structures antérieures qui continuent à informer les pratiques même lorsque le monde extérieur n'est plus structuré conformément à l'état intériorisé par le passé. Du même coup, l'analyse de la distribution des pratiques sociales

Les procès pour fautes professionnelles seraient ici construits comme des tentatives d'imposition de formes d'autorité et, conjointement, de modes de résistance rendus nécessaires par des relations objectives sous-jacentes. Ce modèle est donc en continuité par rapport aux schèmes fondamentaux de la sociologie du travail, bien qu'il exerce sa critique sociale sur des terrains éloignés de l'entreprise (famille, éducation, art, culture, religion, politique, etc.). Une dispute qui s'élève sur un lieu de travail est ici interprétable comme un affrontement symbolique engageant des représentations concurrentes du monde social et fondées sur des positions et des dispositions différentes qui inclinent, comme on dit, à voir les choses différemment. Grâce à un modèle des relations objectives qui se tissent entre les trajectoires et les positions sociales des agents, la théorie de Bourdieu permet de se dégager du caractère anecdotique des événements et des échanges en situation, pour établir des régularités et des correspondances entre types d'événements, propriétés objectives des acteurs et modes d'expression de l'autorité et du jugement en opposant, par exemple, les formes paternalistes aux formes rationalisées et juridicisées de domination. A un niveau d'appréhension plus fin, destiné à réduire la tension entre le niveau macro et le niveau micro, l'émergence des affaires y serait expliquée par des décalages entre les dispositions des acteurs et leur position dans la structure de l'entreprise (qui ne peut elle-même se comprendre qu'une fois resituée dans l'espace des entreprises) : ainsi, on aura des sanctions engendrées par des penchants à la répression (plutôt le fait du patronat traditionnel en déclin) ou des situations produites par un désajustement entre positions et dispositions (un cadre maison qui ne correspond plus au poste redéfini par une nouvelle direction plutôt moderniste ; voir Bourdieu et Boltanski, 1975).

dans des univers en apparence moins rationalisés que les relations de travail, le droit ou l'économie permet de retrouver des effets de structure inaperçus ou proprement déniés et refoulés collectivement (Bourdieu, 1979). L'illusion de la liberté, de la conscience, de la libération ou du jaillissement inspiré associée spontanément aux pratiques culturelles ou aux formes les plus élevées de connaissance ou de croyance (art, religion, science, etc.) peut ainsi être décodée comme le produit d'opérations de classement social qui poursuivent à un autre niveau, dans des champs spécifiques, les luttes entre les classes sociales ayant pour enjeu la représentation légitime d'une partie ou de la totalité du monde social.

Dans ce cadre interprétatif, le jugement moral porté par les personnes sur la situation, plus d'ailleurs en vertu de leur *éthos* que de leur éthique, est déterminé par leurs positions respectives dans l'espace social, et le déroulement des événements dépend de l'état des structures objectives qui en sont les conditions de possibilité. La réduction systématique du jugement à des déterminants exogènes qui sont activés quelle que soit la volonté des personnes ou leur visée de justice ou d'équité repose, chez Bourdieu, sur une extension du modèle de la distinction apportant des profits symboliques théoriquement reconvertibles en profits d'une espèce plus sonnante et réverbérante. Pour Bourdieu, qui n'hésite pas à s'appuyer sur Nietzsche, on a la morale de ses intérêts. Or certaines formes de justice ou d'exigence morale sont en œuvre dans les analyses de Bourdieu, qui se présentent explicitement comme le produit d'une critique sociale ayant pour mission de révéler des mécanismes de domination et de légitimation de conceptions arbitraires et particulières du monde social⁴. Chez Bourdieu, le dominant est condamné à la mauvaise foi parce qu'il ne peut supporter la domination comme telle, comme l'expression brute d'une puissance qui lui est attachée, par l'intermédiaire des biens qui sont durablement à sa disposition (capital financier, titres scolaires, titres honorifiques, relations, biens de consommation de luxe, œuvres d'art, lieux et formes de visibilité publiques, santé ou bien-être corporel, etc.) : soit parce que cette puissance ne réduit jamais complètement l'incertitude sur son mode de reproduction (une foule d'acteurs visent la position occupée qui peut se transformer en forteresse assiégée proprement intenable) ; soit parce que la question de son inhumanité éventuelle devient insoutenable et que, disposant d'une vue d'ensemble sur la misère de ce monde, l'idée qu'elle lui soit imputable en partie pousse le dominant à recouvrir ses privilèges par des actions publiques lui assurant la légitimation nécessaire.

4. Pour comprendre la tension qui parcourt l'œuvre de Bourdieu vis-à-vis des théories de la justice, il faut remonter aux premiers travaux de sociologie de l'éducation où l'auteur s'efforçait de tenir à la fois une attitude relativiste — seule capable de traiter les savoirs transmis par l'école comme un « arbitraire culturel » inculqué par le moyen d'une « violence symbolique » —, et un *modèle d'égalité* qui porte à critiquer la propension de l'école bourgeoise à accentuer et à masquer les inégalités et qui incline à exiger que l'école prenne explicitement en compte la structure sociale en inversant systématiquement les privilèges et les handicaps (voir Bourdieu et Passeron, 1970).

Une telle conception introduit un écart considérable entre les structures sociales générales ou profondes et les événements de la vie quotidienne. Or les applications du modèle de Bourdieu posent le problème de la congruence ou, si l'on veut, de la pertinence de l'appel à des structures générales, définies à partir de cartographies du monde social et de stocks d'informations sur les expériences passées des acteurs (voir Bourdieu, 1979), pour rendre compte de pratiques locales. L'analyste doit-il ramener l'ensemble du réseau des relations qui se sont tissées, en décrivant l'intégralité des trajectoires antérieures et en les plongeant dans un espace social de portée nationale pour comprendre une dispute entre deux acteurs ? Doit-il fournir de l'extérieur le principe de condensation des relations introduites par les personnes pour rendre compte des événements ? On a vu qu'il était plus heuristique et plus juste de laisser les acteurs définir eux-mêmes les états et les relations qui importent puisqu'ils se bagarrent pour déterminer ce qui pèse réellement sur la situation qui les préoccupe. De fait, le modèle de Bourdieu ne devient pertinent pour notre objet que si on le traite comme une formalisation des opérations effectuées par les personnes lorsqu'elles opèrent des dévoilements, objectivent des structures cachées, des penchants ou des dispositions durables, construisent des régularités permettant de circonscrire les causes d'événements en les typifiant et en les plongeant dans un espace d'interprétation homogénéisé.

Ce qui crée une des difficultés majeures de l'œuvre de Bourdieu, c'est moins sa théorie de l'*habitus* et de la fixation des personnes dans des positions définies comme des constellations de propriétés classantes (les enfermant dans un état et un seul puisque le « petit-bourgeois de promotion » ne cesse de manifester son appartenance sociale dans toutes les situations publiques ou privées), que l'absence d'explicitation de la théorie de la justice et de l'équilibre social sous-tendue par l'exigence d'objectivation des propriétés que les acteurs se plaisent à oublier, à refouler ou à laisser à l'état implicite dans la plupart des situations. La justification ultime de ce modèle, qui vise à fonder les objectivations globales qu'il propose (et dans lesquelles aucune position, serait-ce celle du chercheur, ne doit être épargnée par l'objectivation scientifique), consiste à énoncer qu'il n'y a de liberté que dans l'affranchissement des déterminismes que permet la connaissance des déterminismes. Or cette justification n'est pas si éloignée du

sens commun selon lequel il est préférable de connaître les contraintes qui pèsent sur une situation ou une action afin d'agir en toute connaissance de cause, et donc d'apprécier la marge de manœuvre à sa disposition. Mais le sens commun ne peut se passer des notions de morale et de faute : lorsqu'elle n'est pas interprétée simplement comme l'expression d'une volonté de nuire, la faute consiste dans le fait de ne pas s'assurer d'une maîtrise suffisante des éléments de la situation et de contrevenir par là même à une obligation morale. C'est en ce sens que l'on peut dire, en suivant Strawson (1974, 1985), que les choses qui déterminent une action ne sont pas en dehors du jugement moral ou de l'exigence de justice, et que c'est précisément sur un examen attentif de ces déterminations que peut reposer un jugement juste et équitable : pouvait-il faire autrement avec les moyens dont il disposait ? Avait-il une marge de manœuvre suffisante ? Il est donc inutile et paradoxal de poser, au nom d'une rupture épistémologique, l'incompatibilité du jugement moral et de l'analyse des contraintes réelles qui pèsent sur les situations ou de considérer que l'appréciation morale est nécessairement fausse et subjective. Il faut plutôt s'efforcer de saisir les contraintes qui pèsent sur le jugement pour qu'il ait prise sur la réalité, c'est-à-dire pour qu'il soit congruent vis-à-vis de la nature et de l'agencement de l'état de choses soumis au jugement.

L'inévitable débat du déterminisme et de la liberté selon Strawson

Poursuivant en quelque sorte sur le terrain sociologique la philosophie de Spinoza, Bourdieu fait de l'autorité de la science la seule forme de justification acceptable pour l'époque moderne : nous pouvons, dit-il, connaître les déterminismes qui portent les acteurs sociaux à agir comme ils le font, c'est-à-dire à reproduire les structures sociales en accord avec leurs *habitus*. Il reconnaît cependant que les acteurs sont libres de fermer les yeux et d'entrer dans l'*illusio*, dans l'aveuglement intéressé, la cécité, ou encore dans la croyance — car même si tout est socialement déterminé, tout est aussi affaire de croyance, puisque le monde social peut aider la croyance à déplacer, sinon des montagnes, du moins des foules —, bien qu'ils contribuent ainsi à reproduire un état de

choses refoulé, pour le meilleur comme pour le pire⁵. Pour Bourdieu, la seule liberté concevable pour un esprit rationnel doit se payer d'un travail d'objectivation totale qui, pour ne pas conduire au cynisme, doit néanmoins s'accrocher à un mince voile de croyance dans la possibilité d'une libération par la connaissance des déterminismes (Bourdieu, 1982). Comment ne pas voir, dans une telle posture une des exigences formulées par Spinoza dans l'*Ethique* et dans le *Traité de la réforme de l'entendement* lorsqu'il écrit que la liberté ne saurait en aucun cas résider dans l'état de nature dans lequel nous laisse une méconnaissance complète des lois de la nature⁶ ?

Si l'on trouve dans l'œuvre de Bourdieu une conception extrêmement cohérente de la liberté, un tel principe n'est pas posé comme chez Spinoza dans un système éthique prétendant à la complétude ; il est plutôt associé à une forme de relativisme éthique (dont on peut dire qu'il n'est pas arbitraire puisque les acteurs sociaux en usent abondamment) : seule la position objectivante, hors action, est jugée capable de restituer le sens objectif des pratiques sociales et notamment des pratiques de jugement. Il faut donc, selon ce schème, s'arracher des impératifs pratiques de l'action pour y voir clair, être lucide et combattre toutes les cécités

5. L'illusion de la liberté peut ainsi être comparée au plaisir que prendrait une aiguille aimantée à s'orienter vers le nord : « Les stimulations symboliques, c'est-à-dire conventionnelles et conditionnelles, qui n'agissent que sous condition de rencontrer des agents conditionnés à les percevoir, tendent à s'imposer de manière inconditionnelle et nécessaire lorsque l'inculcation de l'arbitraire abolit l'arbitraire de l'inculcation et des significations inculquées : le monde d'urgences, de fins déjà réalisées, d'objets dotés d'un " caractère téléologique permanent ", selon l'expression de Husserl, comme les outils, de marches à suivre, de cheminements tout tracés, de valeurs faites choses, qui est celui de la pratique ne peut accorder qu'une liberté conditionnelle — *liberet si liceret* —, assez semblable à celle de l'aiguille aimantée qui, comme l' imagine Leibniz, prendrait plaisir à se tourner vers le nord » (Bourdieu, 1972, p. 176). Cette formulation est ajustée lorsqu'on la traite comme une analyse des injonctions déposées dans les choses et structurant leurs mises en relation [4.4.1.]. Mais elle cesse de l'être dès lors que les acteurs sont totalement définis par des choses déjà formées, au point de ne pouvoir rien faire d'autre que de suivre le mouvement des choses [4.3.1.].

6. « La fin ultime d'un homme qui est dirigé par la Raison, écrit Spinoza dans l'*Ethique*, c'est-à-dire le Désir suprême par lequel il s'applique à gouverner tous les autres, est celui qui le porte à se concevoir adéquatement et à concevoir adéquatement toutes les choses pouvant être pour lui objets de connaissance claire » (IV p.147).

intéressées et croisées qui provoquent autant de déterminismes supplémentaires que d'illusions de liberté ou de libération⁷.

C'est pourquoi l'examen de la controverse, rouverte notamment par Strawson, sur le thème de la nécessité et du libre-arbitre est ici inévitable. En effet, on a vu que la notion de faute présuppose un mode non déterministe d'interprétation des événements puisqu'elle engage, au moins implicitement, une notion de liberté d'action que l'on ne peut réduire a priori au nom d'une objectivation scientifique ayant rompu toute forme de lien avec le sens commun. Or c'est sur le terrain du *traitement objectif des autres* que Strawson place sa discussion du statut que nous donnons à la liberté et au déterminisme dans les jugements que nous prononçons dans la vie quotidienne.

Strawson (1985) reprend les thèses déterministes attribuées à Spinoza et tente d'en réfuter la formulation en s'attachant tout particulièrement à démontrer la thèse selon laquelle « la liberté d'action est tout bonnement compatible avec le déterminisme universel », et en vertu de laquelle les actions libres, bien que déterminées causalement comme toutes les actions, ne seraient simplement « pas déterminées par des *causes contraignantes* » (p.138)⁸. Selon Strawson, les hommes n'ignorent point normalement les *causes immédiates* de leurs actions. L'ignorance totale des causes, nous dit-il, fussent-elles les plus éloignées (éducation, hérédité, milieu, etc.), n'existe pas ; de fait, *l'impression de liberté d'action*, état qui trouble la thèse déterministe, ne peut être

7. Pour bien comprendre la façon particulière dont Bourdieu pose le problème du déterminisme et de la liberté comme un faux problème, il faudrait bien entendu déployer le contexte que formait l'opposition, qu'il cherchait à surmonter, du structuralisme le plus systématique, incarné dans les sciences humaines par C. Lévi-Strauss, et de la phénoménologie de l'action la plus phénoménale, représentée par Sartre.

8. Pour Spinoza, en effet, la liberté est compatible avec le déterminisme : « plus nous considérons l'homme comme libre, moins nous sommes fondés à dire qu'il peut s'abstenir de raisonner et choisir le pire au lieu du meilleur » (*Traité politique*, p.100). Et cette règle est tellement forte qu'elle s'applique à Dieu lui-même qui, bien qu'absolument libre d'exister et d'agir, « n'en doit pas moins exister, comprendre, agir nécessairement, c'est-à-dire en vertu de la nécessité de sa nature ». Il suit que la conduite d'un homme exclusivement guidé par la raison, donc libre, est déterminée par des causes qui « sont adéquatement compréhensibles à partir de sa seule nature, même si la détermination de sa conduite par ces causes a un caractère nécessaire » (p. 103). La liberté réside, comme chez Bourdieu, dans l'accord affirmé par la raison avec la nécessité : « La liberté, loin d'exclure la nécessité de l'action, la présuppose. »

imputée à une telle ignorance. Il suffit, dit Strawson, de considérer l'expérience de l'action faite avec intention : « lorsqu'une de nos actions sort, par une voie causale normale, d'une intention d'agir ainsi, et que cette intention elle-même sort d'une combinaison de croyances et de désirs pertinents — alors nous avons une connaissance immédiate, non seulement que notre action a été telle que nous avions l'intention de l'accomplir, mais aussi que nous l'avons accomplie avec intention » (p.139). Strawson examine de près la question du jugement moral qui se traduit à travers des notions, des attitudes, des sentiments tels que le péché, le mérite, l'approbation, la censure morale, les émotions : « C'est certainement l'opinion générale — la thèse, pourrait-on dire, de *la conscience morale commune* — que ces attitudes, ces sentiments, ces notions ne sont appropriées qu'aux cas où l'agent *aurait pu agir autrement*. Ces notions, ces attitudes n'ont d'*application juste* que lorsqu'il y a une véritable possibilité d'action alternative de la part de celui qui agit » (p.141). Comme on a pu le voir dans les situations analysées, le jugement moral n'est ni un simple refus du déterminisme pour des raisons d'ordre social, ni un refus de s'en remettre à l'arbitraire du hasard, mais s'appuie tout au contraire sur une connaissance précise de ce qui a pesé dans la situation d'action.

Ce qui gêne Strawson, c'est l'idée même de la croyance comme objet nécessaire au non-déterministe pour donner une justification acceptable de l'action morale. Une telle conception, venant, selon lui, tout droit de Spinoza, formule une tension irréconciliable entre le déterminisme et les attitudes morales, « ces dernières étant toujours entachées de déraison ». Une telle conclusion n'est pas propre à rendre compte, dit encore Strawson, du fait que nous éprouvons des sentiments moraux et que « cela est un fait naturel, une donnée de la nature, exactement comme l'est aussi l'expérience de la liberté d'action » (p. 143). L'établissement scientifique de dépendances causales des sentiments moraux vis-à-vis de phénomènes psycho-physiques ne peut que contribuer, dit Strawson, à modifier ou à supprimer les attitudes morales habituelles, en faveur d'un traitement de type objectif. Par exemple, si nous sommes prêts à abandonner la description des conduites humaines dans les termes d'une action intentionnelle et à nous servir uniquement d'une description des mouvements corporels, une explication causale exacte est possible (voir sur ce thème Dennett,

1990). Strawson pose donc le problème des effets de la permanence d'une *posture objectiviste* dans le domaine propre des sciences sociales qui traitent de la conduite humaine —et dont le jugement moral et l'action intentionnelle sont les marqueurs principaux. C'est ce que montrent, selon lui, l'exemple du *ressentiment*, qu'il traite comme une forme ultime de condamnation morale, relativement impuissante, et celui de la réparation d'une offense à autrui. L'attitude objectivante neutralise le jugement moral et interdit à celui qui l'adopte d'entrer dans une *relation interpersonnelle*, dans les nuances innombrables des sentiments moraux, parmi lesquels ceux de faute et d'obligation sont centraux ; seule une *attitude performative* permet d'y accéder⁹. Mais Strawson n'entend pas opérer une simple dénonciation de l'objectivation car le passage de l'attitude performative, qui est, selon lui, l'attitude première de membres d'un même monde vécu, à l'*attitude objective* constitue une ressource dans certaines situations, comme lorsqu'on cherche à éviter l'engagement, à garder ses distances, ou lorsque l'on ne vise qu'une pure satisfaction intellectuelle : « cela étant, écrit Strawson, *du fait même de notre humanité*, nous ne pouvons, en situation, ni faire cela très longtemps, ni faire tout cela en même temps ». Dès lors, avec la prise de distance objectivante, se joue, ni plus ni moins, l'*humanité des personnes* [4.2.]. Or, la réduction déterministe du jugement moral (et de sa pertinence pratique) à une question d'illusion, de croyance ou de mystification, fût-elle collective, s'appuie sur une substitution de principe de l'attitude objectivante à toute attitude performative de sujet moral. Et on retrouve ici un thème qui a marqué toute notre analyse du droit moderne :

« Ce qui est en question, c'est l'idée justifiée selon laquelle ne parler qu'en termes d'utilité sociale revient à oublier quelque chose de vital dans la conception que nous avons de ces pratiques. Cet élément vital peut être réhabilité si nous portons attention à ce tissu complexe qui est celui des attitudes et des sentiments qui constituent une partie essentielle de la vie morale que nous connaissons et qui s'opposent tout à fait à l'attitude objective. Il suffit, en effet, de prêter attention à cet ensemble d'attitudes pour que nous puissions retrouver, à partir des faits tels que nous les

9. On ne peut ici que renvoyer le lecteur aux discussions de cet argument proposées par Habermas (1986) et par Ricœur (1990).

connaissions, un sens à ce que nous voulons dire, c'est-à-dire à tout ce que nous voulons dire lorsque, usant du langage de la moralité, nous parlons de mérite, de responsabilité, de faute, de condamnation et de justice » (Strawson, 1974, p. 22).

On a vu comment le point de vue de l'utilité sociale peut être substitué, dans la théorie juridique du risque, au jugement moral rattaché à la notion de faute (voir I^{re} partie, 1.). Du point de vue du risque, les expressions morales ne sont plus pertinentes pour assurer le règlement des situations l'objectivité de la règle du jugement et de la procédure de sa mise en œuvre permet un traitement des faits *externe* au jugement moral ordinaire. Mais on a vu également que la question du basculement de jugements portant sur des conduites humaines vers des jugements portant uniquement sur des rapports objectifs est au cœur des situations de faute ou de défaillance. C'est pourquoi nous sommes maintenant en mesure d'explicitier l'usage que nous faisons de la notion de *contrainte*, à la fois contre le déterminisme et contre la propension à détacher le jugement moral des choses ou des rapports objectifs et à le contenir dans des rapports intersubjectifs.

La notion de contrainte : un passeur entre obligation et nécessité

Que voulons-nous dire lorsque nous parlons de « contrainte », par exemple quand nous nous proposons d'examiner les « contraintes qui pèsent sur » telle ou telle action ? Voulons-nous dire seulement par là que les acteurs sont tenus par des obligations ? Ou visons-nous plus directement des nécessités, des déterminations objectives, matérielles ou logiques, qui nous feraient rallier la position décrite plus haut ? Si nous traitons de l'accord et du désaccord, n'entendons-nous pas simplement analyser les contraintes représentées par l'obtention de l'assentiment des autres, par leur volonté ? On voit que la formule, bien que pratique parce qu'elle permet de glisser entre des cadres théoriques souvent opposés, recèle une complexité bien particulière. Il nous faut donc reconnaître pleinement l'*indétermination* que laisse notre cadre analytique de départ sur la forme d'engagement sous-tendue par le terme de contrainte [voir 1.3.2.2., 3.4. et 4.4.4.].

