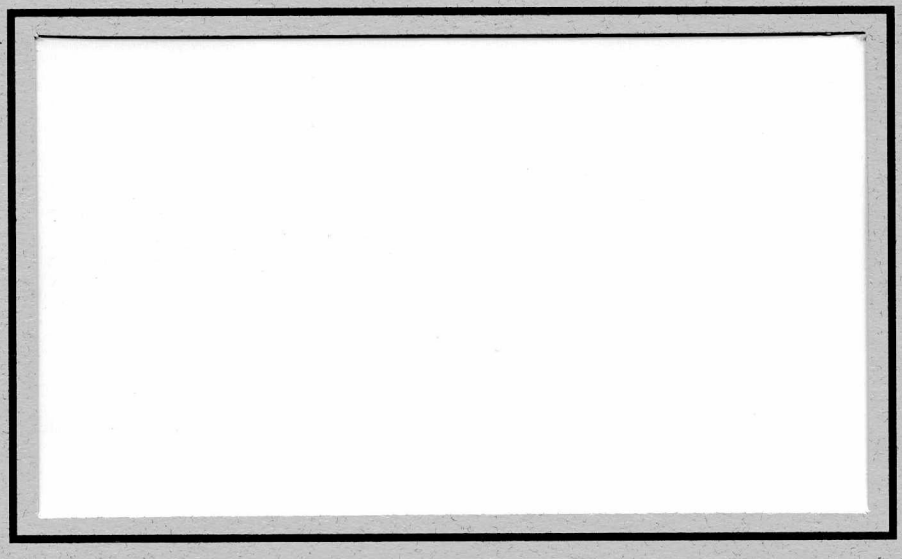
COLLECTION DES RaPPORTS



CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE

Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie

CRÉDOC

DES POLITIQUES DE PLEIN EMPLOI À LA PLURALITÉ DES FORMES JURIDIQUES DE LA RELATION DE TRAVAIL

Collection des Rapports n°179

Analyse socio-économique de deux expériences : l'Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise et le rôle du Comité d'Entreprise dans le contrôle des plans sociaux

Rapport de recherche pour le Commissariat Général du Plan
Subventions n°34/94 et n°35/94
Comité "Droit, Changement Social et Plamification"

Anne-Lise AUCOUTURIER
Claude DIDRY

Département Évaluation
des Politiques Sociales

IEPE-IRESCO

Juin 1997

142, rue du Chevaleret
75013 - PARIS

SOMMAIRE

INTRODUCTION - PROBLEMATIQUE **5**

CHAPITRE 1. LA CONSTITUTION DES DISPOSITIFS : CONTINUITE ET RUPTURE AVEC LES POLITIQUES DE L'EMPLOI **9**

INTRODUCTION 9
SECTION 1. DE L'EMERGENCE DU DROIT DU TRAVAIL AUX POLITIQUES DE L'EMPLOI 11
1. La problématisation de la relation de travail au tournant du siècle *12*
2. La construction des outils d'une politique de l'emploi *30*
Conclusion *52*
SECTION 2. L'INTERVENTION NOUVELLE DES SALARIES DANS LE CONTROLE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE : DE LA SUPPRESSION DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE LICENCIEMENT A LA LOI DE JANVIER 1993 55
1. La remise en cause du contrôle administratif de l'emploi *55*
2. L'adoption de la loi du 27 janvier 1993 ..... *59*
Conclusion *75*
SECTION 3. L'AIDE AUX CHOMEURS CREATEURS D'ENTREPRISE : NAISSANCE ET REGULATIONS D'UN DROIT A L'AIDE 79
Introduction *79*
1. L'ambiguïté fondatrice de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise *83*
2. 1987-1993 : la permanence d'un arrangement *99*
Épilogue *108*
Conclusion *110*
CONCLUSION 113
ANNEXE DU CHAPITRE 1 114

CHAPITRE 2. LES CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DES DISPOSITIFS **115**

INTRODUCTION 115
SECTION 1. LA PLACE DE LA LOI DU 27 JANVIER 1993 DANS LA CONTESTATION DES PROCEDURES DE LICENCIEMENT COLLECTIF 117
1. Cas n°1 : les décisions rendues dans le Champagne au cours de l'été et de l'automne 1993 ..... *117*
2. Cas n°2 : l'établissement Spie-Trindel du Havre *152*
Conclusion *161*
SECTION 2 : L'ATTRIBUTION DE L'ACCRE OU L'EVALUATION AU QUOTIDIEN 163
1. La dispersion des départements selon les données "statistiques" *168*
2. La procédure de décision *176*
3. Les formes de compromis *204*
CONCLUSION 211

CHAPITRE 3. LE LANGAGE DU CONTENTIEUX **213**

INTRODUCTION 213
SECTION 1. LES ENJEUX D'UNE ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE 215
1. La jurisprudence comme processus de sélection de décisions de justice *215*
2. La démarche d'analyse *219*
SECTION 2 : LES REGISTRES DE LA CONTESTATION DES PROCEDURES DE LICENCIEMENT COLLECTIF 225
1. Présentation du corpus *225*
2. Les registres d'argumentation présents dans les motifs des décisions *228*
3. Les modalités de la présence de la dimension économique et productive dans les classes identifiées ... *244*
Conclusion *266*
SECTION 3 : LA CONTESTATION JURIDIQUE DES DECISIONS DE REFUS DE L'ACCRE 269
Le corpus *273*
1. Les registres lexicaux empruntés par les décisions *275*
2. La classification des décisions *294*
Conclusion *313*
CONCLUSION 315

CONCLUSION GENERALE 317

BIBLIOGRAPHIE 325

LEXIQUE DES SIGLES 331

INTRODUCTION - PROBLEMATIQUE

La montée du chômage depuis une vingtaine d'années s'est traduite par une interrogation profonde sur les ambitions et les limites des politiques de l'emploi qui se sont succédées. Si l'on admet en effet que leur efficacité doit être évaluée à l'aune du nombre de chômeurs, l'échec semble aujourd'hui manifeste[1]. Cependant, la permanence acquise par certains dispositifs réglementaires -en dépit de la succession des gouvernants- conduit à s'interroger sur leur nature. Notre hypothèse est ici que ces dispositifs ne sont plus, au terme de plusieurs décennies, les simples outils de politiques de l'emploi. Ils deviennent des objets de connaissance commune à travers la pratique que les personnes ordinaires en ont eue, ce dont atteste le fait que certains de ces dispositifs, tels les Assedic ou le "plan social", deviennent des termes d'usage courant. La longévité des dispositifs qui sont étudiés dans le présent rapport, l'Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise (ACCRE) et le plan social, est un indice de la familiarité grandissante dont elles font l'objet. Nous proposons d'y voir des *institutions* -au sens durkheimien du terme[2]- c'est-à-dire des dispositifs normatifs qui échappent en partie à la volonté de leurs promoteurs, et prennent la forme de *ressources* que les personnes ordinaires tiennent pour disponibles. Il en résulte que l'évaluation de la portée de ces dispositifs ne se limite plus à la seule statistique de leurs mises en oeuvre : leur *appropriation* par les personnes ordinaires dans des situations multiples implique de la part de ces personnes une activité d'interprétation de ces dispositifs. La signification de tels dispositifs devient dès lors problématique, dans la mesure où elle s'enrichit de manière permanente des applications qui en sont faites. Comment peut-on rendre compte de cet enrichissement permanent et selon des directions multiples de la signification de ces dispositifs ? Faut-il renoncer à toute évaluation globale, pour s'en tenir à une multitude de situations particulières d'interprétation de la règle de droit[3] ? Doit-on s'engager, face à de telles réappropriations des dispositifs, dans la dénonciation d'un *détournement* de ceux-ci avec la suspicion du faux-chômeur derrière chaque personne privée d'emploi, du faux créateur d'entreprises derrière chaque bénéficiaire de l'ACCRE ? La démarche que nous avons suivie nous a conduit à envisager cette réappropriation des dispositifs dans une pluralité de situations d'action non comme un détournement, mais comme un enrichissement de leur signification. L'enjeu de la présente étude est également d'envisager la

---

[1]. "*La cohérence et l'efficacité des politiques d'emploi sur toute la période depuis vingt ans sont peu évidentes en termes de création d'emploi.*" (Commissariat Général du Plan 1995, p. 86).

[2]. Pour E. Durkheim (1895, seconde préface de 1901) l'institution s'entend de manière large comme équivalente à la notion de "fait social" et englobe "*Toutes les croyances, tous les modes de conduite institués par la collectivité*" (p. XXII). Sa caractéristique est d'avoir une réalité "*en dehors des individus qui, à chaque moment du temps, s'y conforment.*", Il n'en demeure pas moins que l'institution ou fait social est le produit d'individus : "*Mais pour qu'il y ait fait social, il faut que plusieurs individus tout au moins aient mêlé leur action et que cette combinaison ait dégagé quelque produit nouveau.*" (ibid.)