Pour certaines situations, les contraintes sont clairement liées

aux exigences d'un ordre politique définissant des obligations communes que l'on peut rapprocher des contraintes formelles définies par la théorie de la justice élaborée par L. Boltanski et L. Thévenot (1987). C'est le cas par exemple lorsque des acteurs font appel à la logique de marché pour manifester l'existence d'une contrainte et ordonner un état de choses en conséquence : cette contrainte n'est pertinente que si les acteurs visent des objets ou des relations congruents avec l'univers marchand (faire jouer la concurrence, augmenter un chiffre d'affaires ou modifier des prix). Or les acteurs peuvent construire la concurrence comme une contrainte alors même qu'ils ont des préoccupations d'une tout autre nature, par exemple maintenir des liens d'amitié ou stabiliser une instrumentation technique. Dans ce dernier cas, il s'agit moins d'une obligation que d'une circonstance dotée d'une force, d'une puissance : si les acteurs échouent à la surmonter, ils parleront alors de nécessité, de détermination extérieure, de la force des choses. A en croire les relevés empiriques effectués, les acteurs ont ainsi la faculté, lors des mises à l'épreuve quotidiennes, de négocier la factualité des contraintes invoquées par les uns ou par les autres et de diriger directement l'épreuve sur elles [3.4.1.]. En outre, l'idée de représentation, de perspective, de point de vue est une ressource activée en permanence pour défaire l'existence ou l'importance d'une contrainte, qu'elle soit présentée comme une obligation négociable ou comme une chose incontournable. On est à nouveau au cœur du thème de l'irréversibilité : c'est dans des situations locales que se négocie le caractère contraignant ou non d'obligations (« vous êtes responsable de l'avancement de votre chantier indépendamment des intempéries ») et de déterminations objectives (« si on travaille sous la pluie, on se mouille et on tombe malade »).

Sur la base de ces remarques, nous pouvons traiter le modèle bourdieusien comme une expression relativement adéquate de certaines figures interprétatives auxquelles ont recours les acteurs lorsqu'ils sont amenés à éprouver la permanence, l'irréversibilité d'un état de choses ou de l'état d'une personne [6.4.1.]. Ainsi l'idée de structures agissantes correspond, dans notre cadre d'analyse, à celle de l'irréversibilisation de rapports entre des choses, à ceci près que dans notre cadre ce sont les acteurs qui manifestent cette irréversibilisation puisque nous ne disposons d'aucun instrument assurant une objectivité supérieure à celle qui

sort des épreuves [2.3.]. D'autre part, la fixation des personnes dans des dispositions, des *états durables* correspond, dans notre cadre d'analyse, à des transformations graduelles de conventions liant des hommes à des choses — conventions normalement renégociables dans les épreuves — en *relations chosifiées*, associées à un fort degré d'irréversibilité entre un humain et un état de choses : chez Bourdieu, la personne peut être *résumée par la chose ou l'ensemble de choses qu'elle porte en elle* et qui intervient dans ses relations avec les êtres qui peuplent le monde. Or c'est néanmoins à une négociation permanente, entreprise par les personnes elles-mêmes pour se défaire des choses ou pour aménager les relations qui les attachent à des choses, à laquelle on assiste le plus souvent. Les cas de perte complète de capacité à renégocier son humanité en se détachant de l'emprise des choses sont en effet relativement rares et c'est cette propriété des actions humaines qui justifie, aux yeux de nombreux auteurs, le maintien d'une notion de liberté.

2. *L'élaboration négociée du sens des événements*

Au début des années 80, en France, des chercheurs en sociologie découvrent un point d'appui critique puissant dans les travaux développés aux Etats-Unis, depuis plus d'une vingtaine d'années, sous le nom générique d'ethnométhodologie¹. Un auteur, H. Garfinkel, est placé au centre des débats qui visent à définir l'objet et les principaux arguments d'une posture rompant de manière radicale avec la sociologie classique². La rupture est néanmoins argumentée par référence à toute une tradition rassemblant diverses lectures phénoménologiques de Weber, à travers notamment les œuvres de Husserl et Schütz. Alors que la sociologie classique s'évertue à identifier et à interpréter des faits sociaux, il s'agit ici de traiter la *factualité* comme le produit de l'activité permanente des membres ordinaires de la société pour interpréter et rendre compte des événements et des états de choses de la vie quotidienne. Pour rendre rationnelles et rapportables (*accountable*) les activités sociales, lesdits membres ont recours à des méthodes qui ne présentent guère de différences essentielles avec celles qu'utilisent les sociologues et, d'une manière générale, les scientifiques lorsqu'ils produisent des « faits ».

Issu de l'ensemble des travaux et des controverses autour de l'importation de l'ethnométhodologie en France, un texte confronte directement la sociologie de Bourdieu et le programme

1. Les représentants de l'introduction de ce courant en France ont rassemblé des contributions relatives à l'ethnométhodologie dans un cahier intitulé *Arguments ethnométhodologiques* (1985).

2. H. Garfinkel, *Studies in Ethnomethodology* (1967).

méthodologique de Garfinkel. A. Ogien (1985) tente en effet de montrer comment la description et l'explication sont agencées différemment selon que l'on adopte un point de vue objectiviste ou subjectiviste. Dans le premier cas, la méthode impose de chercher le principe de réalité des actions au-delà des apparences immédiatement perceptibles, en relativisant les jugements portés par les acteurs eux-mêmes³ ; dans le second cas, il s'agit de décrire ce qui rend possibles les activités cognitives de la vie quotidienne, c'est-à-dire « les procédures d'objectivation que les acteurs, ordinaires ou savants, utilisent dans un contexte d'action particulier pour agir et donner un sens à leur action » (Ogien, 1985, p. 97). La confrontation de Bourdieu et de Garfinkel, telle que la présente Ogien, fait apparaître deux postures antinomiques : dans un cas, on a besoin d'un accord ou d'un désaccord préétabli pour expliquer les interactions visibles dont le moteur réside dans des structures nécessaires, transcendant aux situations, et la plupart du temps voilées ; dans le second cas, on conteste toute possibilité d'accord objectif préalable, la convergence de vues ou l'ordre social se produisant au sein même des activités pratiques, c'est-à-dire de façon locale et sans que rien ne soit jamais acquis ou prédéfini d'une manière quelconque en dehors du stock de connaissances communes que les acteurs doivent explorer à nouveau en chaque cas. Alors que dans la première attitude le sociologue doit redoubler de vigilance vis-à-vis des présupposés de sens commun et, à l'instar de la physique moderne, placer l'observateur en observation pour garantir l'objectivité de l'interprétation, dans la seconde, le sociologue doit renoncer à tirer trop systématiquement parti de son extériorité, puisque « les procédures interprétatives du savant ne sont conçues que comme une occurrence d'un phénomène courant » (p. 95).

On trouve néanmoins chez des auteurs tels que P. Berger et T. Luckmann, situés en marge de l'ethnométhodologie, une tentative pour relier les deux postures. Selon eux, il est possible de

3. La posture objective était un des arguments fondateurs de l'anthropologie structurale : « Même quand on rencontre des interprétations, écrivait C. Lévi-Strauss, celles-ci ont toujours le caractère de rationalisations ou d'élaborations secondaires : il n'y a guère de doute que les raisons pour lesquelles on pratique une coutume, on partage une croyance, sont fort éloignées de celles qu'on invoque pour les justifier » (in *Anthropologie structurale*, 1958, p. 25).

décrire des aller-retour entre élaborations subjectives d'un monde social objectif à travers les interactions et engagement d'un monde social objectif, disponible dans le stock de connaissances communes, au cœur des situations d'intersubjectivité (Berger et Luckmann, 1966). Ces opérations passent néanmoins quasi exclusivement par le langage comme dans le modèle d'interaction entre individu et totalité élaboré par G. H. Mead (1963). Le langage est traité comme la façon la plus naturelle de *produire de la généralité* parce qu'il a pour propriété de rendre les personnes, les objets, les expériences, les actions transportables d'une situation à l'autre. Utilisant les procédés de typification décrits par Schütz, Berger et Luckmann accordent aux acteurs la possibilité de prendre des rôles déjà structurés tout en leur laissant une marge de manœuvre importante pour les redéfinir en contexte. Mais, par le fait même d'ajouter des médiations destinées à rendre compte des processus d'institutionnalisation, de routinisation ou de sédimentation opérés par et dans le langage⁴, Berger et Luckmann s'éloignent d'une appréhension strictement ethnométhodologique pour tenter de recoller la microsociologie des situations de la vie quotidienne et l'analyse des macrostructures engagées dans les actions.

Essayons d'entrer un peu plus dans les arguments développés par Garfinkel lui-même, en regardant plus précisément comment il traite de la routine dans les activités quotidiennes et de l'ordre social qui, selon le point de vue classique, gouverne les activités des membres. Pour Garfinkel, les contraintes logiques auxquelles doivent se plier les membres pour rendre compte de leurs activités et leur donner une cohérence semblent relever d'une logique des exceptions : le problème des acteurs n'est pas que telle ou telle règle mobilisée soit générale ou non et ne couvre pas à coup sûr la situation d'incertitude créée par la rupture des routines [1.3.1.1. et 1.4.2.1.]; leur seul problème est de s'assurer de la possibilité de rendre compte des exceptions à la règle qui, chez Garfinkel, a partie liée avec la routine. Conformément à l'analyse de Wittgenstein sur ce que peut vouloir dire le fait de suivre une règle (Wittgenstein, 1961), ce sont les usages des règles qui en détermi-

4. Notons que Garfinkel ne donne pas d'autre définition de l'état de membre que celui d'« être sous l'empire d'une langue communément partagée ». L'action langagière est d'autant plus centrale que c'est avec les ressources que procure cette langue commune que les individus traitent les situations de leur vie courante.

nent le sens, et comme en l'absence de rupture des évidences il n'y a pas lieu de discuter du sens d'une règle, la réponse, l'explication, la raison qui est fournie par les membres pour faire tenir leur compte rendu est nécessairement locale, précaire, labile ou lâche (*loose*). Pour rendre visibles les méthodes par lesquelles les membres élaborent les évidences normatives de la vie quotidienne, il suffit de jeter le trouble dans les échanges de manière à faire apparaître les méthodes utilisables pour négocier le sens de la situation et redisposer des certitudes d'arrière-fond (*background*) qui créent l'évidence du monde naturel [1.4.2.1.1.]. L'ensemble des expérimentations développées par Garfinkel (recours systématique à la méfiance dans les interactions, mise en question d'actions naturelles ou de liens totalement évidents entre des membres, analyse de cas limites de perte d'identité, etc.) vise bien à rendre compte de structures fondamentales à partir desquelles les membres construisent le monde social. S'il y a quelque chose derrière les interactions visibles, des règles, des schèmes culturels, des certitudes d'arrière-fond, des évidences normatives à travers lesquelles se négocie quotidiennement l'ordre social, ils ne sont accessibles que lorsqu'on les rend *manifestes* dans des situations de *réélaboration du sens*. Aucune forme sociale extérieure aux personnes ne peut être exhibée en soi et pour soi ; elle n'apparaît que dans son *engagement* dans le travail de négociation du sens et de compréhension du monde et des autres. Une telle posture a pour effet de mettre sur le même plan le savant et le profane, le sociologue et le membre ordinaire de la société dont les rapports ne se distinguent éventuellement que par les instruments de visibilité utilisées pour leur activité quotidienne.

Le programme consiste donc à problématiser l'ensemble des méthodes utilisées pour faire du sens et de la rationalité en situation. Du même coup, Garfinkel tend à exclure l'interprétation du travail de l'ethnométhodologue. Ce dernier ne peut plus interpréter puisqu'il doit avant tout problématiser l'ensemble des méthodes utilisées par les membres pour rendre intelligibles les situations de rupture du « ça va de soi » et d'infraction à des règles communément admises. C'est notamment sur ce point que divergent, au sein de la microsociologie américaine des années 60-70, l'interactionnisme et l'ethnométhodologie ou la sociologie cognitive qui se rapproche de courants linguistiques. En optant pour une définition objectiviste de la situation d'interaction, des

auteurs comme H. S. Becker ou E. Goffman entrent dans les procédés que les ethnométhodologues entendent décrire, et passent outre à l'analyse des procédés cognitifs nécessaires au déroulement des interactions. L'interactionniste intervient, sans en rendre compte explicitement, dans la définition de la situation qu'il étudie⁵, ce qui, selon A.V. Cicourel, est au principe du succès de leurs analyses⁶.

L'analyse des *ethnométhodes* introduit des arguments proches de ce que nous avons appelé l'impératif de réparation ou de remise en état immédiate de l'ordre du monde [3.4.4.]. On a vu que cette remise en ordre passe par un travail interprétatif chaque fois que les acteurs doivent faire face à une rupture des routines ou à un défaut d'automaticité d'une action [3.4.5.]. Garfinkel n'a besoin de la routine que pour mettre en évidence les opérations cognitives des membres, les procédés interprétatifs qui se manifestent dans la vie quotidienne lorsque le « ça va de soi », qui repose sur le stock d'évidences normatives (*taken for granted*), est en défaut. Il y a donc chez Garfinkel une théorie de la réparation *hic et nunc*, de l'effacement de ce qui vient troubler l'ordre ordinaire qui correspond assez bien à une des compétences générales des acteurs. C'est le défaut d'évidence qui est le moteur de l'élaboration interprétative des membres et de la fabrication du sens en

5. Sur cette critique de la définition interactionniste des situations qui utilise des règles ou des normes extérieures aux acteurs sans analyser les procédés par lesquels les membres négocient la signification et la portée de ces règles, voir, P. Mc.Hugh, *Defining the Situation — The Organization of Meaning in Social Interaction* (1968).

6. « Bien qu'il ne parvienne pas à montrer par quels procédés l'observateur va déduire les détails des échanges de la vie quotidienne, Goffman donne au lecteur l'impression convaincante d'être directement concerné et de " connaître " ce qui se passe dedans » (Cicourel, 1979, p. 30). Sans s'attarder sur ce point, signalons que la séparation des options interactionnistes et ethnométhodologiques trouve en partie sa source dans des lectures différentes de la conception weberienne de l'action *significative*. Le type idéal de l'action rationnelle en finalité est traité par Weber comme la seule clef d'accès au sens visé des actions sociales (Weber, 1971, pp. 3-23). Schütz, qui tente de clarifier les concepts fondamentaux de la sociologie de Weber, établit l'impossibilité de la compréhension du sens visé d'une action sur la base de la seule observation (Schütz, 1966). Selon Schütz, dans la vie ordinaire, les membres suspendent l'interprétation du sens de l'action des autres lorsqu'ils disposent de l'information suffisante pour répondre à leurs préoccupations pratiques et mettre de la cohérence dans les situations, ce qui correspond à « l'attitude naturelle » dans le monde naturel dont doit rendre compte la phénoménologie, qui a ouvert ainsi la voie à l'analyse développée par Garfinkel.

situation, activités qui enrichissent le stock des connaissances communes et des méthodes disponibles dont la liste est constamment révisée. Mais pour que cette révision permanente soit possible, il faut que les protocoles de réparation soient éminemment précaires. C'est ce que montre, par exemple, l'analyse du cas Agnès, personne qui se trouve dans la situation de devoir renégocier en permanence son identité sexuelle⁷, c'est-à-dire une des propriétés sociales les plus naturalisées, traitée habituellement par les membres comme non problématique pour les interactions de la vie quotidienne.

On voit du même coup que l'ethnométhodologie prend tout son sens lorsqu'il s'agit de rendre compte des *arrangements particuliers* auxquels se livrent les membres, le plus souvent pour contourner des épreuves qui déplaceraient quelque peu le sens de leur action : la faculté d'arrangement, d'accord provisoire et local, et donc totalement renégociable, permet aux membres d'échapper aux contraintes qui surgissent lorsque leurs actions ne dépendent plus seulement de leur élaborations interprétatives validées *hic et nunc* mais, selon le modèle adopté, se trouvent connectées à des *réseaux déjà structurés* qui les rendent accessibles à une foule d'acteurs (selon le modèle de Callon et Latour), sont introduites dans un *espace public d'argumentation* posant le problème de leur légitimité et de leur validité (Habermas), ou encore se trouvent soumises à un *impératif de justification* qui leur impose une épreuve de légitimité et de cohérence (Boltanski et Thévenot). L'ethnométhodologie pousse donc à la limite l'hypothèse de la négociation permanente de l'ordre social avec les seules ressources du langage et du sens social ordinaire. Cette localisation de la fabrication des règles, des structures, des formes et des régularités sociales pertinentes permet de reposer la question des conditions de la clôture des interprétations et de la formation d'acteurs, d'objets, de dispositifs dépassant la contingence des localités et des arrangements particuliers. Les trois modèles que nous allons examiner maintenant, et que nous traiterons également comme des modèles de compétence, ont en commun de partir de la critique ethnométhodologique du structuralisme et du fonctionnalisme pour reposer sur de nouvelles bases l'analyse des passages

7. Les premiers travaux de Garfinkel portaient précisément sur des processus de dégradation progressive de l'identité (Garfinkel, 1956).

Les compétences mobilisées dans les disputes

des localités, des ordres précaires et négociés, à des formes plus générales, prétendant, dans certains cas, à l'universalité. Ce sont ces trois derniers modèles qui se sont montrés les plus opératoires pour traiter l'ensemble de nos cas empiriques. Si ces théories entretiennent des relations conflictuelles, on s'est efforcé d'en extraire un *espace de jeu herméneutique* permettant de traiter dans un même cadre les déplacements entre personnes et choses, entre rapports de forces et conventions, et entre microsituations et formes générales du lien social.

3. *La mise à l'épreuve des réseaux d'acteurs et de ressources hétérogènes*

Les travaux menés par B. Latour et M. Callon décrivent des actions sans les enfermer ni dans les arrangements précaires et localisés de l'ethnométhodologie ni dans des structures sociales objectives déterminant complètement l'espace des actions possibles. Appliquée principalement au domaine scientifique et technique, leur *théorie de la traduction* ou de la *délégation* est pour nous primordiale puisqu'elle met en évidence l'importance que prennent, dans certaines épreuves, les formes de délégation ou de représentation directement assumées par des choses et en particulier des objets techniques. Cette théorie permet en effet de reconnaître un rôle actif aux objets dans la formation des réseaux et l'ouverture ou la clôture des épreuves [4.4.].

Une clôture hobbesienne de l'ethnométhodologie

Latour et Callon proposent une première voie de sortie de l'ethnométhodologie en s'efforçant de décrire la construction de faits dépassant les négociations et les interprétations locales. Les premiers travaux de B. Latour se situent en effet dans le cadre d'une ethnométhodologie des sciences, fortement présente dans l'ethnologie de laboratoire publiée pour la première fois en 1979 (Latour, 1979). Une des premières ressources utilisées pour sortir de l'ethnométhodologie des sciences fut la philosophie politique développée par Hobbes dans son *Léviathan*. La théorie de la personne fictive de Hobbes permet en effet de penser le rapport entre, d'un côté, une multitude grouillante de micro-acteurs, dotés

d'intérêts totalement disparates et incommensurables, changeant constamment — à l'instar des babouins décrits par l'éthologie animale — les termes de leurs conventions, construisant les situations à leur mesure en s'arrogeant le droit d'en renégocier la portée et le sens en permanence, et, d'un autre côté, l'existence d'ordres plus stabilisés, moins localisés, représentés par un souverain ou une poignée d'acteurs autorisés à parler au nom de la multitude par un contrat de délégation particulier : le souverain est l'image exacte de la multitude qui ne parvient à l'existence qu'à travers lui (cf. Jaume, 1983, Callon et Latour, 1981). La personne fictive de Hobbes, qui prend la forme du *macro-acteur* dans la sociologie des sciences de Callon et Latour, a le pouvoir de faire des comptes rendus (*accounts*), qui intéressent beaucoup plus d'acteurs et de situations que ceux qui interviennent dans les interactions décrites par les ethnométhodologues. Les macro-acteurs de type hobbésien sont capables de produire des listes relativement courtes, des résumés, des condensations, utilisées comme telles par une foule d'acteurs.

L'analyse de la construction des faits scientifiques est d'abord passée par une mise en évidence du travail que doivent accomplir les acteurs pour *rendre visibles* des êtres ou des phénomènes jusqu'alors invisibles. Le travail d'*inscription* est situé au cœur de l'activité scientifique et non plus seulement à sa périphérie, dans les institutions qui l'encadrent. L'analyse repose sur le traitement symétrique de la production d'inscriptions porteuses de faits scientifiques et de la circulation du crédit et de la réputation dans le milieu scientifique. Utilisant des formules élaborées par M. Serres, les auteurs relient le travail de visibilité à la construction de chaînes de traduction, permettant de traduire, par une série de *déplacements* successifs, une multitude d'intérêts et de forces dans un énoncé, une formule, un équipement, un laboratoire, un nom qui va refléter en la condensant, tel le Léviathan, la masse hétérogène d'acteurs mobilisés. Il est dès lors possible de rendre compte du passage des multiples négociations locales, décrites par les ethnométhodologues sans aucun principe d'agrégation, à des macro-acteurs, à des *dispositifs d'intéressement* (Callon, 1986), des *points de passage obligés* (Latour, 1984), des *métrologies* et autres *formes d'action à distance* (Latour, 1987).

L'exemple de la révolution pastorienne est une des applications les plus systématiques, et les plus controversées, de cette anthro-

pologie des sciences et des techniques en train de se faire. L'objet de la démonstration sur Pasteur est d'abord de tordre le cou à l'illusion tenace de la « diffusion » mécanique des découvertes depuis des pôles scientifiques autonomes vers la société. Toute la série des partages entre science et société, rapports de forces et rapports cognitifs, associations d'idées et alliances politiques, esprit humain et monde des choses, doivent tomber les uns après les autres. La société est déjà au cœur du laboratoire et, dans la plupart des cas, la réussite de ce dernier est liée à sa capacité à redéfinir des rapports sociaux en y introduisant de nouveaux acteurs. Le meilleur moyen de convaincre le sceptique, qui n'a pas encore renoncé à l'autonomie de la science, consiste à inverser les rôles et à faire de Pasteur et des microbes qu'il parvient à capturer les véritables sociologues capables de redéfinir d'un coup l'ensemble de la société :

« Les explications sociologiques, d'ailleurs rares, sont faibles à côté du coup de génie proprement sociologique des pastoriens et de leurs alliés hygiénistes, qui refondent carrément le lien social pour y inclure l'action des microbes. On ne peut réduire l'action du microbe à l'explication sociologique, puisque l'action du microbe redéfinit la société et aussi la nature et tout le saint-frusquin (...). La leçon de sociologie qu'ils donnent à leur époque (comme aux sociologues dits des sciences) est la suivante : si l'on veut obtenir des rapports économiques et sociaux *proprement dits*, il faut *d'abord* extirper le microbe. Mais pour extirper le microbe, il faut placer partout le représentant des hygiénistes ou des pastoriens » (Latour, 1984, p. 45-46, souligné par lui).

La sociologie devient ainsi une sociologie des réseaux des porte-parole qui se constituent dans les épreuves, porte-parole compétents pour définir de quoi sont faites la science et la société. Particulièrement heuristique lorsqu'il s'agit de suivre les acteurs sur des terrains inconnus et glissants, la démarche bute néanmoins sur un paradoxe conséquent : alors que les auteurs ne cessent de revendiquer l'absence totale de catégorie primitive ou de convention préalable permettant de qualifier les êtres et leurs relations, ils ont recours à un équivalent général, le *nombre*, qui leur permet d'expliquer la force ou la faiblesse des différents réseaux d'acteurs. En effet, lorsqu'il s'agit de donner les raisons de la solidité d'une association ou d'une chose, il est fait expressément

référence au nombre des associations ou des choses qu'elle contient, conformément au modèle hobbesien du représentant dont l'importance se mesure par l'agrégation des individus qu'il représente, et dans certains cas par la voix du plus grand nombre. Selon Hobbes, le nombre est ce qui permet de trancher en cas de désaccord, de former une majorité qui choisit de se reconnaître dans le représentant. Mais chez Hobbes, la mise en équivalence par le nombre a été précédée par une dotation naturelle des individus, par l'attribution de droits naturels. Ce sont eux qui expliquent la guerre de tous contre tous. Dans les *Irréductions* de B. Latour, on retrouve une forme de dotation naturelle des acteurs lorsqu'il leur octroie une liberté d'action et d'association et une volonté de puissance manifeste. On lit par exemple qu'« aucun actant n'est assez faible qu'il ne puisse en enrôler un autre. Les voilà deux qui ne font qu'un pour un troisième qu'ils déplacent déjà. Un tourbillon se forme. Une forme s'identifie en grandissant » (1984, 1.1.8, p. 178). Selon cette démarche, il suffit donc de se donner l'arithmétique et d'admettre une volonté minimale d'expansion des acteurs pour rendre intelligibles toutes les formes d'associations possibles. Dans ce modèle général de l'acteur et de l'épreuve, les seules conventions acceptées a priori sont donc très générales, c'est-à-dire les moins contraignantes et les plus vides de sens possibles : d'où l'usage des notions de nombre, force, puissance, liberté d'action, etc. Or, en même temps, le souci de rendre compte du travail d'association de forces hétérogènes en œuvre dans toute forme d'innovation ou d'invention amène les auteurs à spécifier des mesures ou des points fixes qui n'ont jamais pour seul fondement le nombre, ou à créer des entités distinctes afin de montrer précisément leurs alliances : le marché, l'équipement scientifique et technique d'un laboratoire, le crédit de ce même laboratoire, les réseaux institutionnels et politiques, etc.

La sociologie des réseaux

Dans les travaux plus récents, le concept de réseau s'est substitué à celui de nombre d'associations. La notion de réseau permet aux auteurs de traiter dans un même cadre la production et la circulation des énoncés et faits scientifiques. C'est la métrologie minimale dont se dotent les auteurs pour éprouver la solidité, la

mollesse, l'ancienneté ou la nouveauté d'un fait scientifique. Le réseau est le concept qui permet de surmonter la tension entre l'idée que cela circule — idée dont la figure extrême prend la forme du diffusionnisme, dont on ne peut dire qu'elle soit fausse dans tous les cas — et l'idée que tout est constamment retraduit, déformé, transformé, dérégulé, réagencé, démultiplié, amoindri, bouleversé, trahi. Ainsi, Callon est amené à dégager deux critères portables pour l'analyse des réseaux (Callon, 1989). Ces critères résident, l'un dans le degré d'hétérogénéité des porte-parole — critère qui suppose un cadre de détermination de l'homogénéité —, l'autre dans les marges de manœuvre autorisées par les porte-parole quant à la réinterprétation, la renégociation, l'ambiguïté ou la précision de leur message. Ce cadre permet ainsi de diagnostiquer la présence, dans ce monde ouvert que constitue l'univers infini des associations mobilisant des êtres désignés comme scientifiques ou techniques, de mondes relativement fermés, dominés par des microthéories relativement contraignantes sur les messages transmissibles et sur la qualité des porte-parole. L'analyse des réseaux doit ainsi saisir les modalités de passage du monde ouvert au monde des ressources et des arguments contrôlés et stabilisés par une microthéorie.

Par le fait même de porter sur les sciences et les techniques, les recherches de Latour et de son école amènent à s'interroger sur les limites de ce que nous appelons le social ou la société et, plus encore, l'humain en société. Selon Latour, la société n'est possible et ne cesse d'être un pur artefact (ce qui est le cas, sans appel, pour les ethnométhodologues) que lorsque les humains stabilisent leurs relations par l'intermédiaire de multiples objets parmi lesquels les objets techniques occupent une place primordiale. Son anthropologie s'attache ainsi à saisir le travail, en train de se faire, d'association de ressources relevant de ce que l'on range tantôt dans l'ordre du social ou de l'humain en société, tantôt dans l'ordre des techniques ou des connaissances (et dont les performances sont réputées, dans l'épistémologie positiviste, ne rien devoir à leurs conditions sociales de possibilité) (Latour, 1985).

Dans le modèle de Callon et Latour, les réussites sont affaire d'enrôlements, d'alliances avec le plus grand nombre d'acteurs, humains (les scientifiques, les hommes d'affaires, les politiques, les autochtones, les mères de famille, etc.) ou non humains (les ordinateurs, les microscopes, les coquilles Saint-Jacques, les

extraterrestres, les microbes, l'eau, la lumière, le courant électrique, les feuilles d'impôts, etc.); l'exercice le plus difficile consiste à réussir la concentration des associations et le déplacement des intérêts multiples et incommensurables vers un laboratoire ou une autre forme de point fixe (centre de calculs, observatoire, centre de recherches, etc.) permettant de tenir l'ensemble et de lui donner une cohérence en forme de *boîte noire* assurant un *fort degré d'irréversibilité* au réseau¹. La constitution d'une boîte noire est indispensable pour éviter que tous les acteurs mobilisés ne fassent éclater le réseau en retraduisant sous de multiples formes les ressources transférées par son intermédiaire. Une telle perspective fournit en quelque sorte une définition purement négative de la cohérence : un dispositif est cohérent tant qu'aucun acteur n'a pris la peine de démonter le tissu d'associations qui le compose et que les entrées/sorties s'avèrent transportables sans altération pour la plupart des utilisateurs. Plus un dispositif ou, ce qui revient au même, un argument, incorpore de boîtes noires, de dispositifs et d'arguments frayés par des générations antérieures d'auteurs-acteurs, plus il est coûteux de le démonter². La solution la plus efficace, pour l'inventeur, consiste le plus souvent à ignorer la série des boîtes noires successives en renonçant à y pénétrer pour reposer les associations sur d'autres bases. Mais la résistance de ces boîtes, leur force contraignante s'explique aussi par la présence active en leur sein des alliés techniques qui, une fois introduits dans la liste des acteurs qui comptent dans les négociations, tendent à imposer leur loi, à poser des conditions ou des contraintes aux actions des humains et autres entéléchies qui entendent les mobiliser. Les objets sont des porte-parole comme les autres :

« L'équipement apporte la parole de ceux qui l'ont conçu, élaboré, perfectionné, fabriqué. Il l'apporte écrite dans le hard (telle touche

1. « Quand le réseau est fortement convergent et fortement irréversibilisé, écrit M. Callon, il devient assimilable (quelles que soient la diversité et l'homogénéité des acteurs qui le composent) à une boîte noire liée, de façon durable et codifiée, à un réseau d'acteurs " extérieurs " avec lesquels elle échange des intermédiaires qui traversent, dans les deux sens, sa bordure. Le réseau se ponctualise ainsi dans un autre réseau qu'il contribue à faire fonctionner et à stabiliser, au moins localement » (Callon, 1989b).

2. « *The cost of disputing the claims increases proportionally with the number of black boxes assembled by the author* » (Latour, 1987, p. 83).

a telle fonction, telles opérations sont impossibles...); il l'apporte sous la forme des modes d'emploi plus ou moins ésotériques et ambigus qui l'accompagnent; il l'apporte en imposant d'opérer certains branchements standardisés sur des matériels ou des équipements existants; il l'apporte également sous la forme des démonstrateurs qui interviennent avant qu'on ne le fasse fonctionner. Comme on le voit, l'équipement est un porte-parole, ni plus ni moins précis, ni plus ni moins fidèle que les autres » (Callon, 1988, p. 17-18).

Ce traitement symétrique des délégués d'apparence humaine et des délégués techniques que constituent les objets est contesté par les théories qui posent la suprématie des *contraintes d'humanité* (Habermas) ou qui, tout en cherchant à atteindre l'action des choses, ne leur reconnaissent pas l'accès à la représentation politique (chez Bourdieu, bien que poussés par des choses, ce sont des agents humains qui luttent et qui sont institués en porte-parole). Or on a vu qu'il peut être heuristique de traiter les objets comme des délégués particuliers auxquels les humains délèguent des fonctions ou des exigences de tenue de situation (comme on délègue à un barrage la retenue des eaux), de régularité et de stabilité temporelle, de communication dans le temps et l'espace, de contrôle d'opérations diverses, de prévisions, de médiation, etc. L'hypothèse anthropologique de Latour est que les objets sont pratiquement plus sûrs et plus moraux que les humains et que, dans bien des cas, sauf défaillance de leur part, ils maintiennent la possibilité d'un lien social malgré les humains et l'état de guerre permanent qui les caractérise.

Dans le cadre de Latour et Callon, la défaillance se produit lorsqu'on est lâché par des alliés ou des acteurs que l'on croyait sûrs en vertu du résultat d'épreuves antérieures [3.2.1.3.]. De fait, la défaillance contraint à *ouvrir des boîtes noires* et à réexaminer des dispositifs qui ne posaient plus problème, au moins pour la plus grande masse des acteurs. Elle repose inévitablement la question du partage entre l'objectivité et la subjectivité des arguments des différents acteurs en concurrence, puisque certains porte-parole peuvent être discrédités. Par les dissociations qu'elle engendre, c'est donc immanquablement un moment de création potentielle de nouvelles associations.

Néanmoins, la définition de l'épreuve qui est associée aux

analyses latouriennes ne peut pas satisfaire complètement aux exigences, que nous reprenons à notre compte, de suivre de près ce que font les acteurs. Car dans l'épreuve, tout n'est pas éprouvé au même degré et pour tester ce qui résiste, ce qui passe à travers l'épreuve, il faut pouvoir se déplacer d'une épreuve à l'autre avec des objets capables de faire équivalence [1.3.2.1.]. Et ce serait sous-estimer considérablement les acteurs que de supposer qu'ils ne se dotent que de quelques règles très générales relatives à la liberté de déplacement ou à la condensation des réseaux de ressources hétérogènes. Non seulement les acteurs ont des *compétences spécifiques* qui collent en quelque sorte à leur domaine d'activité mais, en outre, ils ont la faculté de changer de régime de définition des épreuves pertinentes. Force est de constater qu'ils ne maintiennent que très provisoirement l'ouverture totale des connexions possibles dont partent Latour et Callon : les acteurs activent des réseaux hétérogènes, ouvrent et ferment des boîtes noires, mais ils peuvent aussi centrer l'épreuve sur des acteurs et des ressources préalablement définis et débattre des conventions et des engagements pertinents, de la justice ou de l'injustice d'une situation. Les contraintes formelles qui caractérisent les situations de défaillance montrent que les acteurs peuvent produire de la cohérence selon des modalités très diverses — dont la condensation par chaînes de représentants interposés n'est qu'un cas de figure particulier. Il y a plusieurs façons de poser des points fixes assurant les conditions complètes d'une épreuve : pour qu'une épreuve ait lieu, c'est-à-dire pour que soit véritablement offerte la *possibilité d'un changement d'état*, il faut bien qu'une partie au moins des protagonistes et des ressources engagées restent dans le même état, sans quoi nul n'est plus en mesure de se faire juge du changement ou de la permanence des états [1.3.2.1.]. Ainsi, dire que les protagonistes doivent s'accorder sur la nature de l'épreuve pour avoir quelque chance de s'accorder sur sa sanction, ce n'est pas enfermer les acteurs dans des substances définissant a priori l'ensemble des attributs et des actions possibles, mais se donner un cadre minimum pour pouvoir énoncer sans contradiction que l'on a bien suivi tel ou tel acteur, tel ou tel changement d'état, association ou dissociation. La notion d'*engagement préalable* nous a permis de décrire les façons dont les acteurs se trouvent liés avant épreuve. Mais, en retour, le cadre défini par Latour et

Les compétences mobilisées dans les disputes

Callon permet de suivre les processus par lesquels les acteurs inventent de nouvelles formes d'engagement qui ne sont traitées que dans un second temps par les acteurs comme des dispositifs stabilisés et indiscutés.

4. *L'exigence de fondation*

La *théorie de l'agir communicationnel* développée par J. Habermas (1987) peut être interprétée comme une formalisation des *conditions minimales de maintien de l'humanité des personnes dans les situations*. Dégageant de l'ensemble des paradigmes des sciences sociales trois concepts formels du monde (monde objectif, monde social et monde subjectif), Habermas fait reposer la coordination justifiée des actions sur ce qu'il nomme l'*agir communicationnel* qui permet aux acteurs de manifester, en situation, des prétentions à la validité universalisables [1.3.2.2.]. La possibilité de l'accord réside tout entière dans la réalisation d'une communication non déformée entre des acteurs humains [4.2.2.]. Parti d'une théorie critique des formes de légitimation du capitalisme moderne, Habermas a entrepris de retourner la théorie critique contre elle-même en connectant le thème des structures formelles de la communication à la question de la fondation discursive des normes de comportement et d'action¹.

Mettre au jour la possibilité pour les membres de la société de se référer à des « prétentions à la validité universelles » suppose de renoncer au relativisme fréquemment mis en œuvre dans les sciences sociales contemporaines. Chez Habermas, l'ethnométhodologie est conçue comme un « relativisme autodestructeur » qui provient du fait que « toutes les conceptions et orientations

1. Voir sur ce point J. M. Ferry, qui montre très bien comment Habermas a progressivement analysé la domination comme une *communication systématiquement déformée* (Ferry, 1987, p. 279).

d'action qui subsument les situations doivent à chaque fois être renégociées et que l'occasionnalisme du particulier règne sur l'universel » (1987, tome 1, p. 138). Mais c'est surtout le « relativisme des valeurs » qui fait l'objet de la critique habermassienne : si le monde social est décrit comme une pluralité de groupes, dotés de normes ou de valeurs distinctes, il n'est guère possible de penser le problème de la légitimité de l'accord autrement que comme une illusion, une mystification idéologique tenant à la suprématie d'un groupe sur les autres ; dans le meilleur des cas, la légitimité est réduite à une légitimation et la justification à une rationalisation *ex post* des conduites². Le relativisme des valeurs s'appuie, dans la sociologie contemporaine, sur l'attribution de cultures à des groupes dont les membres sont définis par la seule possession de ces traits culturels, ce qui revient à les fixer dans un état et un seul. Pour Habermas, « à la différence des normes d'action, les valeurs culturelles ne comportent pas de prétention à l'universalité. Tout au plus se portent-elles candidates pour des interprétations à l'aide desquelles un cercle d'intéressés peut, le cas échéant, décrire un intérêt commun et en faire une norme » (1987, tome 1, p.36).

Le relativisme des valeurs amène naturellement à considérer le statut de la construction webérienne. En reprenant Weber, dont l'examen occupe une place centrale dans sa reconstruction, Habermas relève une profonde ambivalence de son œuvre sur la question des relations entre valeurs et légitimité. Restant sceptique sur la question de l'arbitrage entre différents systèmes de valeurs, Weber tend à réduire le mode d'évaluation de la rationalité par rapport aux valeurs, qu'il reconnaît pleinement dans ses descriptions historiques, à la rationalité en finalité, et rejette ainsi l'ordre sur les valeurs comme une pure affaire de croyance : « l'activité rationnelle en valeur est une activité conforme à des impératifs ou des "exigences" dont l'acteur *croit* qu'ils s'imposent à lui » (Weber, 1971, pp. 22-23). Selon Habermas, cette position, qui donne la part trop belle à l'activité

2. Sur le procédé de réduction, voir l'article de F. Bourricaud, « *Legitimacy and legitimization* » (1987). Voir également la sociologie de P. Bourdieu, qui utilise des schèmes identiques qui constituent, au demeurant, une des parties communes aux œuvres de Marx (légitimation par l'idéologie), de Durkheim (institution de croyances collectives) et de Weber (association de la légitimité et de l'intérêt).

rationnelle par rapport à une fin, ne permet pas de saisir, dans un même cadre, la pluralité des formes de rationalité. Si Weber utilise une notion de rationalité complexe pour rendre compte des processus historiques qu'il étudie (par exemple, la construction de l'éthique protestante et son rôle dans l'avènement du capitalisme), il n'élucide pas le problème de la validité des ordres légitimes. Car même si l'on admet que les intérêts déterminent l'agir social, ils ne sont effectifs que dans les limites de règles normatives. De fait, Habermas montre que l'étude des sociétés modernes nécessite d'autres fondements de la théorie de l'action que la référence au seul *agir téléologique*, à la seule *rationalité instrumentale*. La référence à cette forme de rationalité permet de construire un cadre universel d'interprétation des conduites dans les contextes d'action particuliers et assure donc le passage du local à l'universel. Mais Habermas vise les façons dont les personnes elles-mêmes, à partir de contextes particuliers, peuvent construire des références universelles ou universalisables permettant d'assurer l'accord et sa légitimité.

Chez Habermas, l'accord entre les membres ne peut être fondé que s'il est le produit d'un processus d'*intercompréhension* et s'il peut être « rationnellement motivé », c'est-à-dire si les membres sont capables de *donner des raisons* sur leurs points de vue ou leurs actions. A travers l'expression des contraintes de cette recherche d'entente par la communication, c'est *l'humanité même des acteurs* qui se définit [4.2.], puisqu'ils parviennent à renoncer à leur intérêt égoïste pour se plonger dans l'universalité de catégories d'action et de jugement.

Habermas relie la question de l'accord légitime aux façons dont se manifestent les contraintes de rationalité dans les situations de la vie quotidienne dans lesquelles les personnes « élèvent, avec leurs expressions symboliques, des prétentions qui peuvent être critiquées et défendues, *i.e.* fondées » (1987, tome 1, p. 24). Si Habermas reconnaît que « les expressions produites dans la pratique communicationnelle quotidienne n'ont pas, la plupart du temps, une forme explicitement langagière, ni même souvent une forme verbale en général » (tome 1, p. 297), il construit son modèle d'accord à partir de situations où l'une des parties prenantes de l'interaction produit un *acte de parole* et où l'autre partie doit répondre positivement ou négativement à cet acte. Le choix de ce modèle repose sur l'équipement conceptuel fourni par

la philosophie du langage et notamment la pragmatique, ce qui a des conséquences considérables sur la portée de la théorie avancée. En effet, pour qualifier les situations relevant de l'agir communicationnel, l'auteur instaure un partage entre « la manipulation instrumentale » des situations et « l'entente communicationnelle ». Un tel partage paraît très difficile à soutenir : comment peut-on dissocier, dans les actions, ce qui relève de la confection et la mise en œuvre d'*instrumentations* de ce qui concerne le jugement moral, l'accord et la justice ? Comment ne pas voir que les instrumentations, comme les objets, sont susceptibles d'être éprouvées et, de fait, d'être critiquées et fondées au même titre que des arguments prononcés dans un échange de paroles ? Pour comprendre ce partage opéré par Habermas, il n'y a, semble-t-il, qu'une voie possible : il faut considérer qu'il écarte délibérément de sa théorie les accords susceptibles de s'établir entre les hommes et les choses, accords qu'il renvoie vers l'action instrumentale, au profit des accords auxquels parviennent, par la discussion, les acteurs humains — ce qui suppose donc de viser un *modèle d'humanité pure*. Mais il cherche cependant à tenir la gamme complète des expressions à propos desquelles peuvent être avancées de « bonnes raisons » : outre la question de la *vérité sur le monde objectif* ou du succès d'une action sur ce monde, les prétentions à la validité peuvent viser la *justesse d'un comportement au regard d'un contexte normatif reconnu comme légitime* ainsi que la *véracité* ou l'*authenticité* d'une expérience vécue à laquelle on a un accès privilégié (AC, tome 1, p.32). On reconnaît facilement dans ces trois formes de prétentions universalisables — et donc détachables de toute spécificité culturelle — les trois critiques kantienne, la Raison pure, la Raison pratique et l'Esthétique, dissociées ici de leur manifestation transcendante pour être remises en situation.