[3]. Berten et Lenoble 1990 sont conduits, au terme d'une critique du modèle syllogistique de l'application de la loi, à une telle conclusion.

manière dont l'enrichissement constant de la signification de dispositifs, tels que l'ACCRE ou les licenciements collectifs, pèse sur la manière dont les personnes les mettent en oeuvre et ainsi se les réapproprient.

Licenciement collectif et ACCRE sont deux dispositifs cohérents dans le cadre des politiques de l'emploi mises en oeuvre à la fin des années 1970 pour faire face à la montée du chômage. Le premier dispositif vise à accompagner les procédures de licenciement engagées par les entreprises au nom des difficultés économiques qu'elles rencontrent, et des réorganisations auxquelles elles doivent procéder pour faire face à la concurrence internationale. Le second dispositif apparaît comme une forme de reclassement externe aux entreprises, visant à fournir une activité professionnelle au créateur, tout en laissant espérer qu'à terme celui-ci sera un créateur d'emplois.

Les politiques de l'emploi dans lesquelles s'inscrivent ces deux dispositifs trouvent leur origine dans la gestion des conséquences "sociales" de la politique d'*adaptation* de l'économie nationale à l'ouverture aux échanges internationaux. Elles s'inscrivent dans la conception plus générale d'un Etat promoteur de la *compétitivité* de l'économie nationale prise dans son ensemble, et dont l'action se manifeste à travers une politique de *restructuration* des différents secteurs économiques autour de *champions nationaux.* Les premières restructurations engagées au cours des années 1960 sous l'impulsion de l'Etat ont conduit à l'élaboration des dispositifs essentiels d'une politique de l'emploi : la procédure de licenciement collectif pour motif économique, la recherche de mesures de reclassement et le regroupement des mesures d'accompagnement dans un plan social, la prise en charge des chômeurs par un dispositif national d'indemnisation, l'UNEDIC, l'organisation de la mobilité des chômeurs à un niveau national par l'intermédiaire d'une Agence Nationale pour l'Emploi. En se fondant sur ces dispositifs, les premières politiques de l'emploi ont donc précédé et accompagné une montée continue du nombre de chômeurs à partir des années 1960, qui a connu, au cours des années 1970, une accélération importante. Elles ont contribué à amorcer une dynamique réglementaire nouvelle pour faire face à une progression constante depuis du nombre de chômeurs. En ce sens, ces politiques ont formé le socle d'une "administration de l'emploi".

La progression continue du chômage depuis une trentaine d'années rend aujourd'hui plus sensible la contrainte budgétaire en matière de politique de l'emploi, alors même que les dispositifs les plus durables de ces politiques deviennent des réalités courantes. La critique des "aides-guichets" a conduit ainsi à accorder une place plus importante à l'examen contradictoire des situations spécifiques dans lesquelles ces aides sont demandées. L'exigence de contrôle du nombre de projets, qu'il s'agisse de projets de création d'entreprise ou de licenciements collectifs, liée à la contrainte budgétaire, conduit à instituer des formes nouvelles de procédures d'examen des projets qui visent à évaluer leur *consistance*. Les projets sont évalués dans le

cours même de leur préparation : la réalité et la consistance du projet d'entreprise doivent être prouvées ; le mode de détermination des sureffectifs doit être explicité. Cette exigence s'est traduite, dans le domaine de l'ACCRE, par l'institution depuis la réforme de 1987 de commissions d'attribution destinées à statuer sur les dossiers présentés par les candidats à l'aide. Dans le domaine des licenciements collectifs pour motif économique, cette exigence s'est manifestée par l'obligation de reclassement et d'examen des solutions alternatives aux départs des salariés faite aux directions d'entreprise par la loi du 27 janvier 1993.

Les décisions prises en matière d'emploi doivent alors être motivées et cette obligation de motivation ouvre la voie à un *contrôle procédural* des formes de justifications avancées par les acteurs. Ce contrôle est procédural à deux titres : le premier tient à ce qu'une telle transformation ouvre la voie à des recours des personnes concernées (bénéficiaires de l'ACCRE, élus des salariés) devant des *juridictions,* dans le cadre d'un *procès.* Le second tient à ce que les demandes et les décisions de justice ont pour objectif le contrôle de la cohérence des explications avancées au soutien des décisions envisagées. A la cohérence globale d'une politique de l'emploi, s'ajoute pour ces deux matières, un contrôle *en situation* des justifications apportées.

L'objet de notre travail est de voir en quoi ce contrôle en situation des décisions prises en matière d'ACCRE ou de suppressions d'emplois, modifie la cohérence globale initiale avec le modèle industriel du plein emploi que visent les politiques de l'emploi. Notre hypothèse est que cette nouvelle forme d'évaluation aboutit à une dynamique nouvelle de production des normes régulatrices en matière d'emploi. Alors que les politiques de l'emploi se construisent à partir d'une analyse macro-économique et recherchent leur sanction dans l'évolution d'indicateurs statistiques tels que le taux de chômage, le contrôle procÈdural aboutit à la constitution d'une *jurisprudence.* La jurisprudence correspond ici à l'activité de mise en équivalence d'un ensemble de situations singulières par les personnes concernées par un litige spécifique, en vue d'expliciter le conflit d'intérêts sous-jacent à ce litige et d'apprécier leurs chances d'obtenir gain de cause. Elle implique également l'intervention d'instances régulatrices nouvelles dans la détermination de la portée des dispositifs légaux : les juridictions suprêmes telles que la Cour de cassation et le Conseil d'Etat. Par ailleurs, en leur reconnaissant des droits, le contrôle judiciaire constitue les chômeurs porteurs d'un projet d'entreprise et les Comités d'Entreprise, via les élus des salariés, en acteurs de la situation économique, susceptibles d'influer sur son avenir destructeur ou créateur d'emplois.

Pour mener à bien cette analyse, nous reviendrons dans un premier chapitre sur les conditions de la production législative des dispositifs étudiés, dans un contexte où les politiques de l'emploi subissent d'importantes remises en cause à l'épreuve des faits. Nous reviendrons pour cela sur les conditions historiques d'émergence des politiques de l'emploi à partir du droit

du travail. Nous serons ensuite amenés dans un second chapitre à envisager les conditions de mise en oeuvre de ces dispositifs dans des situations spécifiques qui ont fait l'objet de *monographies*. Enfin, nous dégagerons les différentes orientations ouvertes par la jurisprudence accumulée autour de ces deux dispositifs. Nous nous fonderons pour ce faire sur les résultats de la mise en oeuvre d'un logiciel d'analyse lexicale, *Alceste*, destiné à faire apparaître dans l'ensemble des décisions constitutives de la jurisprudence, la pluralité des argumentations avancées par les acteurs dans le cadre d'un procès.

CHAPITRE 1. LA CONSTITUTION DES DISPOSITIFS : CONTINUITE ET RUPTURE AVEC LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Introduction

Les deux dispositifs que nous étudions, ACCRE et procédure de licenciement collectif, sont nés dans le cadre d'une *politique* menée par l'intermédiaire d'une *administration* de l'emploi : c'est-à-dire qu'ils ont été construits en fonction de la finalité de gestion de l'emploi et du chômage, de manière à éliminer des *sureffectifs*. Dès le début des années 1960, dans le contexte de l'apogée du pouvoir gaulliste, l'orientation économique de constitution de "champions nationaux" (explicite dans le IVème plan de 1962) est devenue l'objectif majeur de la politique économique gouvernementale. Dans ce cadre, les premières restructurations ont conduit à expérimenter des dispositifs compensatoires pour les salariés touchés par les suppressions d'emplois, tels notamment les préretraites. L'action de l'UNEDIC (accord de 1958) et du Fonds National de l'Emploi ont ainsi trouvé leur objet, pour désamorcer les mouvements sociaux éventuels -dont la grève des mineurs de 1963 est l'archétype- que de telles suppressions d'emplois auraient pu susciter. L'intervention de l'Etat dans ce domaine s'est donc opérée dans l'urgence que lui créait sa propre politique industrielle, relayée par les grands groupes financiers. L'ACCRE a été instaurée unilatéralement à partir d'une volonté gouvernementale, sans consultation des partenaires sociaux qui en étaient pourtant les gestionnaires financiers de 1980 à 1984. La mise en oeuvre durable de ces dispositifs s'est ensuite traduite par un accroissement de leur coût qui a conduit à poser le problème de l'évaluation de leur efficacité (le nombre de bénéficiaires d'une aide "guichet" à la création d'entreprise et le recours aux préretraites dans les plans sociaux augmentant dans des proportions excessives) pour justifier leur bien-fondé. Dans ce contexte nouveau d'impératif d'évaluation des politiques apparaissent les notions de reclassement préalable des salariés et de consistance des projets de création d'entreprise.