En critiquant les analyses formelles des actions langagières, Habermas entend montrer que l'échange de paroles ne suffit pas par soi à caractériser l'intercompréhension entre acteurs humains. La *justification* est le véritable critérium qui permet de reconnaître la recherche d'une entente par la communication, et par là même, la formation d'un accord sur des prétentions qualifiant en propre l'humanité des personnes : prétention à la vérité, à la justesse normative et à l'authenticité. Mais cette place accordée à la justification reste associée aux actions purement langagières qui

sont donc les seuls moyens d'accès à ce régime d'intercompréhension. Car dès lors qu'elle s'appuie sur des choses, la justification introduit de l'action instrumentale dans la situation. Si les objets sont là, implicitement contenus dans le type d'action que vont engager les acteurs et qu'ils vont mettre le cas échéant en discussion, leur engagement n'est pas décisif pour orienter une situation vers l'agir communicationnel. Les mêmes objets peuvent très bien en effet servir à tout autre chose qu'à une recherche de l'accord par la communication, en étant engagés par exemple dans une action stratégique ou une prétention au pouvoir. Et, à vrai dire, dans l'action communicationnelle, les objets, les ressources du monde à portée ne sont engagés qu'en tant qu'ils sont *thématisés* par l'intermédiaire du langage. L'auteur distingue quatre concepts fondamentaux de l'action : l'*agir téléologique*, qui s'élargit à l'agir stratégique lorsque l'anticipation du comportement d'au moins un autre acteur est nécessaire et qui a pour seul objectif le succès de l'action ; l'*agir régulé par des normes*, qui se caractérise par la référence à une attente de comportement justifié de la part des membres du groupe social ; l'*agir dramaturgique*, dans lequel les participants constituent les uns pour les autres un public devant lequel ils se présentent (problème de la mise en scène et de la simulation) ; enfin, l'*agir communicationnel*, par lequel les acteurs recherchent une entente sur une situation d'action, afin de coordonner consensuellement leurs plans d'action.

Cette ventilation — qui a pour fonction de couvrir l'ensemble des paradigmes des sciences sociales (Weber, Durkheim, Goffman, Mead) — fait de l'agir communicationnel un agir de niveau logique plus élevé, qui peut contenir les autres concepts d'action en les reliant à la recherche d'une entente sur ce qui compte et ce qu'il faut faire. Les trois premières formes d'agir ne conduisent pas, en elles-mêmes, à un accord fondé de façon universelle ; elles restent dans l'ordre des rapports objectifs entre les acteurs, rapports qui peuvent être pensés uniquement par l'intermédiaire des ressources mises en œuvre (instruments, normes ou règles de conduite, visibilité publique, etc.), sans avoir besoin de se donner des acteurs capables de s'accorder par la discussion. Par contre, lorsque la vérité, la justesse ou l'authenticité sont invoquées pour servir de *mesure* dans la recherche du consensus et que les acteurs s'avancent vers un accord légitime, on entre pleinement dans une

autre forme d'agir qui suppose un autre paradigme que celui qui domine les sciences sociales et qui traite principalement les rapports humains comme des rapports entre des choses (forces, intérêts, capitaux, instruments, groupes, institutions, opinions, images, etc.). Ces rapports objectivés sont plus ou moins bien coordonnés, soit par l'engrenage des calculs égocentriques d'utilité (coordination par le marché), soit par l'accord intégrateur sur des valeurs et des normes, réglées et stabilisées par la tradition culturelle et la socialisation (le modèle de ce type de coordination est fourni par la sociologie de Durkheim), soit encore par la relation consensuelle entre un public et ceux qui se présentent devant lui (le modèle de ce type de situation étant décrit par Goffman). Mais seul le basculement dans la recherche d'accord par la discussion sur la base de justifications permet de former un accord légitime et de réintroduire des acteurs humains capables de communication non déformée.

Selon son auteur, ce partage repose sur leurs fondations véritables les théories critiques de la domination et du pouvoir³. Les situations de *prétention au pouvoir* se distinguent, dit Habermas, des situations dans lesquelles un auditeur donne son assentiment ou non à une expression critiquable sur la base de raisons. Alors que les prétentions à la validité doivent résister à la critique par l'octroi de bonnes raisons, les prétentions au pouvoir doivent se prémunir contre une modification du rapport de forces, non pas par une prévention de la critique, mais par un potentiel de sanction suffisant. Habermas laisse donc indéterminé le choix opéré par les acteurs en situation. Nous avons été conduits à prendre la même position dans l'analyse des disputes toujours placées en porte à faux entre épreuves légitimes et épreuves de force [5.3.].

3. Voir notamment la critique de Foucault dans *Le Discours philosophique de la modernité* (1988), « Apories d'une théorie du pouvoir » (pp. 315-347). Habermas montre comment Foucault parvient à rendre indissociables, par l'intermédiaire d'une conception équivoque du pouvoir (tout dispositif de vérité est un dispositif de pouvoir), une position descriptive et une position critique. On a relevé empiriquement comment l'existence de rapports de pouvoir est toujours le produit d'un travail critique de dévoilement qui, lorsque les acteurs ont recours à des formes de critique fournies par les sciences sociales (comme lorsqu'ils ont recours à la sociologie des jeux de pouvoir dans les organisations), n'éprouve plus le besoin de se fonder sur un principe de légitimité (le pouvoir est la règle du jeu et le dévoilement de la vérité n'est qu'une ressource dans le jeu du pouvoir).

Système et monde vécu

Un des apports essentiels de la discussion des classiques de la sociologie engagée par Habermas⁴ est constitué par l'explicitation de l'opposition entre deux modes d'interprétation des fondements de la coopération sociale. L'entrée par le *système*, conçu comme l'ensemble des moyens assurant la coordination mécanique des actions, ou par le *monde vécu*, l'ensemble des expériences permettant aux membres de déterminer le sens de leurs actions, transforme radicalement la conception de la société. Selon Habermas, une théorie de la société doit pouvoir concevoir celle-ci simultanément comme système et comme monde vécu (1987, tome 2, p. 130). Pour fonder cette orientation, il s'attache à montrer les limites respectives des théories qui identifient la société au monde vécu des acteurs et de celles qui en appellent au système.

De la phénoménologie schützienne par exemple, Habermas pense qu'il faut prendre l'idée de définition commune de situations à partir des éléments d'un *monde potentiellement à portée* et de la mise à l'écart des éléments non pertinents. Le langage et la culture assurent le caractère évident, non problématique, des structures du monde vécu. Selon la formule de Schütz, issue d'un texte retravaillé par Th. Luckmann, « il me faut comprendre mon monde vécu jusqu'au degré nécessaire pour pouvoir agir sur lui » (Schütz, Luckmann, 1973). Mais selon Habermas, Schütz et Luckmann, à la suite de Husserl, restent prisonniers de la philosophie de la conscience qui ne rend compte ni du problème de la coordination des conduites ni de la formation des identités.

4. N'ayant pas de préoccupation empirique directe, Habermas entend se placer à la verticale de l'ensemble des sciences sociales et examiner en leur sein les conditions auxquelles doivent se plier les modèles empiriques de compétence (voir Habermas, 1986). C'est dans cette optique qu'il reprend Weber, Durkheim, Mead, Parsons et Marx. Il s'agit pour lui de suivre pas à pas les effets sur les modèles empiriques du fonctionnalisme, celui qui est inhérent au concept de rationalisation développé par Weber, comme celui de la théorie des systèmes telle qu'elle a été utilisée en sociologie par T. Parsons, et d'examiner les conditions de ce qu'il va nommer le « changement de paradigme » qu'il découvre chez Mead et Durkheim. Cette discussion ne sera pas reprise ici, bien qu'elle nous conduise au cœur des tensions qui traversent les sciences sociales contemporaines et fournit des arguments supplémentaires pour proposer un cadre d'analyse reliant les régimes de description de l'action aux performances des acteurs.

Concevoir uniquement la société comme monde vécu c'est, dit-il, entrer dans trois fictions : celle qui présume l'autonomie de ceux qui agissent, l'autonomie de la culture et la transparence de la communication. Habermas tord le bâton dans l'autre sens et rappelle que les actions ne sont pas coordonnées seulement par les processus d'intercompréhension mais à travers des contextes fonctionnels que les membres n'ont pas eu à construire. Ainsi, selon lui, l'exemple idéal-typique de régulation dépourvue de normes et qui s'impose aux individus est donné par le marché (tome 2, p. 165).

Lorsqu'on bascule du côté des mécanismes régulateurs, la société peut être décrite comme un système : le système social est alors un cas particulier de système vivant s'autorégulant par l'intermédiaire de fonctions destinées à conserver le système. Habermas s'intéresse plus particulièrement à la disjonction du système et du monde vécu, et à la confection de médiums régulateurs (tome 2, p. 197) dont il va chercher les meilleures expressions dans l'œuvre de T. Parsons. L'argument le plus convaincant est ici l'idée d'une tension qui parcourait l'œuvre de Parsons entre une *théorie du système* conforme à la tradition positiviste et une *théorie de l'action*, plus liée à l'idéalisme de l'acteur autonome. Si le conflit des deux paradigmes, celui du système et celui du monde vécu, ne trouve pas chez Parsons de résolution satisfaisante, Habermas entend tirer des enseignements de la façon particulière dont le sociologue américain a essayé de raccorder les deux paradigmes.

Comme Durkheim, Parsons est convaincu que les ordres sociaux ne peuvent être stabilisés exclusivement à travers les intérêts en présence. Des ordres dépouillés de force normative et réduits à l'imbrication de jeux d'intérêts conduisent à l'anomie. Dans son esprit, les institutions ont pour fonction de faire tenir ensemble des valeurs et des jeux d'intérêts de telle manière que l'orientation de celui qui agit selon des ordres légitimes ne puisse pas exclure l'orientation à partir de ses propres intérêts. Pour sortir de la difficulté qui consiste à bâtir un système d'action stable à partir d'actions individuelles, Parsons refond sa théorie de l'action en repartant de la notion de *culture* : les sociétés et les personnes deviennent l'incarnation de modèles culturels, les premières sous la forme d'institutions, les secondes sous la forme de motivations. Parsons comprend ainsi le processus de rationali-

sation de la société comme une institutionnalisation progressive des orientations selon les valeurs et pointe une des caractéristiques majeures de la société moderne qui exige des individus qu'ils changent constamment de modèle de raisonnement en fonction de sphères d'activité de plus en plus détachées les unes des autres. Mais Parsons renonce, nous dit Habermas, à pousser plus loin l'analyse de cette complexité liée à la disponibilité de rationalités multiples pour faire basculer sa théorie dans une théorie des *systèmes autorégulés* : les sociétés complexes doivent amortir les conflits permanents qui surgissent entre les exigences de consistance et les impératifs fonctionnels, et les conflits non endigués se traduisent alternativement par des pathologies de la société ou de la personnalité. On assiste ainsi chez Parsons à un véritable déploiement de la théorie des systèmes. La fonction attribuée à la « communauté sociale » en tant qu'elle est l'un des quatre systèmes partiels (avec l'économie, la politique et la reproduction culturelle) est celle d'une intégration, au sens d'une garantie apportée à la cohésion d'un système menacé par des mondes ambiants hypercomplexes. Les sous-systèmes entrent en relation entre eux dans un ordre hiérarchique. Un des problèmes ainsi soulevés est celui du statut qui revient au *médium* régulant l'échange intersystémique, dont l'argent apparaît comme le plus universel. Si le pouvoir est conçu comme le médium régulateur dans le système politique, Parsons reconnaît d'autres médiums régulateurs tels que l'influence ou l'engagement sur des valeurs (*value commitment*). Mais la traduction d'un médium dans l'autre (pouvoir en argent ou influence en argent) paraît sans fondement logique, ce qui pose au plus haut point, on s'en doute, la question de la cohésion de l'ensemble du système.

Pour sa part, Habermas interprète le recours à ces médiums comme une façon de lever les difficultés et les périls associés à l'agir communicationnel dans un environnement complexe : les médiums (argent, pouvoir, influence, etc.) remplacent l'intercompréhension langagière comme mécanisme de coordination pour des contextes bien circonscrits : les médiums sont comme des *routines* permettant de « se libérer du souci de négocier constamment les bases du sens » : « des médiums comme l'argent et le pouvoir peuvent largement épargner le prix d'une dissension parce qu'ils disjoignent la coordination de l'action de la formation du consensus par le langage ». Les formes d'action objectivées sont le

produit d'un transfert à des dispositifs organisés de la négociation de l'accord et du sens en situation. C'est là pour Habermas l'opérateur de création de l'ensemble des règles et des instruments qui portent les acteurs à agir de façon quasi automatique. Et les conséquences de la substitution du consensus communicationnel par des médiums régulateurs vont très loin : une coordination détachée de l'agir communicationnel n'a plus besoin de participants responsables dans l'interaction. Les choses envahissent les situations et entrent en relation de façon quasi automatique par des procédures qui rendent la question de l'accord quelque peu superflue et qui justifient, par là même, un régime de description des actions de type objectiviste.

Le médium constitué par l'argent peut ainsi être appréhendé comme un opérateur de substitution des règles de l'échange monétaire à la recherche d'une entente par la communication. Selon Parsons, l'argent a les propriétés d'un *code* ; mais ce code ne vaut que pour une classe bien délimitable de situations standard, puisque l'acceptation du médium doit se dérouler selon des automatismes indépendants des processus de formation du consensus. De même pour le médium pouvoir : le code vaut pour la situation standard où sont poursuivis des impératifs. Le seul problème est qu'un système de signes équivalent à l'argent n'existe pas et que le pouvoir pêche par un degré de généralité moindre car il a tendance à être lié à la personne du souverain et au contexte de son exercice. En outre, ceux qui sont soumis au pouvoir peuvent mettre à l'épreuve, d'un point de vue normatif, les buts proposés et les contester comme n'étant pas souhaitables dans l'intérêt général. Or ce dernier réclame un consensus. Du même coup, pour le rôle de médium régulateur, le pouvoir est moins approprié que l'argent puisqu'il laisse s'infiltrer des exigences de fondation. Il en va de même pour les autres médiums « influence » et « engagement sur les valeurs » qui ne sont pas suffisamment institutionnalisés dans la société moderne pour « techniciser le monde vécu » au même titre que l'argent ou le pouvoir. *L'extension du droit* apparaît par contre de plus en plus centrale dans les processus de régulation et Habermas dénonce le risque que comporte l'extension du médium juridique qui, organisant formellement les relations sociales, envahit des sphères du monde vécu relevant des processus d'intercompréhension.

Si la science et la technologie ne sont pas traitées directement

dans la théorie de l'agir communicationnel (voir Habermas, 1973), il est assez facile d'entrevoir la façon dont elles s'intègrent dans le cadre proposé : la cité scientifique peut être emportée par l'extension des médiums qu'elle contribue à construire si ses membres ne parviennent pas à maintenir les contraintes d'un espace communicationnel. Or c'est précisément cet argument qui est jugé irrecevable par Callon et Latour, qui s'efforcent de remettre la sociologie des sciences et des techniques sur ses pieds en faisant de la communication scientifique une étape finale de tout un processus de négociation avec des êtres, des instruments et des forces, parfois des humains, auxquels les acteurs tentent de donner une forme transportable. Et en effet, ce qui semble faire défaut dans la reconstruction proposée par Habermas, c'est bien un cadre d'analyse des innombrables passages effectués quotidiennement de relations entre humains à des relations entre choses. Habermas conçoit les deux extrêmes du continuum : d'un côté, l'intercompréhension qui est une affaire humaine et qui recèle des caractéristiques universelles puisqu'elle suppose une recherche de la vérité, de la justice et de l'authenticité — constructions humaines et universalisables s'il en est ; de l'autre, objet de la critique, le système des rapports objectifs dans lesquels entrent les acteurs et qui rend possible l'action de mécanismes, de choses, d'instrumentations, sans avoir besoin d'autre intervention humaine que celle de l'intérêt objectif. Or cette coupure laisse entièrement ouverte la question de savoir pourquoi et comment l'ensemble tient. Certes, on a là un cadre très abstrait pour l'appréhension des crises politiques par exemple ; mais on passe à côté de la grande masse des événements quotidiens qui sont irréductibles aussi bien dans la logique de l'intercompréhension qui s'appuie sur les seules ressources du langage que dans la logique du système. On doit donc se placer précisément entre les deux registres extrêmes déjà connus sous l'opposition plus classique du subjectivisme et de l'objectivisme, et faire basculer la théorie de l'agir communicationnel dans notre cadre d'analyse en considérant qu'elle constitue une bonne représentation de ce que nous avons appelé les *conventions relatives à l'humanité* [4.2.]. Ces conventions constituent, d'un point de vue géométrique, les symétriques exacts des conventions entre les choses vers lesquelles nous ont amenés les arguments soutenant l'existence de porteparole non humains. A travers ces conventions, qui vont des

arrangements les plus locaux jusqu'à des formes prétendant à l'universalité (les droits de l'homme), les humains posent des contraintes sur ce qui définit en propre l'humanité (la quête de la justice, de la vérité, la communication avec les autres, la justification, etc.). Et nos analyses empiriques ont fourni plusieurs exemples de la présence de ce régime : il y a des situations dans lesquelles les acteurs sont amenés à se détacher des objets qu'ils avaient engagés préalablement, pour renégocier leur commune humanité et parvenir à clore une dispute qui pouvait se transformer en conflit durable, en sanction irréversible, en drame ou en catastrophe. C'est notamment en reconnaissant cette faculté aux acteurs, dont on a trouvé également une expression chez H. Arendt (1961), que l'on a pu analyser les processus de négociation de la réversibilité ou de l'irréversibilité d'états de choses.

5. *L'exercice du jugement moral*

Dans leur ouvrage intitulé *Les Economies de la grandeur*, L. Boltanski et L. Thévenot proposent un modèle de l'épreuve et de l'accord légitimes dont le domaine d'objets est particulièrement étendu puisqu'il est constitué par l'ensemble des situations de dispute et d'expression d'un impératif de justification dans les sociétés contemporaines. Face au dilemme du structuralisme et de l'ethnométhodologie, la construction d'un cadre d'analyse des *actions orientées vers la justice* a permis aux auteurs de renvoyer dos à dos l'idée d'une automaticité de l'accord, déposée dans les choses et les corps (voir Bourdieu), et celle d'un accord renégocié en permanence par un travail perpétuel d'attribution de sens en situation (voir Garfinkel).

Comme chez Habermas, le passage du particulier au général est conçu comme la mise en cohérence de situations, de prétentions ou d'actions avec des principes universels, élaborés à travers l'histoire des sociétés occidentales, et permettant de faire un accord très général. Ces principes présentent un ensemble de propriétés communes susceptibles de former un *langage de description* de toutes les actions humaines orientées vers la justice et la recherche d'un accord légitime. L'hypothèse de base, qui fournit une justification scientifique au projet, est qu'en l'absence de tels principes et de leurs réalisations dans des ensembles de conventions relativement stables, la tenue des situations serait soit proprement impossible (obligeant les acteurs à la réitération et la négociation permanente de l'ordre du monde sous la forme d'arrangements au coup par coup), soit réduite à des rapports de forces et de pouvoirs présupposant un perpétuel état de guerre entre les acteurs.

Dans ce nouveau modèle de compétence, l'épreuve et sa clôture supposent l'engagement simultané de procédés cognitifs, de jugements moraux et de ressources détachées des personnes et destinées à manifester, par leur congruence, la réalité de l'accord ou du désaccord et son degré de généralité ou d'universalité. L'accord se clôt toujours sur un bien commun supérieur aux intérêts particuliers. Mais les auteurs reconnaissent une pluralité de biens communs universalisables, appelés également cités ou principes de justice. Boltanski et Thévenot ont construit l'axiomatique de leur modèle avec un souci de symétrie complète vis-à-vis de l'ensemble de ces cités ou philosophies politiques jugées aptes à servir de principe supérieur commun pour la réalisation de l'accord aussi bien dans des configurations macrosociétales (au niveau des controverses sur les fondements de l'autorité politique et de l'Etat) que dans les situations les plus locales en apparence de la vie quotidienne.

L'architecture du modèle repose entièrement sur un axiome dit de la *commune humanité* des membres de la cité. La combinaison du principe de commune humanité et du principe de dissemblance associé à l'ordre légitime sur les états de grandeur reconnus par chacune des cités semble constituer l'extension d'une des formules utilisées par J. Rawls dans sa théorie de la justice. Ce dernier définit ainsi ce qu'il nomme les deux principes de la justice :

« En premier lieu : chaque personne doit avoir un droit égal au système le plus étendu de libertés de base égales pour tous qui soit compatible avec le même système pour les autres. En second lieu : les inégalités sociales et économiques doivent être organisées de façon à ce que, à la fois, (a) l'on puisse raisonnablement s'attendre à ce qu'elles soient à l'avantage de chacun et (b) qu'elles soient attachées à des positions et à des fonctions ouvertes à tous. » Il précise un peu plus loin : « Toutes les valeurs sociales — liberté et possibilités offertes à l'individu, revenus et richesse ainsi que les bases sociales du respect de soi-même — doivent être réparties également à moins qu'une répartition inégale de l'une ou de toutes ces valeurs ne soit à l'avantage de chacun » (Rawls, 1987, pp. 91-93).

Rawls peut ainsi définir l'injustice comme une inégalité qui ne bénéficie pas à l'ensemble des membres composant la société. Boltanski et Thévenot semblent donc généraliser à une pluralité

de biens communs disponibles l'hypothèse de l'intégration nécessaire, pour la réalisation d'un ordre légitime, d'un principe fondamental d'égalité et d'un principe de différence¹. Tous les ordres qui ne reconnaissent pas la commune humanité sont des ordres illégitimes, qui ne serviront qu'à des jugements de valeurs et non à des jugements moraux pleinement universalisables.

Six principes universels de justice ont donc été dégagés à partir de textes canoniques de la philosophie politique. Ces principes associent chacun un ordre légitime, ordonnant les gens et les choses selon le degré auquel ils incarnent le bien commun, et une forme d'équivalence, sur laquelle repose la possibilité de justice, et qui permet aux personnes comme aux objets d'accéder à la généralité, c'est-à-dire de se détacher de leur état particulier et contingent : la *cité inspirée*, dont le supérieur commun peut être condensé par la grâce, aurait été décrite en toute généralité par saint Augustin dans *La Cité de Dieu* ; la *cité domestique*, permettant de redonner toute leur généralité aux actions orientées vers la tradition et aux liens d'engendrement et de dépendance entre les personnes, est analysée à travers l'œuvre de Bossuet ; la *cité de renom* est tirée du *Léviathan* de Hobbes, qui contient quelques-unes des formules les plus générales relatives aux jugements qui s'appuient sur l'opinion des autres et sur la condensation du crédit dans une personne ou un objet, signe de la convergence des regards provenant de la multitude ; la *cité civique*, expression qui semble constituer un pléonasme tellement la question de l'accord légitime tend à être ramenée de façon exclusive, par les auteurs classiques, vers cette cité, est décrite dans l'œuvre de Rousseau, notamment *Le Contrat social*, et reconnaît toutes les formules d'expression directe et démocratique de la volonté générale dont doivent dépendre exclusivement l'élaboration des lois, le choix des représentants et les formes de contrat de délégation ; la *cité marchande* est formalisée par A. Smith, qui voit, dans la généralisation de l'échange marchand et dans la concurrence des convoi-

1. « La structure du modèle peut être comprise à travers deux principes fondamentaux fortement antagonistes : 1) le principe de commune humanité, qui suppose une forme d'identité partagée par toutes les personnes ; 2) le principe d'ordre (comprenant lui-même le principe de dissemblance), qui établit un ordre sur cette humanité. La définition du bien commun est la clé de voûte de la construction qui doit assurer la compatibilité entre ces deux exigences » (Boltanski et Thévenot, 1987, p. 44).

tises sur les biens, le principe de concorde et de moralité le plus universel ; enfin, la *cité industrielle* est représentée par l'œuvre de Saint-Simon, qui fait de l'organisation de la société comme un système industriel la forme la plus légitime de l'ordre social². Toutes ces cités prétendant chacune à l'universalité, elles ne peuvent que s'opposer en réduisant, par la dénonciation, le bien commun défini par les autres à l'état de bien particulier. Pour Boltanski et Thévenot, c'est dans ce conflit des cités et des dispositifs conventionnels qui les représentent — conflit qui peut s'apaiser quelque temps dans l'élaboration de compromis toujours d non ables au nom de la pureté d'un principe et un seul — que réside la possibilité de la critique et de la relance permanente des épreuves qui caractérisent l'époque moderne.

Les principes universels de justice sont reliés à des  tats du monde et des ordres naturels qui permettent l'accord entre les personnes et, surtout, d'ancrer cet accord dans des conventions et des dispositifs au cours d'* preuves de réalité*. Il n'y a donc pas, selon ce modèle, d'un côté des idéaux de justice, relevant de la seule philosophie politique, de l'autre des situations de fait trouvant leur raison d'être dans des déterminations objectives et matérielles ou dans des mises en relation contingentes irréductibles à la volonté et au jugement moral des personnes et qui ne seraient susceptibles d'un accord universel que si les personnes les manipulent comme thèmes à travers des prétentions à la validité (Habermas). Dans le modèle de Boltanski et Thévenot, les objets peuvent accéder à l'état d'êtres moraux et donc faire tenir les situations conformément à un principe d'accord universalisable : investie d'une fonction industrielle qui consiste à contrôler les performances d'un processus de production automatisé, telle machine incarne véritablement la grandeur industrielle ; elle est congruente dans un dispositif d'objets convenablement agencé pour résister dans l'épreuve que peuvent lancer à tout moment des humains — exigeant par exemple que l'on prouve l'utilité ou l'efficacité du montage — ou des non-humains (par exemple, des objets exigeant un traitement technique de haute précision, au micron près). Et cet engagement des choses est traité symétriquement pour toutes les cités : les marchandises de la cité marchande,

2. On a décrit le répertoire des cités à propos des formes d'épreuves prototypiques relevées dans les affaires (voir *infra* II^e partie).

les objets ancestraux de la cité domestique, les textes de loi ou les pétitions de la cité civique contiennent la possibilité de l'accord et peuvent en témoigner en maintes circonstances. Cet engagement des objets éloigne le modèle des cités d'une théorie empirique de l'argumentation dans la mesure où la réalisation dans et par les dispositifs d'objets est primordiale pour la validation ou l'invalidation de l'accord et pour le prémunir contre la critique ou la déformation par des arrangements particuliers. Une fois qu'un dispositif d'épreuve a fait l'accord, il faut, pour le défaire, pour montrer son inconsistance, son injustice ou son incomplétude, entrer de plain-pied dans le dispositif ; l'auditoire ne se satisfera pas d'une déconstruction virtuelle par le jeu de la rhétorique³ ; la critique est soumise à la même exigence morale que l'action, elle doit être justifiée, à défaut de quoi elle manifeste la singularité ou la misère morale de celui qui la produit. Dans un tel modèle de justice, la notion de faute prend un place centrale puisqu'elle découle des contraintes pesant sur l'action des êtres moraux.

Cette architecture crée néanmoins une difficulté majeure : comment reconnaître empiriquement l'observation par les acteurs de ce principe de commune humanité qui doit sous-tendre le jugement ou l'action légitime ? Peut-on observer au cœur de l'accord un processus d'entente sur l'humanité ou doit-on raisonner par défaut en considérant que, en l'absence d'atteinte au principe d'humanité, il est nécessairement respecté ? L'hypothèse de la commune humanité suppose-t-elle une définition préalable de l'humanité des êtres, telle que, par exemple, la manifestation

3. « L'objet de la théorie de l'argumentation, écrivent Ch. Perelman et L. Olbrechts, est l'étude des techniques discursives permettant de provoquer ou d'accroître l'adhésion des esprits aux thèses qu'on présente à leur esprit » (p. 5). Si les auteurs n'entendent pas se limiter à la présentation de l'argumentation par la parole devant un auditoire, en s'attaquant aux textes imprimés ou à la délibération intime, ils excluent de leur objet « les moyens de conditionnement de l'auditoire autres que le discours » (p. 10), précisément parce qu'il s'agit de redonner, face aux techniques d'action sur les choses, la place qui revient en propre à l'action opérée sur les esprits par le moyen du discours, et par laquelle se réalise la cité. La rhétorique, disent-ils, était pour les Grecs la technique (*techné*) par excellence. Or on peut analyser l'argumentation comme une mobilisation d'êtres et d'objets dont l'épreuve physique ou matérielle est *engagée potentiellement* lorsqu'elle n'est pas réalisée, avant, pendant ou à l'issue du discours, et considérer qu'il n'y a pas de discontinuité possible entre une argumentation purement langagière et des épreuves de réalité marquant l'état des choses ou des corps (cf. Ch. Perelman, L. Olbrechts, 1976).

de l'exigence de justification ou du jugement moral ? Nous avons pris position sur ce point en considérant que les acteurs élaborent des *conventions sur l'humanité plus ou moins universalisables* et que le respect de ces conventions peut donner lieu à des disputes ou des défaillances qui mettent en cause la possibilité même de toute cité [4.2. à 4.2.4.]. Les analyses empiriques nous ont conduits en effet à privilégier l'hypothèse selon laquelle l'humanité peut être négociée dans les situations, et c'est précisément à travers la description de ces négociations que le chercheur peut déterminer le *domaine de validité* de l'axiomatique des *Economies de la grandeur*.

Une des critiques spontanées de ce modèle de justice consiste à renvoyer le principe de commune humanité de l'ordre des concepts visant à décrire et généraliser les situations d'accord et de désaccord vers l'ordre éthique visant à fonder une croyance dans la possibilité d'une justice universelle. Cette éthique serait le soubassement indispensable, mais indéfendable rationnellement, de la pluralité des cités et s'exprimerait par exemple dans l'idée de la *prudence* qui est supposée permettre aux acteurs de passer d'une épreuve à l'autre, de changer de principes de jugement, tout en conservant un fonds commun : maintenir l'humanité et assurer la mise en valeur des objets attachés aux différents biens communs universalisables. Pour faire valoir ce point de vue, équivalent au scepticisme que décrit Putnam (1984), il suffit de faire observer que les acteurs ne respectent que très rarement le principe de commune humanité, et, à un autre niveau de contrainte, celui de la commune dignité des personnes (les grands restent grands et les petits petits, rien ne change à travers les épreuves et le monde est foncièrement injuste). Pour sortir de l'ornière dans laquelle peut enfermer ce débat avec le sceptique, la solution pratique a consisté à poser que le principe d'humanité, ou plutôt son domaine de validité, est renégoциé en permanence. Mais alors, va-t-on dire, si le principe le plus général du modèle des cités est lui-même constamment redéfini, comment le cadre d'analyse peut-il être maintenu ?

Boltanski et Thévenot utilisent le principe de commune humanité comme point d'appui pour, d'une part, symétriser les différentes cités — symétrie qui ne peut se soutenir que si l'on dispose d'une contrainte commune à chacune d'entre elles —, et, d'autre part, mettre l'accent sur le caractère construit, débattu,

éprouvé des relations entre les hommes et les choses qui, pour permettre la réalisation d'accords solides, universalisables et légitimes, doivent pouvoir se défaire et se refaire à travers les disputes — possibilité qui n'est pas laissée par les modèles qui attachent définitivement les personnes à des ensembles de choses. On voit se profiler, en filigrane, dans les *Economies de la grandeur*, un modèle anthropologique qui énonce que l'humain pris isolément, sans autre objet que son corps propre, est profondément enfermé dans le particulier, l'égoïsme, l'état de nature et, que, formellement, rien ne permet de le dissocier du babouin ou de n'importe quelle autre créature, si ce n'est précisément l'exigence de justification à laquelle il peut être soumis ou soumettre les autres ; et comme l'exigence de justification ne peut s'exprimer sans dispositif d'épreuve, c'est-à-dire sans objet, c'est bien dans la relation entre les humains et les objets plus ou moins solidement reliés à des cités que se joue l'essentiel de ce qui se passe dans le monde. Or l'humanité est aussi définie par la capacité d'arrangement, de distraction, par la faculté d'ouvrir ou de fermer les yeux, par la singularité d'états de conscience, par l'insouciance de la jouissance égoïste tout aussi forte que l'attrance vers la justice, le bien commun, la cohérence et la généralité. Il y a donc un conflit permanent qui peut s'exprimer par des épreuves portant non plus seulement sur les objets et les relations engagés dans une action, mais également sur ce qui compose une personne, sur la manière dont elle peut être identifiée, définie, structurée, formée ou déformée à travers les situations. Cette incertitude sur l'état des personnes, sur leurs qualités, leur permanence dans le temps, est ce qui rend si intenses les disputes relatives aux conventions sur l'humanité. C'est pourquoi il s'est avéré utile de construire un cadre englobant l'architecture des cités en distinguant les accords portant sur la définition de l'humanité des personnes⁴, ceux qui traitent du

4. La question des rapports entre violence et justification ne peut être traitée que si l'on accorde aux acteurs la faculté d'agir en vertu de conventions de niveaux différents (le passage à la violence pouvant être une façon de manifester la violation d'une convention sur l'humanité). La violence n'est pas seulement mobilisée en rapport avec la justification dans des cas extrêmes de défense de règles d'humanité, comme dans les cas de crime, d'esclavage ou de persécution, mais également dans les situations les plus quotidiennes comme lorsqu'une

rapport qu'il est licite d'entretenir avec les objets, et ceux qui relient les objets entre eux — les objets ayant une plus ou moins grande faculté à s'associer les uns aux autres [4.1.].

Légitimité et légalité

Le passage par les *Economies de la grandeur* nous permet de revenir sur le terrain du droit — autre forme de compétence exigée par les affaires. On a en effet été confronté en permanence au problème des relations entre régime de justice et régime juridique, entre légitimité et légalité. Sur ce point, notre recherche n'a cessé d'osciller entre deux options. 1/ Ramener les principes de légalité à une des formes de légitimité ; la légalité est alors une des entités les plus pures de la cité civique. Elle assoit sa légitimité sur la volonté générale et se réalise par la mise en œuvre d'objets et de procédures attachés aux formes légales en vigueur ou à l'exercice commun de la citoyenneté. 2/ Tenir compte de la dissymétrie, exprimée notamment dans l'œuvre de Weber, entre le formalisme du droit rationnel-légal et l'exercice du jugement moral et de l'équité. Car l'épreuve juridique a sans doute autant à voir avec un modèle de la force, de la puissance ou de l'agir stratégique qu'avec un modèle de justice. Le droit se construit sur l'impossibilité de l'accord naturel entre les personnes (jurisprudence du droit civil) et sur l'extension des règles de droit public à des domaines plus ou moins directement soumis au contrôle de l'Etat (sources législatives et administratives du droit). C'est pourquoi on a été amené à distinguer les formes de remise en état et de jugement visant un accord légitime et celles qui s'accrochent exclusivement à des ressources juridiques. Il existe une continuité, des couloirs et des raccordements multiples entre droit et justice, le droit traitant de l'ensemble des rapports qui se nouent entre les êtres — y compris des rapports de forces et de la violence. Le droit n'est pas plus surdéterminé par la force que par la justice : il trace une zone frontière permettant la confrontation des prétentions et la transmutation de rapports de forces en rapports de légitimité et vice

personne envoie un objet à la figure de l'autre qui ne l'écoute pas ou qui ignore sa présence. Il y a ainsi toute une gamme de fautes qui sont traitées comme des atteintes à l'humanité ou à l'intégrité des personnes.

versa [5.3.]. C'est ce que montrent les tensions qui surviennent lorsque l'on cherche une définition transversale de l'*accord bien formé* valable aussi bien en droit qu'en justice. Les protagonistes des affaires comme les juristes ne cessent en effet d'osciller entre quatre définitions de l'accord : l'accord prenant la forme d'une *convention*, d'un engagement explicite (dont le paradigme reste le contrat) ; la *concordance*, qui constitue la version objectiviste, ou positive, de l'accord et qui est mobilisée lorsque, placé en position d'extériorité, on regarde si les versions, les perspectives, les argumentations, les situations recueillies concordent selon certaines formes de cohérence⁵ ; l'*accord tacite* : dans les usages qu'en font les acteurs, la notion d'accord tacite semble viser surtout les accords secrets ou les montages qui ne sont pas nécessairement licites mais qui peuvent s'avérer extrêmement solides (comme, par exemple, dans le cas de la complicité qui lie deux protagonistes qui se sont engagés antérieurement l'un vis-à-vis de l'autre) ; enfin, l'*accord contraint* : il faut en effet distinguer, dans les usages, les cas où les personnes font état d'un accord obtenu par la force, qu'il s'agisse de violence, de menace, de mise en demeure, de nécessité de survie ou de contrainte juridique (car le droit peut imposer un accord, ou pour le moins l'application de conventions indépendamment de la volonté des parties en litige qui peuvent rester en désaccord sur le fond, comme on dit). Cette dernière forme d'accord présente la caractéristique d'être dénoncée dans son énonciation même (« je ne l'ai pas choisi ; je ne pouvais pas faire autrement ») et d'être néanmoins activée pour donner les raisons d'une action (« je n'ai pas le choix, je me suis lié »). On retrouve ici à la fois des processus proches de ceux que le droit traite sous la forme de règles de dénonciation des contrats — l'absence de contestation vaut accord tacite — et des processus de construction de forces, de puissances ou de déterminismes qui annihilent la volonté des personnes — dont le comportement face à de telles entéléchies est considéré comme humain et compréhensible. Les rapports de forces réapparaissent donc ici et pèsent sur des accords ou des conventions qui peuvent être traités ensuite comme accords légitimes dans d'autres épreuves (les personnes se

5. Notons qu'il y a dans ce que l'on nomme le « conventionnalisme » un risque de confusion méthodologique entre convention et concordance. On risque en effet d'inférer l'existence d'une convention de l'observation d'une concordance.

seraient liées durablement alors même qu'elles ne cherchaient qu'à clôturer au plus vite un différend ou une situation d'épreuve, comme le chômage, et cet engagement leur est opposé en cas de défaillance). L'accord contraint peut être analysé comme l'acceptation d'un état de choses que l'on condamne moralement sans juger qu'il soit possible d'y remédier. Du point de vue des *Economies de la grandeur*, cette situation signale une démission de l'être moral qui dissocie sa conscience de l'épreuve de réalité. Mais les acteurs ont de sérieuses circonstances atténuantes : dans le monde social ordinaire, les modes d'accès aux ressources sont solidement distribués et à l'abri de mises à l'épreuve légitime ; on assiste impuissant à la cristallisation de dispositifs qui, pour fonctionner, n'ont plus besoin de l'accord des personnes (et il arrive même que le désaccord puisse produire des crises sans que le dispositif soit pour autant révoqué). L'initiative de l'épreuve et sa sanction peuvent être monopolisées et attachées à des personnes ou des groupes. On voit du même coup que ce qui, depuis les *Economies de la grandeur*, s'interprète comme une perte d'humanité et un blocage de l'impératif de justification, devient, dans un cadre comme celui de Bourdieu, une chose naturelle, c'est-à-dire un effet de structure sociale. Cet argument montre qu'on ne cesse de tourner autour d'une multiplicité de régimes de description des actions, et qu'aucun d'entre eux ne parvient à réduire complètement les situations empiriques.

6. Questions de congruence

Pour conclure, nous allons soutenir un argument qui paraît décisif pour la poursuite de nos investigations et pour le raccordement du travail empirique aux controverses théoriques : les propriétés de l'objet étudié nous ont porté à considérer qu'il existe une multiplicité de *langages de description* ou *modèles de compétence* dont la pertinence repose sur une relation de congruence vis-à-vis de la façon dont les acteurs eux-mêmes construisent les situations. Les disputes engendrées par les accusations de faute sont en effet placées au centre de plusieurs régimes de construction des épreuves : entre le droit et l'exploration des lois de la nature, entre l'arrangement au coup par coup et l'accord remontant à des principes de justice, entre l'éthique communicationnelle et l'objectivation des dispositions durables des personnes¹. On a vu comment, au cœur des affaires, les acteurs *basculent sans arrêt d'un régime à l'autre*, et c'est pourquoi il est si difficile de les suivre.

La liste des théories ou des modèles qui nous ont servi à identifier les compétences des acteurs est totalement dépendante du choix initial constitué par le modèle des *Economies de la grandeur* qui, compte tenu de la formalisation qu'il propose des actions et des jugements moraux, paraissait fournir a priori les

1. Une compétence manque à ce tableau qui devrait immédiatement venir à l'esprit du lecteur : la *construction théologique de la faute*. Ayant choisi de s'en tenir aux disputes sur les lieux de travail, on n'avait guère l'occasion d'y remonter sur des bases empiriques. Une telle absence appelle donc de nouvelles investigations en direction de la sociologie de la religion (voir Latour, 1988, et Boltanski, 1990).

catégories les plus adéquates pour analyser des conflits de responsabilité. Mais, pour couvrir tous les cas de figure étudiés, il nous a fallu chercher d'autres théories de l'action. En terme de méthode, la seule justification que l'on puisse donner au choix d'un modèle réside dans sa supériorité pour représenter les objets dont il entend traiter ; et pour établir cette supériorité, il faut disposer d'un protocole de test de ce que pourraient dire d'autres modèles. On sait que dans le cas des sciences humaines, la *relation de représentation* qui lie un modèle, c'est-à-dire un corps de propositions logiquement articulées, à un objet ou un domaine d'action est supposée plus floue, plus labile que dans les sciences positives, parce que l'on admet plus facilement que cette relation s'établit de façon complexe avec l'objet — dont on dit qu'il est fait de « sujets » — et qu'il y a des influences réciproques incontrôlées (le modèle intervient directement dans les constructions pratiques qui ont lieu au sein de l'objet et des éléments de l'objet utilisent ou contestent les représentations formalisées dès qu'ils sont mis en présence de l'instrument de mesure ou ont connaissance du modèle). Bref, à la différence des sciences de la nature, il n'y aurait pas moyen de stabiliser un quelconque rapport à l'objet et le travail empirique se réduirait à une lutte permanente du chercheur contre des présupposés et des réinterprétations venant de part et d'autre perturber l'épreuve scientifique. Néanmoins, la seule méthode valide resterait celle qui repose sur une coupure épistémologique radicale, quitte à réintroduire par la suite ce qu'elle a conduit à exclure pour traiter les sujets sociaux comme des objets de laboratoire (cf. Bourdieu, Chamboredon, Passeron, 1968)². Or on peut légitimement douter de la pertinence de la coupure qui est faite, au niveau de ce qu'il est convenu d'appeler l'épistémologie, entre sciences de la nature et sciences sociales³. Dans les deux cas,

2. Invoquant Bachelard, le sociologue positif peut dire que la coupure épistémologique est la condition *sine qua non* de la rupture avec les présupposés du sens commun et, partant, de la découverte de lois sociologiques jusqu'alors méconnues ou appréhendées intuitivement dans la pratique quotidienne. Mais qui va définir ce que contient le sens commun ? Avec quel instrument ? Ne faut-il pas aussi rompre avec les définitions premières de ce qui compose le sens commun ? Si l'on suit ce questionnement jusqu'au bout, on tombe inévitablement sur la « mise entre parenthèses » prônée par les phénoménologues et la description des méthodes utilisées pour faire le sens commun préconisée par Garfinkel.