Il s'agit alors de comprendre le champ de variation des interprétations possibles qu'ouvrent ces dispositifs, leur espace de significations. On travaillera, pour envisager cette pluralité de modes d'interprétations, à partir des débats parlementaires, des circulaires et textes de loi, et des témoignages des "constructeurs législatifs" de ces dispositifs, ainsi qu'à partir de l'apport de la "*doctrine*" juridique dans la mesure où elle tend à une mise en ordre du droit pour mieux en évaluer la portée.

Section 1. De l'émergence du droit du travail aux politiques de l'emploi

Les politiques de l'emploi mises en place à partir des années soixante ont repris les lois produites par les régimes précédents, pour en faire la base de l'accompagnement "social" d'une politique économique d'adaptation à une ouverture internationale à venir, présentée comme inéluctable. Pour saisir le déplacement qu'elles ont fait subir au droit du travail, il convient de revenir, dans un premier temps, sur le contexte et les enjeux dans le cadre desquels ce droit s'est développé au cours de ce siècle.

La constitution d'un *droit du travail* s'est opérée au tournant du siècle en France dans le cadre d'ensembles économiques relativement complexes -les fabriques collectives territorialisées-, au sein desquels la distinction entre employeurs et salariés n'est pas immédiate. Les débats sur la grève et plus généralement sur la rupture de la relation de travail font alors apparaître *le contrat de travail* comme une manière de construire le litige auquel donne lieu ces faits, sous la forme d'un conflits d'intérêts spécifique. L'entreprise se présente alors comme une forme alternative de construction des intérêts en litige dans une relation de travail, qui, mettant entre parenthèse l'existence d'un lien durable forgé dans cette relation, soulignera l'indépendance du travailleur et la nature commerciale de sa relation avec le bénéficiaire de son travail.

Entreprise et contrat de travail sont demeurés à l'époque des thèmes de la réflexion politique et juridique, et n'ont jamais donné lieu directement à l'adoption de lois. Ils ont toutefois constitué la trame de débats juridiques et de projets de loi dans le cadre desquels se sont dégagées des institutions qui, telles les conventions collectives, ont ensuite été adopté par le Parlement. Ces débats, en dehors des productions législatives dérivées auxquelles ils ont donné lieu, présentent également l'intérêt de développer des préoccupations partagées par les acteurs de l'époque et ne se cantonnent pas à l'univers de la doctrine juridique. Ils sont repris dans le cadre des congrès syndicaux tant ouvriers que patronaux, et orientent, par les constructions juridiques qu'ils suggèrent, les décisions de justice et notamment les arrêts de la Cour de cassation. Enfin, les débats de la *Société d'études législatives* aboutissent à la présentation à la Chambre d'un projet de loi repris de manière quasiment textuelle par le Ministre de l'Industrie et du Commerce, G. Doumergue, en 1906. Ces débats fournissent donc un matériau intéressant pour dégager le caractère spécifique des rapports entre entreprise et contrat de travail en France au tournant du siècle. Après un retour sur les prémisses législatives d'un droit du travail, nous exposerons les apports de certains débats juridiques autour de la question du contrat de travail.

1. La problématisation de la relation de travail au tournant du siècle

11. La grève comme instrument de contrôle des conditions du travail et de maîtrise des recrutements

La construction d'un droit du travail en France est liée à l'institution durable d'un régime républicain en France à partir de la fin des années 1870. Deux problèmes connexes contribuent à l'institutionnalisation de la relation d'emploi sous la figure juridique du contrat de travail : le premier est celui de la représentation de la collectivité des travailleurs, auquel la loi Waldeck-Rousseau de 1884 sur les syndicats professionnels apporte une première réponse. Le second est celui du dédommagement des dommages résultant de la rupture du contrat de travail qui conduit à l'adoption de la loi du 29 décembre 1890 complétant l'article 1780 du Code civil sur le louage de services.

Ces deux problèmes se posent conjointement à travers le mode d'action principal de la classe ouvrière en France au cours du siècle dernier : *la grève*. La notion de grève regroupe un ensemble de formes d'action qui varient fortement d'une profession à une autre, et d'une localité à une autre (Perrot 1974) : une telle notion tient d'abord son unité de la pénalisation de la "coalition" et du "concert" par la loi Le Chapelier et le décret d'Allarde, utilisés par les régimes post-révolutionnaires comme des moyens de répression contre les sociétés compagnonniques soupçonnées de républicanisme (Sewell 1984). La pénalisation de la grève a pour contrepartie l'encadrement administratif du placement des travailleurs par l'intermédiaire du livret ouvrier qui permet aux patrons et aux forces de l'ordre de distinguer le travailleur stable du travailleur instable susceptible de remettre en cause l'ordre public ou l'autorité patronale.

La grève est un mot qui porte en lui une ambition plus large que la simple suspension de l'activité productive. Il renvoie en effet à la fameuse place de Grève sur laquelle les ouvriers du bâtiment attendaient de l'ouvrage, et le cas échéant, le refusaient. Ainsi la grève prend au siècle dernier un sens étendu qui correspond dans nombre de professions, au contrôle des conditions du travail que procure aux ouvriers la possibilité de se coordonner collectivement. Elle peut prendre dans le cas d'une profession aussi organisée que celle des typographes, la forme du boycott, et du "chômage de dignité", c'est-à-dire du refus des ouvriers de travailler à des conditions inférieures aux "conditions normales" ou prescrites par un "tarif". Elle peut prendre dans le cas des mineurs du Nord et du Pas de Calais des aspects insurrectionnels débouchant sur l'intervention de députés mandatés par la Chambre, et conduisant à l'élection des députés Basly et Lamendin au lendemain des conventions d'Arras en 1891 visant à défendre les intérêts des mineurs de cette région. Entre ces deux extrêmes on pourrait concevoir un spectre sur lequel

se répartissent les différentes formes de contrôle des conditions du travail en fonction des produits réalisés en France.

La plupart du temps, dans la situation des "*fabriques collectives territorialisées*"[4] qui prédomine en France (A. Cottereau, 1986), le contrôle des conditions du travail prend un caractère moins organisé que dans des professions telles que la typographie, héritière à maints égards des traditions corporatives. Au sein de telles fabriques[5], la coupure sociale principale se situe entre les négociants et les façonniers qui font eux-mêmes travailler leur famille et des ouvriers au temps. La grève prend ici la forme d'un refus coordonné des façonniers de recevoir l'ouvrage que leur proposent les négociants.

La fabrique collective constitue une situation productive complexe, au sein de laquelle coexistent fréquemment des unités de production de différentes tailles. Les fabriquants ont recours aux travailleurs à façons, tout en disposant eux-mêmes d'établissements dans lequels ils réalisent une production à une plus large échelle et plus mécanisée que celle des façonniers. Dans ce contexte, les travailleurs à domicile, les façonniers, constituent fréquemment l'avant-garde des mouvements sociaux, et des grèves, visant à l'établissement et au respect de tarifs leur permettant de travailler dans des conditions décentes et de passer le cap des mortes saisons.

La prédominance de la fabrique collective dans la société française du siècle dernier conduit à remettre en cause le caractère originel de la coupure entre employeurs et salariés. Comme le montre A. Cottereau (1987), les ouvriers à façons travaillent pour les négociants et se trouvent ainsi dans une situation de *dépendance économique* à leur égard, mais une part importante des litiges soumis aux Conseils des prud'hommes au siècle dernier ont lieu entre ouvriers, opposant des façonniers et les ouvriers au temps qui travaillent pour eux. Il existe donc des entreprises ouvrières et nombre de travailleurs à façons sont dits rémunérés "à l'entreprise". Les règles de droit ne donnent pas alors l'occasion de distinguer clairement entre les "petites" et les "grandes" entreprises, ni entre les "sous-traitants" et les "salariés".

La grève, entendue comme le refus de façonniers de travailler à vil prix pour des négociants, ou comme le refus d'ouvriers organisés comme les typographes de déroger au tarif, se confond fréquemment avec le chômage. La constitution d'une statistique du chômage par l'Office du Travail à partir de 1892 est d'ailleurs confiée aux responsables syndicaux, qui

---

[4]. Cette notion est à maints égards synonyme de la notion marshallienne de "*district industriel*".