3. Voir sur ce point les travaux de B. Latour et M. Callon, qui tentent de surmonter, à la suite de M. Serres, les innombrables oppositions créées par les débats autour de la science.

la relation de représentation se négocie de telle manière que l'on ne puisse jamais savoir si ce qui est jugé valide d'un point de vue scientifique provient d'un effet du « réel » ou d'une structuration du monde par la représentation utilisée, c'est-à-dire d'un effet de théorie. Seule importe, semble-t-il, la contrainte de *congruence*, d'un accord dans la *relation de représentation* qui lie une théorie ou un modèle de compétence au domaine de connaissance et de savoir-faire qui fait l'objet d'un travail de formalisation⁴. Contrairement à Carnap, nous ne voyons aucun moyen de dissocier l'épreuve de vérité de l'épreuve de représentation, de traduction ou de formalisation, pas plus que nous ne pouvons dissocier les faits des contraintes d'interprétation les concernant : les faits changent avec les interprétations et les interprétations changent selon les faits. Mais on n'a encore rien dit tant que l'on n'a pas précisé ce que pouvaient être un fait et une interprétation. En continuité avec les contraintes auxquelles se trouvent soumis les acteurs eux-mêmes face aux situations complexes ou incertaines, nous dirons que l'interprétation consiste à rapprocher des faits a priori hétérogènes, et que les faits ne sont rien d'autre que des interprétations stabilisées sous la forme de prémisses non remises en cause. Partant, on peut analyser les relations qui s'établissent entre les modèles et les situations de faits : confronter un modèle à une situation empirique suppose, indépendamment pour l'instant de la question des instruments de mesure, une interprétation

4. Dans son ouvrage consacré aux fondations logiques de la théorie des probabilités, R. Carnap pose le problème de la validation des modèles qui prétendent rendre compte de compétences ou de savoirs communs. Selon lui, il y a deux exigences de justification distinctes vis-à-vis des théories qui prétendent fournir une représentation formelle d'une forme de connaissance intuitive ou pratique : « *The demand for a justification of a theory proposed as a rational reconstruction may be understood in two different ways : (a) More modest task is to validate the claim that the new theory is a satisfactory reconstruction of the beliefs in question. It must be shown that the statements of the theory are in sufficient agreement with those beliefs ; this comparison is possible only on those points where the beliefs are sufficiently precise. The question whether the given beliefs are true or false is here not even raised. (b) The second task is to show the validity of the new theory and thereby of the given beliefs* » (Carnap, 1951, p. 576). Carnap applique cet argument aux axiomes d'Euclide qui ne furent acceptés, selon lui, que parce qu'ils étaient en accord avec des croyances fondées sur l'intuition et l'expérience quotidienne qui les appliquait à la géométrie des constructions. Pour Carnap, cette congruence qualifie un état de la science où règne la logique inductive, état qui sera critiqué et bouleversé par la science moderne qui prétend rompre tout lien avec les croyances communes.

consistant à tirer une inférence du rapprochement de deux ordres de faits, ceux qui sont constitutifs des propositions du modèle (par exemple le fait que les humains se justifient) et ceux qui sont relevés dans les situations empiriques (untel refuse de se justifier ; rapprochement duquel on tire qu'untel doit être inhumain). La question des instruments de mesure associés aux modèles ressurgit à propos de la fabrication des faits qui sont confrontés aux propositions, l'instrument devant établir des faits bien formés de façon à minimiser le travail d'interprétation nécessaire pour tirer une inférence et à *rendre un fait décidable* dans le système de propositions représentant la théorie⁵. Il y a en effet une contrainte de congruence entre les modèles, les instruments et les domaines d'investigation (il est par exemple difficile d'analyser la façon dont un acteur peut justifier une conduite à partir d'une mesure de son espérance de vie, de son poids ou de sa taille).

La relation de représentation que chaque modèle entretient avec des états de choses incline à regarder les controverses entre les modèles sur la façon dont ils construisent empiriquement les faits qu'ils portent à considérer comme pertinents : quels sont les objets, les acteurs, les situations, les dispositifs, les formes qui constituent, pour chaque modèle, les meilleurs représentants de ce qui est traité comme « fait », c'est-à-dire comme prémisses de propositions ou d'énoncés, que ces derniers prétendent être purement descriptifs ou explicitement interprétatifs⁶? C'est sur la base d'une telle condition commune des modèles, qui consiste à devoir s'entourer d'êtres et de mises en relation privilégiés pour exprimer, sous une forme générale, des situations et des actions, que nous pouvons les confronter à des objets empiriques.

Mais une remarque vient tout de suite à l'esprit : ne risque-t-on pas, à trop vouloir confronter les modèles aux mêmes objets, de sombrer dans le *syncrétisme* conceptuel? La réponse est négative dès lors que le cœur axiomatique ou rhétorique de chaque modèle

5. Voir l'explicitation de cette contrainte en logique formelle et les discussions autour du théorème d'incomplétude de Gödel dans Hofstadter (1985) et Delahaye (1986).

6. L'ethnométhodologue lui-même est contraint de définir des faits même si ces derniers sont constitués par les méthodes utilisées par les membres pour faire des faits, et donc de fixer des interprétations sous la forme de propositions ou de faits non remis en cause (notamment le fait que les membres négocient le sens en situation).

est préservé et qu'un métalangage adéquat assure la pertinence des transports ou déplacements conceptuels. Mais, dira-t-on alors, n'est-ce pas là du *perspectivisme* qui consiste à traiter un objet sous ses différents aspects en faisant jouer tour à tour différents éclairages ? Si le perspectivisme est plus fort en ce qu'il semble laisser intact chacun des modèles ou des points de vue utilisés, il est néanmoins peu respectueux des contraintes imposées par l'objet lui-même qui est décomposé en dépit de ses résistances, et en raison directe de sa complexité, selon différentes grilles analytiques, comme on le voit bien lorsqu'il est fait référence à une dimension économique, une dimension sociale, une dimension politique, etc. En outre, cette posture ne répond pas au problème de la fixation des dits « points de vue » sur le monde. Si le perspectiviste introduit la perspective dans le point de vue, soit il cherche à nouveau un autre point de vue extérieur pour voir le point de vue antérieur, soit son perspectivisme disparaît en tant que tel et il est tout simplement dans le même monde que son objet dont il doit reconnaître qu'il constitue lui-même un point fixe, une limite⁷. Dire que telle ou telle chose est « vue » depuis un point de vue, c'est manifester qu'il s'agit d'une interprétation possible parmi d'autres possibles, qu'il y a d'autres façons de rapprocher les faits, et donc qu'il y a d'autres faits. Plutôt que de partir de « points de vue », il est donc préférable de partir de faits qui suscitent de multiples interprétations et de regarder comment peuvent s'élaborer une pluralité de constructions cohérentes. En bref, ce sont les objets traités qui appellent plus ou moins fortement une pluralité de modèles ou de théories. Les objets traités par les sociologues se prêtent ainsi plus ou moins bien à la confrontation de modèles différents visant à décrire les actions et à formaliser les compétences des acteurs. C'est pourquoi, s'il est légitime pour une théorie de tenter de se clore définitivement sur elle-même, il n'en va pas de même du métalangage que se constitue le chercheur puisqu'il doit être reconstruit en chaque cas à partir d'un jeu herméneutique entre les théories disponibles et

7. « Le sujet n'appartient pas au monde, mais il constitue une limite du monde », écrit Wittgenstein. Puis, dans la proposition suivante : « Où dans le monde remarquerait-on un sujet métaphysique ? Vous dites que le rapport est ici tout semblable à celui de l'œil et du champ de vision. Mais vous ne voyez réellement pas l'œil. Et rien dans le champ de vision ne permet de conclure qu'il est vu par un œil » (*Tractatus*, p. 87).

Les compétences mobilisées dans les disputes

les contraintes manifestées par les objets étudiés : dans notre cas, les notions d'épreuve, d'obligation ou d'engagement préalable, de négociation de l'humanité, d'irréversibilité, etc., nous ont permis de bâtir une matrice de passage entre plusieurs cadres théoriques fixés par d'autres sur d'autres objets. Mais quant à unifier complètement, dans une théorie générale, l'ensemble de ces cadres interprétatifs en concurrence, c'est là une autre affaire que nous ne pouvons traiter ici.



Annexe

1. *Corpus et méthode*

Le corpus d'affaires analysées est constitué par 197 affaires recueillies directement par nos soins à travers un long travail d'enquête qui s'est déroulé de novembre 1986 à octobre 1988, exclusivement en région parisienne. A ce premier ensemble de dossiers est associé un corpus témoin, qui atteint aujourd'hui plus de 300 anecdotes et qui a été constitué à partir de la presse quotidienne ; certaines de ces « anecdotes » relatives à des catastrophes ou des « grandes affaires publiques » ont donné lieu à la constitution systématique de dossiers de presse et, dans des cas particuliers (Airbus, gare de Lyon, centrales nucléaires), à la recherche d'informations supplémentaires (jugements, rapports administratifs notamment). Mais les deux fichiers de travail construits au cours de la recherche sont de véritables fichiers à trous dont la forme et le contenu feraient fuir plus d'un statisticien. Un tel corpus ne peut satisfaire en effet aux contraintes fondamentales des espaces de mesure qui assurent la validité des techniques statistiques : exhaustivité, homogénéité et représentativité de la population étudiée¹. Pour satisfaire de

1. Ces fichiers ne présentent pas d'autre intérêt que celui d'un simple rangement permettant de remonter rapidement aux documents archivés ou aux notes d'observation. Un quelconque traitement numérique de ces informations nécessiterait un énorme travail d'épuration et de standardisation des données qui conduirait, avec quelque chance, à découvrir une opposition entre les délégués syndicaux et les salariés ordinaires, entre les grandes entreprises et les petits établissements, entre les recours prud'homaux et les dossiers d'inspection du travail, entre les salariés disposant d'une ancienneté importante et les autres. La production d'un codage intermédiaire plus fin (voir par exemple Boltanski, 1984), plus proche de nos catégories analytiques (formes de protestation utilisées, mobilisation d'un syndicat, référence aux exigences de clients, référence à des liens familiaux, recours à un expert, etc.) n'aurait guère permis de caler plus précisément une investigation statistique compte tenu de la longueur des documents traités, des discordances entre les témoignages recueillis et des

telles contraintes, il aurait fallu clôturer l'espace des affaires pertinentes à partir de points fixes établis a priori. Or les points fixes les plus communément admis et servant à structurer un corpus d'événements liés au travail tiennent, en dehors des coordonnées spatio-temporelles, en trois grandes catégories : les *formes juridiques*, auxquelles on peut associer sans difficulté les formes syndicales, qui rendent possible la mise en cohérence de la diversité des cas de figure et de routines d'enregistrement stabilisées²; les *catégories d'entreprises*, objets qui suscitent une multitude de travaux visant à définir une typologie très générale (croisement de la taille avec le secteur d'activité, etc.); enfin, les *statuts et qualités attachés aux personnes* (âge, sexe, profession, niveau de qualification, etc.). Or ces objets sont traités comme des ressources comme les autres et ce sont les acteurs qui déterminent si elles sont pertinentes ou non pour qualifier leur affaire et, le cas échéant, pour rapprocher plusieurs cas a priori dissemblables.

Les seuls tableaux qu'il serait licite d'extraire de notre matériel concernent les modes d'accès aux affaires (prud'hommes, inspection du travail, informateur en entreprise, etc.) et les informations relatives au type de matériel recueilli (pièces écrites, interviews enregistrées, discussions peu formelles lors d'interventions sur le terrain, notes d'observation d'audience ou de consultation syndicale, articles de presse, etc.). De ce point de vue, le corpus présente deux caractéristiques majeures : d'une part, il est fortement structuré par les prud'hommes, les sections d'inspection du travail et les unions locales des différents syndicats, lieux de visibilité des affaires en cours de résolution qui présentent l'avantage de permettre une économie dans l'accès aux protagonistes et le recueil des témoignages et traces écrites; d'autre part, la définition du dossier va des notes relevées lors de situations d'observation (par exemple lorsqu'un salarié vient soumettre un litige à un inspecteur du travail ou un permanent syndical) jusqu'aux dossiers les plus complets, reproduits dans leur intégralité et associés à des investigations complémentaires (inter-

dérivations multiples qui ne cessent d'apparaître dans les documents et les interviews : il faut s'y résigner, le type de matériel traité, sa complexité, son hétérogénéité, son absence d'exhaustivité — au sens statistique — appellent d'autres formes de traitement que le recours aux outils standard que nous connaissons.

2. Les caractéristiques juridiques et syndicales sont indirectement prises en compte dans notre corpus puisqu'elles ont pour propriété de contraindre les protagonistes à la motivation écrite de leurs actions, augmentant ainsi les chances pour qu'une dispute laisse des traces derrière elle. Les effets du codage juridique des litiges se voient particulièrement dans les affaires mettant en cause des salariés protégés — au sens du *Code du travail* — qui sont caractérisées par une contrainte de justification élevée en vertu de laquelle l'employeur doit établir un dispositif de preuve qui écarte toute possibilité de discrimination ou d'arbitraire de la mesure qu'il prend à leur égard. Le recours à des informateurs syndicaux ou à des inspecteurs et contrôleurs du travail a favorisé la collecte de ce type d'affaires qui mobilisent fortement ces acteurs. On dénombre ainsi 33 affaires, sur les 197 retenues, qui concernent directement des salariés protégés, soit 16,5 % des cas de figure, et sur lesquelles on dispose généralement de dossiers très complets.

views multiples, si possible avec l'ensemble des acteurs concernés). Les régularités que l'on pourrait extraire de ce corpus par voie statistique reposeraient donc principalement sur ces caractéristiques produites à la fois par l'objet traité, objet fuyant par excellence, et par la méthode d'enquête utilisée. Mais si l'enregistrement des sources disponibles sur chacune des affaires peut faire l'objet de comptages, il n'est même pas sûr que l'on ne se heurte pas à des difficultés insurmontables au cours de l'exercice, dans la mesure où les sources répertoriées sont les témoins de déplacements peu homogènes le long des réseaux activés par les affaires³. Par exemple, si l'on a rencontré tel protagoniste pour la première fois dans une union locale, on inscrit dans le fichier : source 1 = union locale de X. ; mais, en passant à l'inspection du travail du secteur, on peut relever l'existence d'un dossier, la personne ou le syndicat ayant adressé un ou plusieurs courriers à l'inspecteur du travail, ce qui donne lieu à l'inscription : source 2 = inspection du travail de Y. ; à partir de ces premiers éléments, on peut décider de contacter la direction de l'entreprise (source 3 = direction entreprise Z.), puis de se rendre à l'audience de jugement au conseil des prud'hommes s'il y a lieu (source 4 = prud'hommes de V.), de faire un entretien plus approfondi avec le salarié entendu au départ (source 5 = interview salarié), puis avec son défenseur syndical (source 6 = interview défenseur), etc. Il va sans dire que si l'on croise ces cheminements avec le type de matériel accumulé on obtient pour chaque affaire un processus de suivi particulier. Le choix des affaires présentées dans l'ouvrage est directement lié à la multiplicité des sources permettant de faire varier au maximum les formes de procès-verbal, d'inscription et de reconstruction disponibles⁴. Pouvoir, par exemple, confronter des interviews et des pièces retraçant des échanges écrits ou des épreuves judiciaires constituait une ressource décisive pour développer nos analyses. L'essentiel du matériel est toutefois constitué par des relevés de situations aux prud'hommes ou à l'inspection du travail. Ce matériel n'a pas encore été exploité dans son ensemble, de même que le corpus d'affaires saisies par la presse. Ces éléments pourront être analysés de façon plus complète lorsque nous aurons achevé l'instrument de recherche que nous avons spécialement conçu, en collaboration avec Gilbert Macquart, pour le traitement des données complexes que constituent les affaires et les dossiers.

3. Nous avons fixé des points d'entrée à l'aide d'un réseau d'informateurs (principalement des syndicalistes et des inspecteurs du travail) par lesquels transitaient de multiples affaires. Certains informateurs disposaient d'une position clef puisqu'ils étaient à la fois délégués syndicaux d'entreprise, permanents d'union locale et conseillers prud'hommes. Les rencontres avec les dirigeants d'entreprise étaient par contre beaucoup plus sporadiques.

4. Notons que l'on a renoncé dès le départ à adopter une méthode ethnographique : observer la faute en construction est une opération pour le moins délicate et (politiquement) illégitime. On est donc condamné à attendre que les protagonistes construisent un procès. Cependant, après coup, une fois que l'objet est construit et que nous avons saturé l'analyse des affaires, nous pouvons relever au cours de nouvelles investigations plus ethnographiques sur d'autres thèmes (changement technique ou contrefaçon) des événements ou des disputes engageant des figures que nous avons appris à identifier.

2. La machine Prothèse

Depuis son origine, le projet Prothèse (voir Chateauraynaud et Macquart, 1988, 1989, 1990) vise à équiper l'analyse sociologique des affaires et des dossiers complexes et, plus généralement, la confrontation de multiples témoignages oraux ou écrits sur un même phénomène. Se dégageant progressivement de la simple maquette informatique, Prothèse (en cours de réécriture pour une version destinée à un plus large cercle d'utilisateurs) est un logiciel capable d'aider le chercheur à traiter ses données textuelles de base à partir d'un langage de description permettant à la machine de mettre en regard en permanence les réseaux d'êtres et d'épreuves engagés dans les textes et les interprétations du chercheur. Ce dernier est ainsi amené à générer, stabiliser ou revoir dynamiquement son cadre interprétatif dont le domaine de validité est testé par la machine directement sur les textes. Le système peut à la fois faire surgir des configurations d'acteurs, suivre leur évolution à travers les textes et confronter différentes hypothèses interprétatives sur le poids de tel ou tel être, sur le croisement d'un ou plusieurs régimes d'épreuve, sur les changements d'états ou sur la cristallisation de réseaux d'acteurs. Les protocoles qui sous-tendent la machine s'efforcent de surmonter, par un ensemble d'heuristiques éprouvées, les limites du traitement automatique des langues naturelles (voir Sabah, 1988), de la lexicométrie (voir Lebart et Salem, 1988) et de l'intelligence artificielle classique (Schank et Abelson, 1977). Notre machine se rapproche néanmoins de l'intelligence artificielle par deux aspects : elle permet le maintien de l'*explicabilité* (Kodratoff, 1986) des cheminements suivis pour parvenir à une interprétation satisfaisante d'une affaire et, une fois que le cadre interprétatif du chercheur est fixé (généralement après le passage d'une vingtaine de textes), le système le fait tourner automatiquement jusqu'à l'apparition de points de rupture où il ne dispose plus de règles de décision permettant de trancher un conflit d'interprétations. Mais, s'éloignant des machines qui visent à simuler complètement le raisonnement humain, Prothèse reste avant tout un *poste de travail sociologique* tirant parti des capacités de calculs logiques et d'interactivité des micro-ordinateurs.

La construction de cette machine menée parallèlement à la recherche sur les affaires de faute professionnelle a grandement influencé les analyses produites sur les cas (dont certains ont été traités partiellement sous Prothèse). Par exemple, la contrainte que nous nous sommes donnés de traiter les affaires rapport par rapport et de chercher les êtres qui permettent de passer d'un rapport à l'autre est une simulation de ce que fait la machine lorsqu'elle cherche à produire des rapprochements permettant de confronter des textes a priori hétérogènes. La confrontation du travail d'interprétation fait « à la main » et des formalisations nécessaires à la construction d'un automate interprétatif nous a permis de reprendre à leur source différents problèmes de l'herméneutique traditionnelle et de l'épistémologie des sciences sociales.

Un des arguments qui fondent à nos yeux la nécessité du passage à la machine réside dans le constat d'une impossibilité pratique pour un lecteur ou un témoin extérieur qui n'a pas participé directement à

l'analyse du matériel (dossiers, interviews, observations) de refaire les chemins interprétatifs qui lui sont proposés et, le cas échéant, d'en tester de nouveaux sans pour autant s'engager dans un travail fastidieux et lui-même incontrôlable. En effet, face à une affaire ou un dossier complexe, la combinatoire des agencements possibles pour mettre en cohérence les objets et les relations figurant dans les rapports est particulièrement élevée. En outre, le recours fréquent à la paraphrase par les chercheurs donne lieu à la mise en place de concepts, de réseaux contextuels et de rapprochements faiblement explicités et mêlés au langage des acteurs. Les relations entre le métalangage du chercheur et le langage (objet) des acteurs sont considérablement embrouillées. Or l'interprétation du chercheur doit être rendue visible et, dans tous les cas, clairement détachée des interprétations, souvent pertinentes et pour le moins complexes, mises en œuvre par les acteurs. On doit pouvoir indexer les moments et les lieux où sont mises en évidence des ressources, des associations ou des figures. Le plus souvent, la controverse sur l'interprétation cesse faute de moyens de la poursuivre jusque dans les moindres détails — détails qui, sur des dossiers complexes, peuvent parfois se révéler cruciaux. Pour équiper nos controverses — et peut-être aussi, pour être véritablement lu lorsque nous déployons des cas sur des dizaines de pages —, il nous faut changer, selon la formule de S. Shapin, de *technologie littéraire* et faire de l'ordinateur l'équivalent de la pompe à air conçue par R. Boyle au XVII^e siècle : il s'agissait pour Boyle de créer à l'aide d'une machinerie les conditions d'une expérience de mécanique pneumatique relative à l'existence du vide que puisse reproduire n'importe quel témoin étranger à l'expérimentation (Shapin, 1985). Dans notre cas comme dans celui que rapporte Shapin, le recours à une instrumentation permet de rendre discutables des analyses en permettant à des intervenants étrangers au dispositif de recherche initial d'en tester réellement la teneur.

Bibliographie

- Adam G. et Reynaud J. D., 1978, *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF.
- Aglietta M., 1976, *Régulation et crises du capitalisme*, Paris, Calmann-Lévy.
- Akrich M., 1989, « De la position relative des localités — Systèmes électriques et réseaux socio-politiques », *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, PUF, Paris.
- Amar J., 1914, *Le Moteur humain et les bases scientifiques du travail professionnel*, Paris, Dunod & Pinat.
- Ardenti R. et Vrain P., 1988, *Les Restructurations dans les grandes entreprises : politiques de recomposition de la main-d'œuvre et plans sociaux d'accompagnement des suppressions d'emploi*, Paris, Centre d'études de l'emploi, septembre.
- Arendt H., 1961, *La Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Lévy.
- Argence T. et Herclet A., 1921, « Le contrôle ouvrier et les comités d'atelier », *Les cahiers du Travail*, n° 10, juillet.
- Bailly A., 1901, *Code des usages professionnels, us et coutume des métiers*, Paris, J. Baillière éditeur.
- Bance P., 1978, *Les Fondateurs de la CGT à l'épreuve du droit*, La Pensée sauvage.
- Bazovsky I., 1966, *Fiabilité — Théorie et pratique de la sûreté de fonctionnement*, Paris, Dunod.
- Beaud S., 1987, « Automatisation et qualification : une relation équivoque (quelques tendances de la recherche actuelle) », Paris, Ires.
- Beineix R., 1938, *La Responsabilité civile en matière d'accidents et de dommage provoqués par le courant électrique*, Paris, doctorat.
- Belier G., 1982, « Droit disciplinaire et citoyenneté dans l'entreprise dans les réformes des droits des travailleurs », *Droit social*, n° 5.
- Berger P., Luckmann T., 1966, *The Social Construction of Reality — A Treatise in the Sociology of Knowledge*, New York, Doubleday.
- Béraud J. M., 1980, *La Suspension du contrat de travail : essai d'une théorie générale*, Paris, Sirey.
- Bernoux P., Motte D., Saglio J., 1973, *Trois ateliers d'OS*, Paris, Editions ouvrières.