[5] Ces fabriques constituent le vivier de nombre d'institutions reprises dans le droit du travail. Comme le rappelle A. Cottereau (1987), le premier Conseil de Prud'hommes est institué à Lyon en 1804 pour instruire les affaires ayant trait aux contrefaçons et à la qualité des produits dans la fabrique de la soierie lyonnaise. Les *tarifs* sont également une institution liée à la volonté des travailleurs à façons, travaillant fréquemment à domicile, d'établir les conditions de livraison de la matière première par les fabriquants-négociants et de maintien du prix des pièces en période de morte-saison dans le cadre de marchés cycliques.

intègrent dans les jours chômés les jours de grève. La distinction entre "chômage volontaire" et "chômage involontaire", qui alimentera ultérieurement les débats de Keynes et de Rueff, n'a dans ce contexte que peu de sens en dehors de situations productives clairement déterminées (une région, un gros employeur dominant). Les caisses de résistance des grévistes et les fonds d'indemnisation des chômeurs se confondent ainsi fréquemment.

La grève constitue un "*fait social total*" qui, dans le cadre de fabriques collectives, indique une maîtrise partagée de la répartition de l'ouvrage entre négociants, façonniers et ouvriers au temps. La République constitue fréquemment une référence pour les grévistes, à travers notamment l'institution du "cortège" alliant dans un même défilé drapeau rouge et drapeau tricolore (Perrot, 1974). La grève a donc une dimension immédiatement publique voire politique, elle ne se limite pas à la paralysie des lieux de travail. L'institution républicaine du syndicat professionnel (loi Waldeck-Rousseau de 1884) ne consiste pas à "légaliser" des organisations ouvrières sous-jacentes. Elle fournit aux membres de fabriques collectives une ressource pour construire des alliances et des conflits d'intérêts, entre les trois grandes catégories de personnes qui y participent (négociants, ouvriers à façons et ouvriers au temps).

12. La question de la rupture du contrat de louage de services

L'abolition du livret ouvrier en 1890[6], dans le prolongement de la dépénalisation de la grève en 1864 par l'Empire, permet de poser la question de la grève dans les termes du droit civil. La grève apparaît ainsi, conformément au souci civiliste de symétrie entre les cocontractants, comme la figure inverse de celle du congédiement et peut être envisagée comme un aspect de la rupture du contrat qui unit le travailleur à son patron. La symétrie de la grève et du congédiement permet d'envisager une réglementation légale de la rupture du contrat de louage de services, dans le cadre du Code civil. C'est ainsi qu'au terme d'une décennie de débats, et à la suite du congédiement massif de cheminots par les compagnies en réponse à la grève de 1880, le Parlement a adopté en décembre 1890 une loi sur l'attribution éventuelle de dommages-intérêts à la partie lésée en cas de rupture unilatérale du contrat par l'autre partie. Cette loi fait pour cela apparaître une distinction fondatrice dans le droit du travail, entre "*louage de services, fait sans détermination de durée*" et les autres formes de louage de services, c'est-à-dire, les contrats à durée déterminée ou les contrats "à l'entreprise".

---

[6]. Cette abolition sanctionne la situation de désuètude dans laquelle est tombé le livret depuis la libéralisation économique engagée par l'Empire au cours des années 1860 selon Cornu (1987).

La loi du 29 décembre 1890 constitue la première loi véritablement "ouvrière"[7] de la République, avant les lois de 1892 sur la limitation du temps de travail (novembre) et sur la conciliation et l'arbitrage (décembre). Cette loi est certes précédée par la loi de 1884 sur les syndicats professionnels, mais si la loi de 1884 intègre dans ses préoccupations la question des syndicats ouvriers, elle est plus largement consacrée aux associations professionnelles d'artisans-commerçants telles celles des bouchers, charcutiers ou vendeurs de vêtements.

Paradoxalement, la loi de 1890 ouvre la voie à des développements jurisprudentiels défavorables aux ouvriers dans le domaine des usages en matière de rupture du contrat de louage de services, mais aussi dans le domaine de la grève, à travers la reconnaissance de la notion de "préavis". Elle conduit en effet à une remise en cause de la pratique des Conseils de Prud'hommes par la Cour de Cassation. La Cour, en effet, tend à reconnaître la valeur juridique des renonciations préalables des ouvriers à tout délai-congé que le patronat de certains secteurs[8] élabore sous forme de "contrats-type". Ce type de renonciation portant sur le droit substantiel des ouvriers ne remet pas en cause la disposition légale selon laquelle *"les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus."* qui circonscrit le droit d'action des parties.

De plus, au nom de la réciprocité des obligations, la loi est également invoquée dans les poursuites patronales contre les grèves entendues comme rupture unilatérale des contrats de travail de la part des ouvriers. Elle est ainsi susceptible d'ouvrir un droit d'action aux patrons lésés non seulement par le non-respect d'un préavis qui corresponde au délai-congé en usage dans la profession en matière de congédiement, mais également par le manque à gagner résultant de la suspension de l'activité.

La pratique de la Cour de Cassation suscite, au début du siècle, la saisine du Ministère de l'industrie et du commerce par les conseillers prud'hommes ouvriers, en vue d'engager le Conseil Supérieur du Travail dans l'élaboration d'une loi sur le délai-congé. L'enjeu est de défendre les usages en matière de délai-congé contre les agissements patronaux. La "convention collective" destinée à fixer le délai-congé pour la profession est alors évoquée par l'Office du Travail dans un questionnaire adressé aux conseillers-prud'hommes, comme une réponse possible à la dimension unilatérale des contrats-types élaborés par les groupements patronaux de certains secteurs.

Le problème que les juges (tant les conseils de prud'hommes que les juridictions civiles d'appel et la cour de cassation) ont à résoudre dans ce contentieux, est celui de savoir à quelles

---

[7]. Cette loi est une loi "ouvrière" dans la mesure où elle traite du sort des ouvriers, mais également où elle modifie l'article 1780 section 1 du Code civil sur "*le louage des domestiques et des ouvriers* ".

conditions la rupture unilatérale du contrat ne donne pas lieu à dédommagement de l'autre partie. L'existence d'usages en matière de délai-congé est pour les conseils de prud'hommes un premier indice dans l'évaluation du dommage subi par la partie qui n'est pas à l'origine de la rupture. Mais une fois la question du délai-congé résolue, dans un sens ou dans un autre, le droit d'action de la partie lésée en dommages-intérêts demeure. Il suppose cependant, conformément aux règles de la procédure civile, que la preuve du dommage est à la charge de la victime, de sorte qu'il revient au salarié, en cas de congédiement, de faire la preuve de la lésion qui résulte pour lui de la décision de son patron. Dans cette perspective, le Conseil Supérieur du Travail soumet à la délibération de ses membres en 1903 une proposition visant au renversement de la charge de la preuve, et à soumettre le patron à l'exigence de fournir des *motifs légitimes* pour la rupture. La légitimité des motifs tient ici à leur objectivité et à l'absence de lien avec la personne même du salarié. Ces "motifs légitimes" préfigurent la notion de "cause réelle et sérieuse" de la rupture du contrat de travail instituée par la loi de 1973, et celle de "motif économique" dans la définition négative (comme "non inhérent à la personne du salarié") qu'en donne la loi du 2 août 1989.

Les débats au sein du Conseil Supérieur du Travail entre représentants syndicaux et patronaux se traduisent par une vigoureuse critique patronale, plus vive chez certains patrons que chez d'autres, de l'institution d'une forme de "contrat collectif obligatoire" qui résulterait de la reconnaissance, par les Conseils de prud'hommes, de délais-congés pour chaque profession. La procédure d'établissement de tels délais-congés proposée par la partie ouvrière du Conseil Supérieur du Travail allant de la "convention syndicale" (accord entre un syndicat professionnel ouvrier et un syndicat professionnel patronal) à la délibération prud'homale sanctionnant par un vote le délai-congé en vigueur dans telle profession.

13. La prise en compte de la collectivité des ouvriers par le Droit de la République

131. L'institution de la conciliation et de l'arbitrage

Dans un contexte où la grève se présente comme une pratique importante d'expression publique des revendications ouvrières, la loi du 27 décembre 1892 sur l'arbitrage et la conciliation des litiges collectifs marque un pas supplémentaire du régime républicain dans la régulation juridique de la relation d'emploi. La procédure d'arbitrage et de conciliation qu'elle institue est en effet destinée à conduire les ouvriers vers une reprise du travail à travers la rédaction d'un *"procès-verbal de conciliation ou d'arbitrage"*, qui précise les conditions dans lesquelles se déroulera l'avenir le travail. Elle contribue ainsi à définir les obligations qui, dans la relation de travail, incombe à la partie patronale. Mettant fin à une grève, elle fait apparaître la

---

[8]. Avec pour secteur emblématique la "fleur artificielle" de Paris.

continuité entre l'accord collectif et le contrat de travail, entendu comme formalisation de la relation de travail concrète qui résulte de la reprise du travail par les ouvriers au terme de la grève.

La loi construit d'une certaine manière le principe général d'un *"droit des salariés à la négociation collective"*, mis en évidence pour l'époque actuelle par Marie-Laure Morin (1994), qu'implique le contrat de travail. La loi prévoit en effet une procédure fondée sur la réunion, à l'initiative du juge de paix, ou à la demande d'une des parties auprès du juge de paix du canton, d'un *"comité de conciliation"*, qui regroupe des représentants des parties. Dans l'optique de la rédaction de *"chartes coutumières de la profession"*, Roche le Ministre de l'Industrie et du Commerce qui présente le projet de loi souligne que *"nous nous sommes intentionnellement abstenus de déterminer le mode de nomination des délégués des parties en cause"* (exposé des motifs Office du Travail, 1893, p. 571). La nomination de ces délégués doit être l'affaire des intéressés eux-mêmes, pour arriver à désigner des mandataires qui soient à la fois reconnus par leurs mandants et qui connaissent la profession : *"Si la conduite de leurs représentants ne leur semble pas correcte, une nouvelle réunion en désigne d'autres, de façon qu'à chaque instant les ouvriers se trouvent représentés par des mandataires possédant toute leur confiance, en même temps que les connaissances techniques spéciales à la profession"* (Office du Travail, 1893, p. 571). L'existence préalable d'une organisation syndicale n'est donc pas requise pour la conclusion d'un procès-verbal de conciliation et d'arbitrage.

L'existence d'un procès-verbal consigné dans les greffes de la justice de paix fournit aux ouvriers un document opposable aux patrons dans l'engagement d'une action éventuelle en exécution des clauses de cet accord, devant les conseils de prud'hommes. Elle suscite également la formation de syndicats au sens de la loi de 1884, qui dotés de la personnalité juridique, peuvent ester en vue d'obtenir l'exécution de l'accord. On se trouve ici devant un schéma inverse de celui de l'interprétation anarcho-syndicaliste de l'histoire ouvrière, au sein de laquelle le syndicat et l'organisation des salariés précède leurs actions qui à leur tour imposent l'édiction d'un droit nouveau : l'existence d'un droit à la conciliation précède l'organisation d'un syndicat visant à la défense de l'intérêt professionnel incarné par le procès-verbal de conciliation.

132. Le projet des conseils du travail comme organisation hiérarchisée des litiges liés au travail selon Millerand et Waldeck-Rousseau en 1900 : le contrat collectif de travail comme dépassement

Dans le prolongement de la loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, et dans le contexte d'arbitrages retentissants, A. Millerand, ministre du commerce et de l'industrie, et P. Waldeck-Rousseau président du conseil sont amenés à présenter en 1900 un projet de loi sur les conseils du travail. Ce projet organise différentes instances appelées à arbitrer les différends et les litiges,

au sein des établissements employant plus de cinquante personnes répondant à la définition suivante. Ce projet esquisse ainsi une hiérarchie d'instances représentatives, depuis le délégué du personnel, jusqu'au Conseil Supérieur du Travail ordonnée autour de la résolution des litiges de différentes dimensions dans le cadre de l'activité professionnelle.

Le projet présenté par Waldeck-Rousseau et Millerand a été taxé de loi sur la grève obligatoire, dans la mesure où il remet en cause un principe fondateur pour le droit du travail en France : le principe de la liberté individuelle du travail. En effet, lorsque la grève est votée à la majorité par les ouvriers, l'Etat n'a plus intervenir pour faire respecter la volonté des personnes qui voudraient encore travailler. Au contraire, le projet de loi impose à l'Etat de veiller à l'application de la résolution votée à la majorité, contre la volonté de certains minoritaires d'aller malgré tout travailler. Cette remise en cause de la liberté individuelle du travail traduit un renouvellement de la manière de concevoir et d'appréhender le contrat de travail, dont témoigne l'argumentation de Millerand : *"l'objection (du principe de la liberté individuelle du travail) est irréfutable dans le système du contrat individuel de travail. Mais l'objet et le résultat du projet que j'expose sont précisément de substituer au contrat individuel de travail, dans tous les établissements où l'arbitrage aura été accepté par l'employeur et ses employés, le contrat collectif. Ce n'est pas entre l'employeur et chacun de ses employés que seront passés autant de contrats individuels de travail ; c'est entre l'employeur et l'association de ses ouvriers groupés dans ce but et dont la règle sera fatalement, comme pour toutes les associations, la loi de la majorité"* (Millerand, 1906, p. 12, c'est moi C.D. qui souligne). Ainsi, dans cette perspective, le contrat collectif ne se présente pas comme un contrat complémentaire au contrat individuel qui serait le seul contrat effectif dans l'exécution du travail, mais comme le seul contrat de travail envisageable au lendemain du vote de la loi. La relation entre le patron et ses ouvriers se transforme ainsi radicalement : elle devient une relation entre deux personnes morales, le propriétaire de l'entreprise, et la collectivité des ouvriers et employés de l'entreprise.

Le projet de Millerand s'incrit dans un contexte national marqué par la faiblesse du nombre de syndicats et de syndiqués recensés et vise, dans le contexte d'un Etat républicain à surmonter deux écueils : le patron-providence et l'Etat-providence. Pour Millerand en effet, *"La vérité qui, je crois, éclatera de plus en plus à tous les yeux, c'est que, dans la vie économique comme dans la vie politique, c'en est fini du bon tyran : c'en est fini du patron providence. Non certes qu'il s'agisse de le détrôner pour le remplacer par l'Etat providence : Non ! nous poursuivons quant à nous, un tout autre idéal. Nous ne croyons pas aux biens dispensés par une volonté extérieure ; tout notre effort tend, au contraire, vers une organisation qui permette à chaque individu de donner son maximum de force, de porter au plus haut point sa valeur physique, intellectuelle et morale. Ce que nous essayons par ce projet, comme par beaucoup d'autres, ce n'est pas de distribuer d'en haut le bonheur à une foule ignorante et inconsciente : c'est au contraire, d'amener à la conscience, à la lumière, la foule ignorante, par l'éducation et*

l'organisation : deux mots pour nous synonymes" (Millerand (1906), p. 21). Le projet Waldeck Millerand s'inscrit ainsi dans la conception d'un Etat garant de la responsabilité des personnes sur leurs actions, à travers l'éducation qui donne la pratique et la connaissance des institutions, et à travers l'organisation destinée à éviter que l'individu ne soit écrasé par la volonté d'un autre individu plus puissant. Ce projet est donc paradoxalement orienté par un certain individualisme.

14. Les débats sur le contrat de travail au début du siècle

141. Le tournant de 1895 : l'invention du contrat de travail

Le contrat de travail devient un objet de débats politiques et juridiques au cours des années 1890. En 1895, Goblet député républicain (proche de Gambetta) dépose une proposition de loi sur le "contrat de travail" visant à modifier l'article 1780 sur le louage de services de manière à rapprocher cette forme de contrat du contrat collectif, et à y intégrer les garanties légales posées par les lois de décembre1890 et de novembre1892 sur la limitation de a durée quotidienne du travail. Deux ouvrages publiés la même année, l'un de Georges Cornil, l'autre de Félix Hubert-Valleroux consacrés explicitement au contrat de travail sont couronnés par le prix Rossi de la Faculté de Droit de Paris. Cornil décrit une évolution qui mène du "contrat de louage de services" au "contrat de travail" entendu comme l'intégration des différentes formes de réglementation auxquelles ce type de contrat a donné lieu. Hubert-Valleroux à l'inverse défend face aux dangers d'un tel interventionnisme, la place de l'initiative individuelle dans cette forme juridique et insiste davantage sur sa dimension contractuelle.

142. La codification des lois ouvrières

Au tournant du siècle, le contrat de travail apparaît comme le dépassement républicain du contrat de louage de services, dans le cadre de l'élaboration d'une législation du travail engagée par le Ministère de la Défense Républicaine conduit par P. Waldeck-Rousseau au lendemain de l'Affaire Dreyfus. Le contrat de travail est notamment la pièce centrale, quoiqu'encore virtuelle, d'un futur Code du travail et de la prévoyance sociale que met en chantier la commission de codification des lois ouvrières instituées en 1901 par le Ministre du commerce et de l'industrie, A. Millerand.