- Bessy C., 1988, *L'Ordre des licenciements économiques*, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- Boisard P. et Letablier M. T., 1988, « Un compromis d'innovation entre tradition et standardisation dans l'industrie laitière », Communication au colloque « Logiques d'entreprise et formes de légitimité », Paris, 20-22 janvier.
- Boltanski L., 1982, *Les Cadres — La formation d'un groupe social*, Paris, Minuit.
- Boltanski L., 1984, « La dénonciation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 51, pp. 3-40.
- Boltanski, 1990, *L'Amour et la justice comme compétences*, Paris, Métailié.
- Boltanski L., Thévenot L., 1983, « Finding one's way in social space — A study based on games », *Social Science Information*, vol. 22, pp. 631-680.
- Boltanski L. et Thévenot L., 1987, *Les Economies de la grandeur*, Paris, Cahiers du Centre d'études de l'emploi — série Protée.
- Boltanski L. et Thévenot L., 1991, *De la justification — Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Bonazzi G., 1980, « Pour une sociologie du bouc émissaire dans les organisations complexes », *Sociologie du travail*, juillet-septembre, pp. 300-322.
- Bosk L., 1979, *Forgive and Remember — Managing Medical Failure*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Boucaud G., 1911, *Du droit pour les syndicats professionnels et les associations d'agir en justice*, Lyon, Paul Phily.
- Boudon R., 1979, *Effets pervers et ordre social*, Paris, PUF.
- Bourdet Y., 1976, *Qu'est-ce qui fait courir les militants*, Paris, Stock.
- Bourdieu P., Chamboredon J. C., Passeron J. C., 1968, *Le Métier de sociologue*, Paris La Haye, Mouton.
- Bourdieu P., Passeron J. C., 1970, *La Reproduction — Eléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Minuit.
- Bourdieu P., 1971a, « Genèse et structure du champ religieux », *Revue française de sociologie*, XII-3.
- Bourdieu P., 1971b, « Une interprétation de la théorie de la religion selon Max Weber », *Archives européennes de sociologie*, XII.
- Bourdieu P., 1972, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Genève, Droz.
- Bourdieu P., Boltanski L., 1975, « Le titre et le poste », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 2, pp. 95-107.
- Bourdieu P., 1979, *La Distinction — Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit.
- Bourdieu P., 1980a, *Le Sens pratique*, Paris, Minuit.
- Bourdieu P., 1980b, « Le mort saisit le vif », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 32-33, avril-juin 1980.
- Bourdieu P., 1982, *Leçon sur la leçon*, Leçon inaugurale au Collège de France, Paris, Minuit.
- Bourricaud F., 1987, « Legitimacy and Legitimization », *Current Sociology* vol. 35, n° 2, Summer.
- Boyer R., 1986, *La Théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, La Découverte.

Bibliographie

- Braverman H., 1974, *Labor and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- Bunel J., Bonafé-Schmitt J. P. et al., 1985, *Le Triangle de l'entreprise — L'expression directe des salariés, la politique sociale des entreprises, l'action syndicale*, G.L.Y.S.I., Université de Lyon II, juin.
- Callens S., 1990, *Pour une histoire sociale des catastrophes — Du déluge à Tchernobyl*, Rapport d'étude, ministère de l'Environnement, Paris.
- Callon M. et Latour B., 1981, « Unscrewing the big Leviathan : how actors macro-structure reality and how sociologists help them to do so », in K. Knorr-Cetina and A.V. Cicourel, *Advances in Social Theory and Methodology — Toward an Integration of Micro- and Macro- Sociologies*, Boston, Routledge & Kegan Paul.
- Callon M., 1986, « Eléments pour une sociologie de la traduction — La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc », *L'Année sociologique*, 36, pp. 169-208.
- Callon M. (sous la direction de), 1989, *La Science et ses réseaux — Genèse et circulation des faits scientifiques*, Paris, La Découverte.
- Callon M., 1989, « La dynamique des réseaux technico-économiques : essai d'intégration des apports récents de la sociologie des sciences et de l'économie du changement technique », colloque « Irréversibilités dans les modes de croissance », Paris, EHESS, 21-23 juin.
- Cam P., 1981, *Les Prud'hommes, juges ou arbitres ? Les fonctions sociales de la justice du travail*, Paris, FNSP.
- Carnap R., 1951, *Logical Foundations of Probability*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Cassier M., 1987, « De la " civilisation des pannes " à la crise des gestions d'entreprise », *Issues*, Institut de recherches marxistes, n° 28, 3^e trimestre, pp. 78-101.
- Cassin R. et Waline M. (sous la direction de), 1969, *Les Grands Arrêts de la jurisprudence administrative*, Paris, Sirey.
- Chaput Y., 1987, *Droit du redressement et de la liquidation judiciaires des entreprises*, Paris, PUF.
- Chateauraynaud F., 1986, *Formes de justice, épreuves de normalité et traductions psychiatriques dans la construction des affaires*, DEA, Paris, EHESS.
- Chateauraynaud F., 1989, *Les Affaires de faute professionnelle — Des figures de défaillance et des formes de jugement dans les situations de travail et devant les tribunaux*, Thèse de doctorat, Paris, EHESS, 3 tomes.
- Chateauraynaud F. et Macquart G., 1988, *Un programme de traitement symbolique en sociologie — La logique formelle et la mise à l'épreuve d'un modèle théorique sur des objets complexes*, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- Chateauraynaud F. et Macquart G., 1989, « Prothèse — Une application de l'intelligence artificielle à la sociologie », Colloque INRIA, Antibes.
- Chateauraynaud F. et Macquart G., 1990, *La Préfiguration d'une machine morale*, Paris, miméo, DOXA.
- Cicourel A. V., 1979, *La Sociologie cognitive*, Paris, PUF.
- Claverie E., 1990, « La Vierge, le désordre, la critique ; Les apparitions de la Vierge l'âge de la science », *Terrain* n° 14, pp. 60-75.

- Corcuff P., 1985, *Identités syndicales cheminotes — Jalons pour une étude des constructions du " mouvement ouvrier "*, DEA, Paris, EHESS.
- Coriat B., 1982 (1^{re} édition 1979), *L'Atelier et le chronomètre — Essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*, Paris, Bourgeois.
- Coriat B., 1988, « Flexibilité technique et production de masse », in *La Seconde Transformation*, Paris, Economica.
- Coriat B., 1990, *L'Atelier et le robot*, Paris, Bourgeois.
- Cottureau A., 1986, « La gestion entre utilitarisme heureux et éthique malheureuse : l'exemple des entreprises industrielles au XIX^e siècle en France », Communication au colloque de Montréal, 9-13 juin.
- Cottureau A., 1987, « Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales (1806-1866) », *Le Mouvement social*, n° 141, octobre-décembre, pp. 25-59.
- Cottureau A., 1988, « Les règlements intérieurs devant les prud'hommes au XIX^e siècle : des épreuves de légitimité », communication écrite au colloque « Logiques d'entreprise et formes de légitimité », Paris, 20-22 janvier.
- Crozier M., 1964, *Le Phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil.
- Crozier M., Friedberg E., 1977, *L'Acteur et le système*, Paris, Seuil.
- Defrenois J., 1937, *Les Fautes du service public*, Paris, Librairie du Recueil Sirey.
- Dejours C., 1980, *Travail : usure mentale — Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Ed. Le Centurion.
- Delahaye J.P., 1986, *Outils logiques pour l'intelligence artificielle*, Paris.
- Delamourd V., 1988, *Monsieur le Président... Justifications de l'état de chômeur*, DEA, Paris, EHESS.
- Dennett D., 1990, *La Stratégie de l'interprète* (trad. de *Intentional Stance*, 1986), Paris, Gallimard.
- Desdevises Y., Ducoin C., 1987, *L'Instruction du procès prud'homal*, convention de recherche avec le Conseil supérieur de la prud'homie.
- Desrosières A., 1985, « Histoires de formes : statistiques et sciences sociales avant 1940 », *Revue française de sociologie*, vol. XXVI, pp. 277-310.
- Desrosières A., 1986, « L'ingénieur d'Etat et le père de famille : Emile Cheysson et la statistique », *Annales des mines*, série « Gérer et comprendre », n° 2, pp. 68-80.
- Desrosières A., 1988a, « How to make " things " : the contribution of statistics to the construction of the social sciences », communication au Wissenschaftskolleg, Berlin.
- Desrosières A., 1988b, « La partie pour le tout : comment généraliser ? La préhistoire de la contrainte de représentativité », in J. Mairesse (éd.), *Estimation et Sondages : cinq contributions à l'histoire de la statistique*, Paris, Economica.
- Desrosières A. et Thévenot L., 1988, *Les Catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.
- Desrois du Roure H., 1910, *L'Autorité dans l'atelier — Le règlement d'atelier et le contrat de travail*, Paris, Impr. Picquoin.
- Deville L., 1910, *Exposé de la réglementation des principales professions libérales*, Paris, Rousseau.
- Dezalay Y., 1986, « Le conseil de discipline : une juridiction à la

Bibliographie

- charnière de l'ordre domestique et de l'ordre juridique », *Sociologie du travail*, n° 3.
- Dezalay Y., 1988, *La Restructuration du champ des professionnels de la restructuration des entreprises*, Paris, IEPE.
- Dodier N., 1988, *Les Formes d'expression de l'impératif de sécurité — Le cas d'une usine d'emballage métallique*, Paris, Inserm — Cermès.
- Dubois P., 1976, *Le sabotage dans l'industrie*, Paris, Calmann-Lévy.
- Ducrot O., 1985 (1^{re} édition, 1972), *Dire et ne pas dire — Principes de sémantique linguistique*, Paris, Payot.
- Duguit L., 1911, *Le Droit social, le droit individuel et la transformation de l'Etat*, Paris, Alcan.
- Duguit L., 1913, *Les Transformations du droit public*, Paris, A. Colin.
- Dumez H., 1986, « Etude sur la constitution d'un paysage familial : l'économie et l'économiste — Le cas Walras », *L'Année sociologique*, 36, pp.17-37.
- Dunlop J.T., 1958, *Industrial Relations Systems*, New York, H. Holt and Company.
- Durand P., 1950, « Fin d'une controverse : les effets de la grève sur le contrat de travail », *Droit social*, mars.
- Durkheim E., 1978 (1^{re} édition 1893), *De la division du travail social*, Paris, PUF.
- Durkheim E., 1985 (1^{re} édition 1912), *Les Formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, PUF.
- Edwards R., 1979, *Contested Terrain : The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York, Basic Books.
- Edwards P.K. and Scullion H., 1982, *The Social Organization of Industrial Conflict — Control and Resistance in the Workplace*, Oxford, Basil Blackwell.
- Erbès-Seguin S., 1985, « Les frontières de la sociologie du travail », in *Le Travail et sa sociologie*, Paris, L'Harmattan.
- Ewald F., 1986, *L'Etat providence*, Paris, Grasset.
- Eymard-Duvernay F., 1986, « La qualification des produits », in *Le Travail — Marchés, règles, conventions*, Paris, Insee-Economica, pp. 239-247.
- Fauconnet P., 1928 (1^{re} édition 1920), *La Responsabilité — Etude de sociologie*, Paris, Alcan.
- Favereau O., 1989, « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, mars.
- Fayol H., 1916, *Administration industrielle et générale*, Paris, Dunod.
- Ferry J.M., 1987, *Habermas- L'éthique de la communication*, Paris, PUF.
- Festinger L., Abel R., Sarat A., 1981, « The Emergence and Transformation of Dispute : Naming, Blaming, Claming », *Law and Society Review*, XV, 3-4.
- Foucault M., 1976, *Surveiller et punir — Naissance de la prison*, Paris, Gallimard.
- Freidson E., 1984, *La Profession médicale*, Paris, Payot.
- Freidson E., 1986, *Professional Powers — A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, Chicago, University of Chicago Press.
- Freud S., 1981 (1^{re} édition 1929), *Malaise dans la civilisation*, Paris, PUF.

Bibliographie

- Fridenson P., 1987, « Un tournant taylorien de la société française », *Annales ESC*.
- Friedmann G., 1947, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard.
- Friedmann G., 1950, *Où va le travail humain ?* Paris, Gallimard.
- Friedmann G. et Naville P. (sous la direction de), 1970 (1^{re} éd. 1962) *Traité de sociologie du travail*, Paris, A. Colin.
- Gans C., 1897, *L'Instabilité des ateliers et la résiliation du contrat de travail*, Paris, Impr. Jamin.
- Garfinkel H., 1956, « Conditions of successful degradation ceremonies », *American Journal of Sociology*, n° 61.
- Garfinkel H., 1984 (1^{re} édition Prentice Hall, 1967), *Studies in Ethnomethodology*, Cambridge, Polity Press.
- Garrigou A., 1988, « Le secret de l'isoloir », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 71-72, mars, pp. 22-45.
- Gaudemar (de) J. P., 1982, *L'Ordre et la production — Naissance et formes de la discipline d'usines*, Paris, Dunod.
- Gemahling P., 1912, *Les Actions syndicales en justice pour la défense des professionnels — Etude critique de jurisprudence*, doctorat.
- Geny F., 1902, « Risques et responsabilité. A propos de deux thèses récentes » *Revue trimestrielle de droit civil*, pp. 812-849.
- Germe F., 1986, « Le livret ouvrier : mobilité et identification des salariés », in *Le Travail — Marchés, règles, conventions*, R. Salais et L. Thévenot eds, Paris, Insee-Economica, pp. 357-370.
- Goffman E., 1973, *La Mise en scène de la vie quotidienne — 2. Les relations en public*, Paris, Minuit.
- Goffman E., 1974, *Les Rites d'interaction*, Paris, Minuit.
- Gorgeu A. et Mathieu R., 1986, *Marchés, investissement, emploi chez les fournisseurs de l'industrie*, Centre d'études de l'emploi, Dossier de recherche n° 13, mai.
- Gouvernel E., 1943, *Le Fait actif de la chose — Etude du lien de causalité entre la chose et le dommage*, Paris, doctorat.
- Guigo D., 1987, « L'empire du consensus », *Annales des mines*, juin.
- Gurvitch G., 1933, « Droit naturel ou droit positif intuitif ? », *Archives de philosophie du droit*, n° 3-4.
- Guyot Y., 1903, *Les Conflits du travail et leur solution*, Paris, Charpentier.
- Gramsci A., 1978, *Cahiers de prison*, Paris, Gallimard.
- Green N.L., 1988, « Leçons d'octobre, 1929, 1987 — La presse française et américaine face aux deux crises boursières », *Esprit*, oct., pp. 91-110.
- Greimas A.J., 1970, *Du sens — Essais sémiotiques*, Paris, Seuil.
- Habermas J., 1973, *La Technique et la science comme « idéologie »*, Paris, Gallimard.
- Habermas J., 1978, *Raison et légitimité*, Paris, Payot.
- Habermas J., 1986, *Morale et communication*, Paris, Cerf.
- Habermas J., 1987 (édition allemande 1981), *Théorie de l'agir communicationnel*, 2 tomes, Paris, Fayard.
- Habermas J., 1988 (édition allemande 1985), *Le Discours philosophique de la modernité* (recueil de douze conférences), Paris, Gallimard.

Bibliographie

- Hart H. L., 1976 (1^{re} édition anglaise 1961), *Le Concept de droit*, Bruxelles, Université Saint-Louis.
- Hatzfeld H., 1971, *Du paupérisme à la Sécurité sociale*, Paris, Les Editions ouvrières.
- Héran F., 1984, « L'assise statistique de la sociologie », *Economie et statistique*, n° 168.
- Héran F., 1987, « La seconde nature de l'habitus — Tradition philosophique et sens commun dans le langage sociologique », *Revue française de sociologie*, XXVIII, pp. 385-416.
- Herzlich C, Pierret J., 1984, *Malades d'hier, malades d'aujourd'hui*, Paris, Payot.
- Hirschman A.O., 1970, *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge, Harvard University Press.
- Hobbes T., 1983 (1^{re} édition anglaise, 1651), *Léviathan — Traité de la matière, de la forme et du pouvoir de la république ecclésiastique et civile*, Paris, Sirey.
- Hofstadter D., 1985 (1^{re} édition 1979), *Gödel, Escher, Bach — Les Brins d'une Guirlande Eternelle*, Paris, InterEditions.
- Huard R., 1989, *L'Idée de risque et la notion de faute en matière de responsabilité du fait des choses*, Paris, Giard et Brieu.
- Hubster (de) J., 1952, *Le Droit de grève et sa réglementation*, Paris, Librairie de Médecis.
- Hunout P., 1987, « Conseils de prud'hommes : un exemple de prise de décision dans un contexte institutionnel », *Revue française de sociologie*, juillet-septembre, pp. 453-481.
- Husson L., 1947, *Les Transformations de la responsabilité — Etude sur la pensée juridique*, Paris, PUF.
- Jaume L., 1983, « La personne fictive dans le Léviathan de Hobbes », *Revue française de science politique*, n° 6, déc.
- Javillier J. C., 1983, « L'exercice et le contrôle juridictionnel du pouvoir disciplinaire », *Droit social*, n° 9-10, septembre-octobre.
- Jeammaud A., 1982, « Les principes dans le droit français du travail », *Droit social*, n° 9-10, septembre-octobre.
- Jobert A. et Rozenblatt P., 1978, *Les Conseils de prud'hommes*, Paris, Credoc.
- Juravich T., 1985, *Chaos on the Shop Floor — A Worker's View of Quality, Productivity and Management*, Philadelphia, Temple University Press.
- Kaplan S., 1988, « Corporation et marché du travail : le changement de légitimité politique à la veille de la révolution française », Colloque logiques d'entreprise et formes de légitimité, Paris, 20-22 janvier.
- Kaufman R. A., 1960, « Predicting Human Factors Errors », *Engineering and Individual Psychology*.
- Kodratoff Y., 1988, *Leçons d'apprentissage symbolique automatique*, Toulouse, Cepadues.
- Koselleck R., 1959, *Le Règne de la critique*, Paris, Minuit.
- Kripke S., 1982 (édition anglaise 1980), *Naming and Necessity* traduit sous le titre *La Logique des noms propres*, Paris, Minuit.
- Lafaye C., 1988, « La cohérence des services municipaux et la pluralité des logiques d'actions », Paris, Groupe de sociologie politique et morale.

Bibliographie

- Latour B. et Woolgar S., 1979, *Laboratory Life — The Social Construction on Scientific Facts*, Beverly Hills, London, Sage Library of Social Research.
- Latour B., 1984, *Les Microbes : guerre et paix, suivi de Irréductions*, Paris, A. M. Métailié.
- Latour B., 1985, « Les "vues" de l'esprit. Une introduction à l'anthropologie des sciences et des techniques », *Culture technique*, n° 14, juin, pp. 4-28.
- Latour B., 1987, *Science in Action — How to Follow Scientists and Engineers through Society*, Milton Keynes, Open University Press.
- Latour B., 1988a, « Mixing Humans and Non-Humans Together : The Sociology of a Door-Closer », *Social Problems*, vol. 35, n° 3, juin.
- Latour B., 1988b, *Enquête sur les régimes d'énonciation*, Paris, miméo, CSI.
- Laurens A., 1907, *De la responsabilité du fait des choses inanimées (évolution de l'idée de faute)*, Toulouse, Ch. Dirion éditeur.
- Lawson F. H., 1950, *Negligence in the Civil Law*, Oxford, Oxford University Press.
- Lebart L. et Salem A., 1988, *Traitement statistique des données textuelles*, Paris, Dunod.
- Lévi-Strauss C., 1958, *Anthropologie structurale*, Plon, Paris.
- Lewis D., 1969, *Convention — A Philosophical Study*, Harvard University Press.
- Linhart R., 1980, *L'Etabli*, Paris, minuit.
- Lorant G., 1981, *Fleurence, le comptable proscrit*, Chronique sociale.
- Loye H., 1911, *De l'intervention du syndicat comme partie lésée en cas d'infraction professionnelle*, Dijon, doctorat.
- Luce R. D. & Raiffa H., 1957, *Games and Decisions*, New York, Wiley.
- Lyon-Caen G., 1969, « Une anomalie juridique : le règlement intérieur », *Dalloz*, chr. 246.
- Lyon-Caen G. et Bonnetete M. C., 1973, « La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973 », *Droit social*, n° 11, novembre.
- Lyon-Caen A. et Jeammaud A., 1982, « Droit et direction du personnel », *Droit social*, n° 1, janvier, pp. 56-69.
- Lyon-Caen A., 1985, « Le Plan, l'entreprise et l'emploi : quelques observations sur la loi du 25 janvier 1985 », *Critiques de l'économie politique*, pp. 13-24.
- Martin R., 1934, *La Faute professionnelle spécialement dans les professions libérales*, doctorat, Lyon.
- Marx K., 1974, *Le Capital*, livre I, tome III, Paris, Editions sociales.
- Maurice M., Eyraud F., d'Iribarne A. et Rychener F., 1986, *Des entreprises en mutation dans la crise (Apprentissage des technologies flexibles et émergence de nouveaux acteurs)*, Aix en Provence, LEST.
- Mazeaud H., 1934, *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile, délictuelle et contractuelle*, 1934, tome 1.
- Mazeaud A., 1988, « L'amputation de la rémunération en raison de la réduction volontaire de rendement : sanction disciplinaire ? », *Droit social*, n° 2, février.
- Mc.Hugh P., 1968, *Defining the Situation — The Organization of*