La commission créée en 1901 regroupe un certain nombre de juristes et de députés spécialistes des questions du travail. En règle générale, les membres de cette commission sont des juristes liés soit au Conseil Supérieur[9] du Travail soit à l'Office du Travail. La marge de

[9]. R. Jay rentre au Conseil Supérieur du Travail la même année.

manoeuvre de la commission est réduite par les directives du ministre selon qui : *"En se donnant la tâche d'édifier une législation complète, elle empiéterait sur les attributions du Parlement. Il ne s'agit en somme pour elle, et sauf retouches de détails et de formes, que de préparer avec les dispositions existantes un code méthodique et clair, présentant dans une vue d'ensemble la totalité des dispositions actuellement en vigueur, et qui puisse être considéré par le Parlement comme devant être adopté sans débats"* (Millerand, cité in Rapport sur les travaux de la commission par Louis Ricard, p. III). La commission doit donc procéder à une recension méthodique des textes existants et en vigueur. Cette façon de procéder, met quelquefois les membres de la commission devant des contradictions, qui ressortent de la confrontation des textes. Elle tranche en général, en se conformant aux solutions adoptées par la jurisprudence. Dans son travail, la commission est aussi conduite à ménager des places vides qui seront comblées ultérieurement par la législation. Pour Millerand, il s'agit là d'un des intérêts de ce travail, en effet, *"La mission qui lui est confiée a un intérêt de premier ordre, et elle rendra un service éminent aux intéressés et au législateur lui-même ; aux intéressés en plaçant sous leurs yeux une législation mieux coordonnée ; au législateur en faisant apparaître les lacunes de la législation ouvrière"* (Millerand in rapport de L. Ricard, p. III). Ce Code est donc aussi destiné, selon Millerand, aux patrons et aux salariés, c'est-à-dire à un public qui n'a pas été initié, la plupart du temps, à la science du droit. Une telle initiative n'est pas allée sans poser un problème aux juristes quant au sens du terme "codification" employée dans une telle acception. Paul Durand l'évoque quelques décennies plus tard, en se demandant s'il s'agit réellement d'une codification, pour lui il convient plutôt de parler de "compilation" reprenant ainsi un terme issu du droit anglais pour désigner la recension méthodique de certains usages.

Au terme des réunions préparatoires, le Code a été divisé en sept livres qui ont été pris en charge, chacun par un des membres de la commission. C'est ainsi que le premier livre, consacré aux *conventions relatives au travail*, a été placé sous la responsabilité de Raoul Jay. Ce livre se divise en 4 titres dont le pivot est le titre 2 "le Contrat de travail". Ce titre condense à lui seul presque toutes les explications de Jay. Il ne prétend pas justifier cette appellation qui renouvelle le fameux contrat de louage de services du Code civil, mais il l'introduit, en invoquant les carences du Code civil : *"Les rédacteurs du Code civil s'étaient presque complètement désintéressés du contrat de travail"* (Rapport, pp. 1-2). Ce titre reprend, bien entendu la principale disposition du Code civil sur la question, le fameux article 1780 qui définit le contrat de louage de services. Le contrat de travail est entendu dans ce cadre comme l'ensemble des conventions qui précède la mise au travail de l'ouvrier et qui préside à l'établissement de la relation de travail.

Les premiers livres du code sont présentés à G. Trouillot, le successeur de Millerand, dans le gouvernement Combes, en 1904, pour être ensuite adressés à la commission du travail de la Chambre. Le projet de loi portant codification des lois ouvrières discuté et adopté par la

Chambre, est présenté par Fernand Dubief, alors ministre du commerce dans le ministère Rouvier, en 1905, au Sénat. Il sera finalement retiré de l'ordre du jour du Sénat, après les réactions qu'il y a suscitées, en 1906. Il faut attendre 1910, pour que le livre premier du code soit adopté par le Parlement.

143. Le projet de loi de la Société d'études législatives sur le contrat de travail

Le contrat de travail apparaît en 1904 comme un élément d'actualisation du monument républicain que représente le Code civil[10], à l'occasion de la célébration de son centenaire, en remplacement de l'antique louage de services. Cette place du contrat de travail doit beaucoup à l'initiative d'une société de juristes, la *société d'études législatives,* qui engage, à partir de 1904, la mise en chantier d'un projet de loi sur le contrat de travail. Les travaux de cette société sont menés par une commission qui regroupe nombre des juristes présents dans la commission de codification et admet à l'occasion A. Millerand, qui y voient une occasion de faire entrer dans le droit certaines institutions nouvelles[11]. Les travaux de la commission sont patronnés par un juriste ou plutôt un économiste républicain Camille Perreau. Il lui revient de réaliser les nécessaires ajustements entre les libéraux tels que les économistes Cauwès et Colson attachés à l'interprétation individualiste du droit civil (et proches en cela de l'école "exégétique") et les "interventionnistes" tels que le juriste R. Jay, catholique social défenseur d'une réglementation des conditions de travail (salaires, durées, rupture) par l'Etat.

A travers les débats, les interventions de Perreau permettent de dégager les grandes orientations du projet élaboré au sein de la société d'études législatives. Il présente en ces termes l'esprit qui a présidé à la réalisation du projet : *"Ce projet mérite-t-il les inquiétudes qu'il a suscitées et les reproches qui lui sont adressés ? Il me semble, je dois l'avouer, très modéré dans ses dispositions, et inspiré d'un esprit plutôt transactionnel. La Commission dont il émane était composée d'hommes qui, au point de vue doctrinal, étaient loin de partager les mêmes opinions. Aussi n'a-t-elle pas prétendu faire de doctrine. (...). En rédigeant notre projet, nous nous sommes inspirés de considérations d'un autre ordre. Nous avons envisagé les faits, la pratique législative, et reconnaissant que partout, non seulement ni principalement en France, on a, depuis cinquante ans, cru devoir réglementer les conditions de la production, (...) nous avons été tout naturellement amenés à nous demander si à côté de cette législation réglementaire, il n'était pas devenu nécessaire de placer une législation civile, comblant une lacune bien souvent signalée dans nos lois, et réglant quant aux principes généraux tout au moins, les rapports*

---

[10] Sur l'attachement des républicains du tournant du siècle au Code civil comme oeuvre révolutionnaire, cf. Nicolet (1982).

[11] Pour une présentation plus approfondie de ces débats et leurs apports sur la convention collective on se reportera à Didry (1994).

contractuels entre les employeurs et les employés"[12]. Ce coup d'oeil rétrospectif permet de considérer les compromis successifs entre les membres de la Commission, à partir desquels un travail en commun est devenu possible.

Premier élément : le projet se veut soit en-deça soit au-delà des querelles de doctrines internes au monde juridique. Pour cela, Perreau en appelle à la "pratique législative" et à l'étude comparée des législations. De manière implicite, le recours aux législations étrangères plutôt qu'aux projets de loi français ou aux questions posées par la jurisprudence trouve ici une explication : il s'agit de contourner les débats internes au monde du droit qui aboutissent à des disputes sur des principes généraux.

Second compromis, tous les membres de la Commission trouvent une satisfaction à l'élaboration de ce projet dans la mesure où il peut être vu par les uns (tels Raoul Jay) comme une loi qui vient combler une lacune et par les autres comme une législation sur les principes généraux en contrepoint d'une réglementation légale et spécifique des conditions du travail. Une fois sur le terrain de la "pratique législative", le débat risque à nouveau de tourner à la dispute entre les tenants de l'"interventionnisme" de l'Etat (socialistes) et les opposants à cet "interventionnisme" (économistes). Pour contourner ce risque, Perreau rappelle que *"Nous avons considéré l'intervention de l'Etat dans les matières relatives au travail, non comme un grand bien dont il faut souhaiter l'expansion, ni à l'inverse comme un grand fléau dont il convient d'arrêter le développement, mais comme un fait contemporain, comme un fait général, comme la manifestation d'une tendance qui s'impose partout, de plus en plus, et dont il est impossible de ne pas tenir compte"* (ibid.). Perreau refuse au nom du pragmatisme de se prononcer sur la question. Il énonce ainsi le but que, selon lui, la Commission a visé : *"Nous nous sommes préoccupés, en rédigeant nos textes, de faire oeuvre utile, d'édicter des solutions pratiques répondant à des besoins, sans nous poser la question de savoir à quelle inspiration doctrinale on pourrait rattacher notre projet dans son ensemble"* (ibid.). Le critère d'appréciation fixé et l'horizon du projet est donc son utilité et son caractère pratique. Dans la même perspective, il justifie le choix, dans le projet de la Commission, de dispositions opposées à celles du projet du gouvernement sur la question de la grève, par *"des considérations pratiques"*[13].