Bibliographie

- Meaning in Social Interaction*, The Books Merrill Company, Indianapolis & New York.
- Mead G. H., 1963, *L'Esprit, le soi et la société*, Paris, PUF.
- Montety (de) J., 1959, *La Direction par l'assureur du procès en responsabilité*, Paris, doctorat en droit.
- Montmollin (de) M., 1967, *Les Systèmes hommes-machines*, Paris, PUF.
- Morford J., 1988, « Une gestion inspirée de l'entreprise : les inventions du CERFI », communication au Colloque « Logiques d'entreprise et formes de légitimité », Paris, 20-22 janvier.
- Moutet A., 1975, « L'introduction du système Taylor en France — Le point de vue patronal », *Le Mouvement social*, octobre-décembre, pp. 15-49.
- Noiriel G., 1988, « Du " patronage " au " paternalisme " : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, juillet-septembre, pp. 17-35.
- Ogien A., 1985, « Décrire ou expliquer : notes sur une mauvaise querelle de méthode », in *Décrire, un impératif*, EHESS, Paris, pp. 78-100.
- Olszak N., 1987, « Les conseils de prud'hommes : un archétype judiciaire pour le mouvement ouvrier ? » *Le Mouvement social*, n° 141, octobre-décembre.
- Page A., 1923, *La Compétence des conseils de prud'hommes d'Alsace et de Lorraine en matière de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs de travail*, Paris, PUF.
- Paloque J., 1909, *De la distinction entre la faute personnelle et la faute de service du fonctionnaire*, Paris, doctorat, Impr. H. Jouve.
- Paradeise C., Porcher P., 1990, « Le contrat ou la confiance dans la relation salariale » (à propos de la rupture du contrat de travail par perte de confiance), in *La sociologie du travail et la codification du social*, colloque Pirtem-CNRS, Toulouse, 16-18 mai.
- Pelissier J., 1983, « La définition des sanctions disciplinaires », *Droit social*, n° 9-10, septembre-octobre.
- Pelloutier F., 1971, *Histoire des bourses du travail*, Paris, Gramma.
- Penneau J., 1973, *Faute et erreur en matière de responsabilité médicale*, Paris, LGDJ.
- Penneau J., 1977, *La Responsabilité médicale*, Paris, Sirey.
- Perelman Ch., Olbrechts L., 1976 (1^e édition 1970), *Traité de l'argumentation — La nouvelle rhétorique*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.
- Perigo O. E., 1920, *L'Atelier moderne de construction mécanique — Construction, outillage et direction*, Paris, Dunod.
- Perrot M., 1973, *Les Ouvriers en grève — 1871-1890*, Paris-La Haye, Mouton.
- Pialoux M., Corrouges C., 1984-1985, « Chronique Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 54 et n° 60.
- Pinçon M., 1987, *Désarrois ouvriers — Familles de métallurgistes dans les mutations industrielles*, Paris, L'Harmattan.
- Piore M. et Sabel C., 1984, *The Second Industrial Divide ; Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books.
- Pisier E., Bouretz P., 1988, *Le Paradoxe du fonctionnaire*, Paris,

Bibliographie

- Polanyi K., 1983, *La grande Transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard.
- Calmann-Lévy.
- Pollak M., 1990, *L'Expérience concentrationnaire — Essai sur le maintien de l'identité sociale*, Paris, Métailié.
- Pollard S., 1966, *The Genesis of Modern Management — A Study of the Industrial Revolution in Great Britain*, Cambridge, Harvard University Press.
- Pouget E., 1977 (nouvelle édition), *Le Sabotage*, Edition de la cheville ouvrière.
- Poulot D., 1980 (troisième édition en 1887), *Le Sublime — ou le travailleur comment il est en 1870, et ce qu'il peut être*, Paris, Maspero.
- Putnam H., 1984, *Raison, vérité et histoire*, Paris, Minuit.
- Raccah P.Y., 1987, « Modelling Argumentation and Modelling with Argumentation », Paris, CNRS, octobre.
- Rawls J., 1987 (édition originale 1971), *Théorie de la justice*, Paris, Seuil.
- Ray J.E., 1987, « Contrôle minimum ou contrôle normal du juge judiciaire en matière disciplinaire ? », *Droit social*, n° 4, avril.
- Reynaud J. D., 1990, *Les Règles du jeu*, Paris, A. Colin.
- Ribeill G., 1988, « Gestion et organisation du travail dans les compagnies de chemin de fer des origines à 1860 », *Annales ESC*, pp. 999-1029.
- Richard G., 1934, « Le droit naturel et la philosophie des valeurs », *Archives de philosophie du droit*, n° 1-2.
- Ricœur P., 1983, *Temps et récit*, tome I, Paris, Seuil.
- Ricœur P., 1988, « Le cercle de la démonstration », *Esprit*, février, pp. 78-88.
- Ricœur, 1990, *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil.
- Ripert G., 1949 (1^{re} édition 1929), *La Règle morale dans les obligations civiles*, Paris, LGDJ.
- Rolle P., 1968, « Avantages et limites de la méthode axiomatique appliquée à la sociologie », *Epistémologie sociologique*, n° 6, pp. 39-53.
- Rosch E., et Lloyd B.B., 1978, *Cognition and Categorization*, New York, Erlbaum.
- Sabah G., 1988, *L'Intelligence artificielle et le langage*, Paris, Hermès.
- Sabel C. F., 1982, *Work and Politics — The Division of Labor in Industry*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Sailly M., 1987, *La Qualification opératoire*, Ires, Cfdt, mai.
- Sainsaulieu R., 1977, *L'Identité au travail*, Paris, Presses de la FNSP.
- Saint-Laurens L., 1910, *Les Syndicats et la répression des infractions professionnelles*, Toulouse, doctorat.
- Salais R., Baverez N. et Reynaud B., 1986, *L'Invention du chômage*, Paris, PUF.
- Sand S., 1983, « Lutte de classes et conscience juridique dans la pensée de Sorel », *Esprit*.
- Sapin J., 1938, *Les Assurances de responsabilité professionnelle*, Paris, Librairie du Recueil Sirey.
- Savatier J., 1986, « Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur depuis la loi du 4 août 1982 », *Droit social*, n° 6, juin.

Bibliographie

- Schank R. et Abelson R., 1977, *Scripts, Plans, Goals and Understanding*, Hillsdale, N. J. Lawrence Erlbaum.
- Schelling T. C., 1960, *The Strategy of Conflict*, Cambridge-Harvard University Press.
- Schelling T. C., 1980 (1978), *Micromotives and macrobehavior* (1978), traduit en français sous le titre *La Tyrannie des petites décisions*, Paris, PUF.
- Schütz A., 1966, *The Phenomenology of the Social World*, Northwestern University Press.
- Schütz A., Luckmann TH., 1973, *The Structures of the Life-World*, Evanston, Northwestern University Press.
- Serverin E., 1985, *De la jurisprudence en droit privé, Théorie d'une pratique*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon.
- Serverin E., Lascoumes P., Lambert T., 1987, *Transactions et pratiques transactionnelles*, Paris, Economica, pp. 97-121.
- Serverin E., Beroujon C., Bruxelles S., 1988, *Classer, coder — Une expérimentation sur l'application des nomenclatures d'affaires judiciaires civiles*, Cercriid, Université de Saint-Etienne, novembre.
- Sewell W. H., 1983, *Gens de métier et révolutions — Le langage du travail de l'Ancien Régime à 1848*, Paris, Aubier-Montaigne.
- Shapin S., 1985, « Une pompe de circonstance — La technologie littéraire de Boyle », *Culture technique*, n° 14, juin.
- Shorter E., Tilly C., 1974, *Strikes in France, 1830-1968*, London, Cambridge University Press.
- Spinoza (de) B., 1983 (nouvelle édition), *Ethique démontrée suivant l'ordre géométrique et divisée en cinq parties*, Paris, Vrin.
- Spinoza (de) B., 1954, *Traité de l'autorité politique*, Paris, Gallimard.
- Spinoza (de) B., 1984, *Traité de la réforme de l'entendement et de la meilleure voie à suivre pour parvenir à la vraie connaissance des choses*, Paris, Vrin.
- Stark D., 1986, « Rethinking Internal Labor Markets : New Insights from a Comparative Perspective », *American Sociological Review*, vol. 51, August.
- Strauss L., 1986 (1^{re} édition 1953), *Droit naturel et histoire*, Paris, Flammarion.
- Strawson P. F., 1974, *Freedom and Resentment*, London, Methuen & Co LTD.
- Strawson P. F., 1985, *Analyse et métaphysique*, Paris, Vrin.
- Suport A., 1985, « La protection du droit d'agir en justice », *Droit social*, n° 11, novembre.
- Swain A. J., 1964, « Some Problems in the Measurement of Human Performance in Man Machine Systems », *Human Factors*.
- Tallard M., 1986, *Le Statut des salariés du BTP : enjeux et stratégies*, - LEST, IRIS-Travail & Société, novembre.
- Thévenot L., 1986, « Economie et formes conventionnelles », in *Le Travail — Marchés, règles, conventions*, R. Salais et L. Thévenot eds., Paris, Insee-Economica, pp. 195-217.
- Thévenot L., 1987, *Forme statistique et lien politique ; éléments pour une généalogie des statistiques sociales*, Insee-Cee.

Bibliographie

- Thévenot L., 1989, « Equilibre et rationalité dans un univers complexe », *Revue économique*, n° 2, mars, pp. 147-197.
- Thom R., 1983, *Paraboles et catastrophes*, Paris, Flammarion.
- Thomson E. P., 1967, « Time, work discipline and industrial capitalism », *Past and Present*, dec.
- Tronel P., 1911, *Essai sur l'organisation de la défense patronale*, Lyon, doctorat en droit.
- Vennin F., 1983, « L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août.
- Vincens J., 1987, « Sur la relation d'emploi », Toulouse, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi, octobre.
- Viney G., 1965, *Le Déclin de la responsabilité individuelle*, Paris, LGP.J.
- Voisenet P., 1934, *La Faute lourde en droit privé français*, Paris, thèse de doctorat en droit.
- Walton R. E. & McKensie R., 1965, *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, N.Y., McGrawHill.
- Weber M., 1971, *Economie et société*, Paris, Plon.
- Weber M., 1986 (1^{re} édition allemande en 1913), *Sociologie du droit*, Paris, PUF.
- Wissler A., 1989, « Les jugements dans l'octroi du crédit », *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, série Protée, n° 2.
- Wittgenstein L., 1986 (1^{re} édition française 1961), *Tractatus logico-philosophicus suivi de Investigations philosophiques*, Paris, Gallimard.
- Wittgenstein L., 1965, *De la certitude*, Paris, Gallimard.
- Zieger R. H., 1986, *American Workers, American Unions, 1920-1985*, Baltimore, The Johns Hopkins University Press.

Index des auteurs cités

- Adam G., 138-142.
Aglietta M., 149.
Akrich M., 300, 373.
Amar J., 224.
Ardenti R., 257.
Arendt H., 177, 345, 435.
Bachelard G., 447.
Bailly A., 106-107.
Bance P., 118-121.
Bazovsky I., 225.
Beaud S., 153.
Beineix R., 55.
Belier G., 123.
Béraud J.M., 109.
Berger P., 409-410.
Bernoux P., 128, 133.
Bessy C., 97.
Boisard P., 382.
Boltanski L., 23, 47, 73, 75, 133,
136, 139, 161, 165, 166, 173, 174,
198, 203, 237, 248, 308, 406, 413,
436-446, 453.
Bonafé-Schmitt J., 231.
Bonazzi G., 235.
Bosk C.L., 84.
Boucaud G., 78.
Boudon R., 362.
Bourdét Y., 231.
Bourdieu P., 142, 394-407, 408-409,
421, 425, 436, 445, 447.
Bourricaud F., 425.
Boyer R., 149.
Braverman H., 143.
Bunel J., 230.
Callens S., 47, 225.
Callon M., 175, 413, 415-423, 434,
447.
Cam P., 91-92, 114.
Carnap R., 203, 448.
Cassier M., 152.
Chaput Y., 354, 369.
Cicourel A.V., 244, 412.
Claverie E., 236.
Corcuff P., 119.
Coriat B., 149-152.
Cottureau A., 43, 88-90, 96, 270,
307.
Crozier M., 131, 134, 138, 140, 154,
335.
Defrenois J., 64.
Dejours C., 155.
Delahaye J.P., 449.
Delamourd V., 308.
Dennett D., 403.
Desdevises Y., 269.
Desrosières A., 42, 111, 133, 137.
Desroys du Roure H., 96-102, 307.
Deville L., 74.
Dezalay Y., 76, 368.
Dodier N., 146.
Dubois P., 136-137, 146, 150.
Ducrot O., 247.
Duguit L., 60-64, 77, 293.
Dumez H., 104.

- Durand P., 115.
 Durkheim E., 23, 51, 60, 66, 396
 425, 429, 431.
 Edwards R., 143.
 Edwards P.K., 143-147.
 Erbès-Seguin S., 131.
 Ewald F., 35, 39-49, 52, 65, 72, 82,
 279.
 Eymard-Duvernay F., 232.
 Eyraud F., 152-154.
 Fauconnet P., 23, 66-72, 170, 242,
 278, 293.
 Favereau O., 170.
 Fayol H., 96.
 Ferry J.M., 424.
 Foucault M., 40, 88, 95, 429.
 Freidson E., 156.
 Freud S., 128.
 Fridenson P., 115.
 Friedmann G., 127-132.
 Gadonneix P., 172.
 Gans C., 102-106.
 Garfinkel H., 408-413, 436, 447.
 Garrigou A., 34.
 Gaudemar (de) J.-P., 95-96.
 Gemahling P., 78.
 Geny F., 55.
 Germe F., 103.
 Goffman E., 162, 173, 412, 429.
 Gorgeu A., 204.
 Gouvernel E., 55-59.
 Gramsci A., 121.
 Green L., 358.
 Greimas A.J., 22.
 Guigo D., 307.
 Gurvitch G., 50.
 Guyot Y., 99.
 Habermas J., 53, 173, 174, 313, 404,
 413, 421, 424-436, 439.
 Hart H.L., 90.
 Hatzfeld H., 42.
 Héran F., 137, 396.
 Herzlich C., 156.
 Hirschman A.O., 144.
 Hobbes T., 49, 315, 329, 415-418,
 438.
 Hofstadter D., 449.
 Huard R., 55.
 Hubster (de) J., 115-117.
 Hunout P., 219, 267.
 Husserl E., 401, 408, 430.
 Husson L., 54.
 Iribarne (d') A., 152-154.
 Jaume L., 416.
 Javillier J.C., 123.
 Jeammaud A., 92, 126.
 Jobert A., 91.
 Juravich T., 147-148.
 Kant I., 427.
 Kaplan S., 98, 100, 103.
 Kaufman R.A., 225.
 Kodratoff Y., 456.
 Koselleck R., 329.
 Kripke S., 266.
 Lafaye C., 145.
 Lagrange P., 241.
 Latour B., 95, 168, 175, 245, 278,
 279, 299, 413, 415-423, 434, 446,
 447.
 Laurens A., 55.
 Lawson F.H., 71.
 Lebart L., 456.
 Leibniz W.G., 401.
 Lévi-Strauss C., 402, 409.
 Lewis D., 175.
 Linhart R., 135.
 Lorant G., 181.
 Loye H., 74.
 Luce R.D., 140.
 Luckmann T., 409-410, 430.
 Lyon-Caen G., 116.
 Lyon-Caen A., 92, 369.
 Macquart G., 455-456.
 Martin R., 73-78.
 Marx K., 104, 395, 396, 425.
 Maurice M., 152-154.
 Mazeaud A., 126.
 Mazeaud H., 57.
 Mc.Hugh P., 412.
 Mead G.H., 217, 410.
 Montety (de) J., 82.
 Montmollin (de) M., 225.
 Morford J., 237.
 Moutet A., 115.
 Naville P., 127-133.
 Nietzsche F., 398.

- Noiriel G., 100.
 Ogien A., 409.
 Olszak N., 119.
 Page A., 92-94.
 Paloque J., 64-65.
 Paradeise C., 194.
 Parsons T., 431-433.
 Passeron J.C., 395, 398.
 Pelissier J., 123.
 Pelloutier F., 120.
 Penneau J., 84-87.
 Perelman Ch., 440.
 Perigo O.E., 225.
 Perrot M., 111-115.
 Pialoux M., 135.
 Pinçon M., 231.
 Piore M., 147, 151, 153.
 Pisier E., 65.
 Polanyi K., 374.
 Pollak M., 173.
 Pollard S., 88.
 Pouget E., 137.
 Poulot D., 104, 108.
 Putnam H., 173, 441.
 Raccah P.Y., 247, 345.
 Rawls J., 53, 157, 166, 437.
 Ray J. E., 125.
 Reynaud J.D., 131, 138-142.
 Ribeill G., 105.
 Richard G., 50.
 Ricœur P., 20, 53, 170, 404.
 Ripert G., 51-53, 56.
 Rolle P., 133.
 Rosch E., 129.
 Rousseau J.-J., 49, 60, 66, 438.
 Sabah G., 456.
 Sabel C.F., 142, 147, 151, 153.
 Saglio J., 128, 133.
 Saily M., 256.
 Sainsaulieu R., 128, 141.
 Saint-Laurens L., 74.
 Salais R., 152.
 Sand S., 121.
 Sapin J., 78-82.
 Sartre J.-P., 402.
 Savatier J., 123.
 Schank R., 456.
 Schelling T.C., 139-140.
 Schütz A., 408, 410, 412, 430.
 Serres M., 416, 447.
 Serverin E., 36, 91, 194, 314.
 Sewell W.H., 44, 98.
 Shapin S., 457.
 Shorter E., 111.
 Sorel, 121.
 Spinoza B., 400-403.
 Stark D., 146.
 Strauss L., 49.
 Strawson P.F., 68, 400-405.
 Supiot A., 125.
 Swain A.J., 225.
 Tallard M., 204.
 Taylor F., 96, 115.
 Thévenot L., 24, 47, 73, 133, 136,
 137, 142, 161, 166, 173, 198, 234,
 248, 413, 436-445.
 Thom R., 25.
 Thomson E.P., 88.
 Tronel P., 108-110.
 Vennin F., 123.
 Vincens J., 234.
 Viney G., 53.
 Voisenet P., 54.
 Vrain P., 257.
 Weber M., 40, 49, 396, 408, 412,
 425-426, 443.
 Wissler A., 339.
 Wittgenstein L., 156, 167, 391, 410,
 450.
 Zieger R.H., 144.

Petit index des objets de litiges

- Absence, 205-221.
Absentéisme, 306-308.
Absence de débat, 336.
Accident du travail, 39-48, 255, 261.
Affichage, 305-306, 332.
Airbus, 226, 278-294.
Augmentation générale, 384-385.
Avertissement, 255, 263, 314-320, 349.
Avocat, 217-219, 263-267, 315-320.
Boîtes noires, 291.
Cadences, 255-270.
Caisse d'épargne, 329-353.
Calomnie, 350-351.
Chiffre d'affaires, 272, 366, 368.
Chômage, 220, 308, 326.
Client-clients (relation avec), 190, 272, 274-276, 331, 338, 354-360, 367.
Codevi, 338.
Comité d'entreprise (CE), 187-188, 257, 301-302, 325-327.
Compétence (professionnelle), 181-182, 215-216, 295-296.
Comptes rendus d'activité, 271-272.
Conflit conjugal, 198-199.
Conseillers rapporteurs, 269.
Consommation de pièces détachées, 274-275.
Contrôle de qualité, 181-182, 380-382.
Déclassement, 185, 343, 346, 348.
Délation, 348, 386.
Délégué(s), 181-196, 204, 213, 259-260, 306-308, 314-327, 328-354, 384-387.
Délit d'entrave, 343, 353.
Démission, 197-201.
Départage, 220, 270.
DéTECTIVE privé, 271.
Droits de l'homme, 229, 314-327.
Eau(x), 322-324.
Election, 334-335.
Ejus locaux, 322, 331.
Erreur médicale, 82-87.
Faillite, 203, 231-234, 355-369.
Faute grave, 206-213, 278, 380.
Filature, 271-272.
Fonctionnaire, 60-65.
Force majeure, 217-218.
Formation professionnelle, 193, 196, 220, 337.
Fuite d'eau, 359.
Fuite de gaz, 181-183, 191.
Grève, 111-115, 187, 286, 330-332, 384.
Grève de la faim, 311.
Grève perlée, 115-117.
Handicap, 255-270.
Heures de délégation, 242-243.
Horaires variables, 208-210.
Image de marque, 331, 371-376.
Inspection du travail (IT), 180-196, 214, 302-303, 346-347, 352-353, 361-364, 370, 386.

Insuffisance de production, 255-257.
Lettre de crédit, 360.
Lettre de licenciement, 210-211.
Lettre de protestation, 307, 339, 344.
Licenciement économique, 195, 220, 257, 314, 320-327, 362.
Ligne de télécommunication, 294-304.
Lock-out, 109-110.
Mairie, 371-374, 387.
Maîtresse du patron, 364-368.
Malversation, 342.
Médecin, 74, 82-87.
Médecin du travail, 257-270.
Meeting aérien, 282.
Mise à pied, 280.
Modem, 297.
Moto, 370-386.
Négociations salariales, 189.
Notaire, 78, 81.
Note confidentielle, 295.
Note de service, 306.
Ordinateur, 288-290.
Ordre de vente, 349.
Panne, 289, 296-302.
Paranoïa, 191, 202, 310, 327, 347-351.
Perruque, 213.
Pétition, 212, 346.
Photographies, 269.
Pointage, 205-221.
Politique commerciale, 339.
Pollution canine, 370-387.
Presse, 281, 288, 333.
Prime, 380, 384-386.

Promotion interne, 214-216, 336.
Procédure administrative, 188, 194-195, 291-294, 302-304.
Prud'hommes, 217-221, 261-270, 271-272, 278, 315-320.
Raison d'Etat, 292.
Réclamations de clients, 182, 349, 358, 387.
Référé, 192-194.
Règlement, 183, 284.
Relations amicales, 339, 365.
Réorganisation-restructuration, 215-216, 336.
Responsabilité civile, 75, 183.
Responsabilité pénale, 75, 83, 352-354.
Responsabilité professionnelle, 72-82, 298-299, 380.
Salaire(s), 192, 287, 384.
Secte Moon, 318.
Sécurité, 183, 284.
Service après-vente, 273-275.
Service public, 61-64, 371-374.
Soudures, 180-196, 204.
Sous-traitance, 183, 204, 325.
Stratégie d'IBM, 367-369.
Télex, 355-362.
Témoin(s)-témoignage(s), 202, 264-269.
Tolérance, 205-213.
Tract, 212, 315-320.
Transaction commerciale, 355-363.
Transaction (rupture par), 196, 386.
Tribunal de commerce, 200-201, 362-364, 368-369.
Tribunal correctionnel, 352.
Usage, 316-319.