Dans le chapitre sur la "formation du contrat de travail", la définition du contrat de travail est la suivante : "*Art. 1er : Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer, soit à raison de la durée du travail, soit à*

---

[12] Bulletin de la société d'études législatives, 1907, pp. 45-46, c'est moi C.D. qui souligne.
[13] Bulletin de la société d'études législatives, 1907, p. 155.

proportion de la quantité ou de la qualité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé.

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent titre les contrats passés par les personnes qui offrent leur travail non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public."

Comme le rappelle une des autorités de la commission sur le projet, l'économiste Camille Perreau : *"Il n'y a donc pas lieu, suivant la Commission, de distinguer pour savoir s'il y a contrat de travail, l'hypothèse du travail au temps et l'hypothèse du travail à la tâche ou aux pièces. Il n'y a pas lieu non plus de distinguer si la prestation de travail est fournie chez l'employeur, à l'usine par exemple, ou au domicile de l'employé. C'est la solution consacrée par le projet de Code civil suisse. Il faut au contraire, d'après la loi belge de 1900, pour qu'il y ait contrat de travail, qu'il s'agisse d'un travail accompli sous l'autorité, la direction, la surveillance du patron. La Commission a donné sa préférence au système helvétique"* (*Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1906, p. 78). Dans cette perspective, le projet de loi définit le contrat de travail par rapport à d'autres formes de contrat : le contrat de travail ne se définira pas, comme dans la loi belge, par l'appartenance à une organisation placée sous l'autorité du patron. Il donne prise, comme on le voit dans les débats de l'association nationale pour la protection légale des travailleurs, à travers une longue présentation du député A. Groussier, au rapprochement du contrat de travail avec d'autres formes de contrats, en fonction du contenu du travail.

Partant de cette définition, le projet distingue le contrat individuel et le contrat d'équipe, ou en commandite industrielle. Le rapporteur C. Perreau précise au sujet de ces deux formes de contrats : *"la première de ces dispositions (concernant le contrat individuel) ne semble pas devoir prêter à discussion ; quant à la seconde, c'est une simple disposition d'attente, qui pourra, plus tard, recevoir certains développements et motiver un débat spécial."*[14]. Cette distinction est importante, car elle fait ressortir que le contrat individuel n'est pas défendu de manière dogmatique. De plus, le "contrat d'équipe" peut à maints égards être assimilé à un "contrat collectif", ce qui incite les débatteurs à lui préférer la notion de "convention collective" pour les accords déterminant préalablement les conditions du travail, tout en jouant sur l'ambiguïté, comme en témoigne le propos du pourtant très libéral P. Cauwès : *"Le projet de la commission ne fait pas seulement place au contrat individuel, mais, comme l'a remarqué justement M. Millerand, il annonce et prépare le régime du contrat collectif."* (BEL 1906, p. 97).

Choisissant la voie tracée par le Code civil suisse, la définition que propose C. Perreau se fonde sur un critère qui n'abolit pas l'hétérogénéité des relations de travail : *"Comment pourra-t-on distinguer le contrat de travail d'autres contrats qui sont proches, et particulièrement du*

---

[14] Bulletin de la Société d'Etudes Législatives (BEL), 1906, p. 79.

contrat d'entreprise ? La Commission propose d'admettre qu'il cesse d'y avoir contrat de travail lorsque les services sont offerts non à un ou plusieurs employeurs déterminés, d'une façon continue, pour une série d'opérations de même nature ou de nature différente, mais à une clientèle, au public. S'il n'existe pas de continuité dans les rapports de celui qui fournit le travail et de celui qui le paie, si tout lien disparaît entre eux, dans l'accomplissement de la prestation, le contrat pourra être un contrat d'entreprise ; ce ne sera pas un contrat de travail" (*Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1906, pp. 78-79). Le critère invoqué par Perreau est donc celui de la continuité de la relation de travail ; il s'agit donc d'un critère, qui, à la différence du critère de la subordination couramment admis aujourd'hui[15], est un critère relatif à l'appréciation des parties et des magistrats à qui sont soumis d'éventuels litiges sur la qualification des contrats. Pour compléter une définition encore imprécise, Perreau se fonde alors sur l'existence de cas-limite, inclus et exclus : *"Il n'y aura pas de contrat de travail, par exemple, dans les rapports de l'avocats avec sa clientèle, ou dans le cas de l'artisan qui travaille tantôt pour l'un, tantôt pour l'autre. Dans certaines situations, la distinction sera difficile à établir. Il y aura des hypothèses douteuses, des cas-limites ; mais, en général, l'application du critérium proposé ne présentera pas de difficultés pratiques"* (*Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1906, p. 79). L'intérêt d'un tel critère est moins le souci de la simplicité et de la systématicité du texte de loi, que le souci d'aboutir à un texte qui ne présente pas de difficultés pratiques et rende possible une intervention des tribunaux.

Le contrat de travail se présente comme un dispositif juridique ouvert qui permet, dans le contexte économique de la fabrique territorialisée présentée précédemment, de rendre compte tout autant de la situation de l'ouvrier au temps dans un établissement industriel que de celle du façonnier et de ses salariés travaillant pour un négociant. L'ouvrier qui travaille dans un établissement dirigé par un industriel est lié à son employeur par un contrat individuel de travail. Le façonnier qui travaille pour un nombre défini de négociants est lié à ceux-ci par un contrat d'équipe lorsqu'il fait travailler des ouvriers au temps pour répondre aux commandes. Le contrat d'équipe peut prendre une pluralité de formes : dans l'imprimerie par exemple, il prend la forme de la "commandite", donnant lieu elle-même à une pluralité de formes de répartition de l'ouvrage et de la rémunération entre les membres de l'équipe. Dans le cadre du contrat d'équipe, le façonnier est pris, pour le paiement des salaires, comme mandataire du donneur d'ordre à qui est imputée la responsabilté du paiement du salaire aux membres de l'équipe. De la sorte, le projet vise à trancher les litiges ayant trait aux formes les plus caractérisées du délit de marchandage. En revanche, le recrutement des ouvriers au temps demeure une question réglée de manière interne à l'équipe.

---

[15]. Selon G. Lyon-Caen (1990), le critère de la subordination est lié à la présomption de la présence du travailleur dans une organisation dotée d'une structure objective se manifestant par des locaux, un règlement intérieur...

144. La convention collective comme forme de dépassement du salariat

Présentation du salariat

Les enjeux d'un projet de loi sur le contrat de travail sont explicités dans le cadre du rapport parlementaire du député républicain modéré Chambon sur le projet de loi inspiré de l'oeuvre de la société d'études législatives que le Ministre du Commerce et de l'Industrie, G. Doumergue. Pour Chambon, en effet, la situation législative existante est, dans la cadre de conditions économiques instables, propice à d'une "lutte des classes" fondée sur la généralisation de conflits localisés : *"A l'heure actuelle, la tension des rapports entre le capital et le travail ne fait que s'accentuer. L'espoir de la grève générale est entretenu dans les groupes les plus avancés. Il y a, dans ce fait, un indice qui prouve l'extension des motifs de mécontentement dans toutes les branches d'industrie. Les crises ne sont plus localisées à certains métiers. L'opposition d'intérêts entre patrons et ouvriers prend partout le caractère d'une lutte de classes, et le nombre de grèves de solidarité va croissant. Leur cause principale est sans conteste l'instabilité des conditions du travail ; celle-ci entraîne des perturbations dans la production industrielle qui sont un danger pour la prospérité nationale"* (Chambon, 1907, p. 449).

Selon Chambon, le problème ne peut recevoir qu'une solution très générale qui dégage les principes de base et les inscrive au Code civil : *"la meilleure méthode, on pourrait dire la seule méthode, était de commencer l'oeuvre considérable du contrat de travail par la base"* (p. 449). Dans cette perspective, cependant, l'inscription d'une loi sur le contrat de travail dans le Code civil ne vise pas simplement à combler une lacune, dont témoignerait la faible place laissée au travail dans ce Code. Elle vise à bouleverser une situation inextricablement économique et juridique fondée selon Chambon sur le Code civil existant : le salariat. Les causes du conflit général qu'identifie Chambon appellent en effet un tel remède dans la mesure où elles *"résident dans le régime du salariat, tel qu'il résulte des dispositions du Code civil[16]"* (ibid.). La nécessité d'une loi sur le contrat de travail se fonde ainsi sur une *critique du droit civil,* en faisant apparaître la place qui lui revient dans la constitution même du salariat[17].

En 1912, le rapport parlementaire du député socialiste Groussier sur les conventions collectives[18], s'inscrit dans la lignée de l'analyse de Chambon sur le salariat. Le salariat est constitué par un ensemble de relations de travail entre ouvriers et patrons, envisagé par

---

[16] C'est moi C.D. qui souligne.

[17] Une telle analyse préfigure les conclusions tirées par F. Collin, R. Dhoquois, P.-H. Goutierre, A. Jeammaud, G. Lyon-Caen, A. Roudil (1980) pour lesquels : *"Le droit - le droit du travail en particulier - n'est donc pas une sorte de manteau jeté sur des rapports économiques "purs" (autosuffisants), mais une façon d'être immédiate ou un élément constitutif de ces rapports."* (p. 155)

[18]. Groussier rapporte au nom de la Commission du Travail sur le projet de loi déposé en 1910 par le Ministre du Travail Viviani. Le texte adopté par la Chambre en 1912 est celui qui, aadopté par le Sénat en 1919, aboutit à la première loi sur les conventions collectives.

Groussier dans une perspective historique proche de celle de la théorie de l'exploitation de Karl Marx : le salariat est précédé par le servage et le servage par l'esclavage. En passant de l'esclavage au salariat, le travailleur gagne de la liberté. Mais cette liberté est bornée par la "subordination de fait" que porte en lui le salariat. Pour Groussier en effet, le salariat se définit en ces termes :*"La condition actuelle de la classe ouvrière est le salariat.*

Le salarié se lie par un contrat de travail, mais ce contrat n'est pas caractérisé par le salaire, la rémunération ; dans d'autres contrats un prix intervient : dans la vente, le contrat d'entreprise, le louage des choses, le mandat salarié, la société etc...

Le salarié n'est pas tenu de se lier avec tel ou tel patron, mais il ne peut travailler et vivre qu'en contractant avec un patron, c'est là la dépendance du salarié, sa subordination de fait, à l'égard de celui qui, en vertu de ce contrat, lui paye le prix de son travail" (op. cit., p. 452). Le salariat se caractérise par l'individualisme de la relation qui lie le salarié à un patron, et réduit cette relation à un acte volontaire de ces deux individus.

L'enjeu des lois protectrices du travailleur n'est pas la consolidation juridique du salariat en tant que situation de fait, mais son dépassement. Dans les dispositifs qui tempèrent la condition salariale, la liberté d'association joue un rôle crucial. Groussier décrit ainsi toute une gamme d'associations au sein desquelles la subordination tend à s'effacer petit à petit : il part ainsi du contrat d'équipe, en passant par la société anonyme de travail (proposée par Yves Guyot) et en arrivant à la coopérative de production. Le développement de ces formes d'organisation fait écrire à Groussier que *"Cette subordination qui distingue essentiellement le contrat du salarié, commence à être entamée de divers côtés. Le salariat se modifie"* (ibid.).

Groussier situe en ces termes la convention collective par rapport à de tels systèmes : *"La participation des travailleurs au contrôle et à la direction de l'entreprise qui sera la conséquence de cette transformation nécessaire, peut résulter des systèmes que nous venons d'indiquer, mais il est possible de concevoir d'autres modes que permettrait de réaliser la convention collective de travail"* (op. cit., p. 453). La convention collective de travail se présente ainsi elle aussi comme une forme de participation des travailleurs à la direction et au contrôle de l'entreprise. Elle doit permettre de surmonter la subordination de fait en quoi consiste le salariat, en aboutissant à l'organisation de différents groupements intermédiaire entre le salarié et le patron dans la formation du contrat de travail.

L'apport des débats de la société d'études législatives sur la convention collective : l'articulation entre le "mandat" et le "groupement"

La convention collective ne se présente pas simplement, dans l'analyse de Groussier, comme un moyen de tempérer la subordination salariale par l'établissement d'un rapport de forces entre une organisation syndicale et le patronat. Elle s'intègre directement au contrat de chaque ouvrier pour autant que celui-ci a donné mandat aux représentants ouvriers, de conclure

la convention collective. Une telle conceptualisation de la convention collective est élaborée dans le cadre des débats de la société d'études législatives sur la convention collective, au sein du projet sur le contrat de travail au cours de l'année 1907. Il s'agit alors d'intégrer dans la notion de convention collective, outre les "conventions syndicales", les conciliations et les arbitrages résultant de la loi de décembre 1892. Dans ce cas, Perreau propose de définir le champ d'application de la convention en se fondant sur le mandat donné par l'ouvrier à ses représentants aux négociations. La figure juridique du mandat subsume la convention conclue par un syndicat, pour lequel l'adhésion vaut mandat, et la situation plus fréquente des procès-verbaux de conciliation et d'arbitrage ratifiés au titre de la loi de 1892. Dans ce type de situations, la convention est conclue par un ou plusieurs patrons et des représentants des salariés mandatés dans le cadre de "comités de grève" prévus, en l'absence de syndicats par la loi de 1892. Pour rendre compte de ces situations, le projet -repris par la loi du 4 mars 1919- fait place à côté des conventions syndicales, à la "*notion sociologique de groupement*" (A. Colin dans BEL 1908) pour intégrer les conventions de fin de grève qui redéfinissent les conditions de travail de nombre d'ouvriers[19].

En plaçant le mandat du salarié au fondement de la convention collective, les membres de la Société d'études législatives et plus tard le législateur laissent donc ouverte la voie d'un dépassement de la distinction entre convention collective et contrat individuel de travail. Dans ce cadre, contrat d'équipe et convention collective se rejoindraient à nouveau, à travers la notion de mandat -confié par l'employeur au chef d'équipe dans le cas du contrat d'équipe, -confié par le salarié à des représentants dans le cas d'une convention collective.

15. L'organisation commerciale du travail selon Yves Guyot

Le contrat de travail est défini par ses promoteurs à travers le lien d'exclusivité qui se forme entre donneur d'ordre et un travailleur qui répond à sa demande. L'emploi se distingue par là de productions directement commerciales destinées à un public réalisées par des artisans et des commerçants.

Adoptant une démarche inverse de celle qui conduit au contrat de travail, un homme politique libéral, Yves Guyot, se fait le porte-parole de l'"organisation commerciale du travail". Sa contribution éclaire une des voies qui ont été abandonnées par la suite au profit de l'hégémonie du contrat individuel de travail. Yves Guyot se veut le défenseur d'une

---

[19]. La conceptualisation de la convention collective qui apparaît au terme de ces débats, ainsi que dans la pratique de la conciliation et de l'arbitrage, se distingue de la manière dont les théories économiques de "l'école de la régulation" envisagent la convention collective. Dans ces théories, les conventions collectives sont le résultat

organisation juridique du travail qui respecte les principes du libéralisme économique. Dans cette conception marchande de l'économie, le contrat de travail est un contrat d'échange qui porte sur le produit du travail, entre individus égaux et libres : le travail est donc subsumable sous la catégorie de la vente comme l'activité commerciale de l'artisan et du commerçant. Il peut être appréhendé sous la forme de l'entreprise ou de la sous-entreprise, à la limite du marchandage, mais sans exploitation. A partir de cette reconstruction du travail sous la forme de l'entreprise, Guyot développe une critique du contrat de travail comme forme moderne d'aliénation de la personne du salarié comparable, en son temps, à l'esclavage. La société commerciale de travail peut ainsi devenir, à l'instar de la convention collective, une forme de dépassement du salariat.

16. La création du Ministère du Travail

La naissance du Ministère du Travail en 1906 peut être lue comme le résultat d'efforts en vue de distinguer le travail du commerce. C'est en s'extrayant du Ministère du Commerce, de l'Industrie et des Colonies que le Ministère du Travail et de la Prévoyance a conquis son identité. C'est d'abord une volonté d'observation des résultats des premières lois sociales (la loi sur la durée du travail de 1848) et de la situation sociale en général qui conduisent à créer en 1891 un Office du Travail qui a pour objet de rassembler des statistiques sur la population ouvrière et les "rapports entre ouvriers, employés et patrons" afin d'en informer le Ministre du Commerce, de l'Industrie et des Colonies.

Le travail pose des problèmes particuliers, mais qui sont encore liés à la politique industrielle et commerciale[20]. Ainsi, l'enquête menée par l'Office du Travail en 1891 s'efforce-t-elle de privilégier une approche par établissements industriels, à l'inverse d'une recension de la richesse nationale par secteur (ou par branche) : c'est "en pensant la grande entreprise que s'élaborent les catégories institutionnelles autour de la question du travail"[21]. Cette enquête aurait pu informer sur l'organisation industrielle mais il semble qu'aient été privilégiées les informations sur la durée du travail et le niveau de rémunération. Il n'est ainsi par exemple pas

---

d'une monopolisation de la force de travail et conduisent au "rapport salarial monopoliste", c'est-à-dire à un maintien du rapport salarial.

[20] Jules ROCHE, Ministre du Commerce, détermine ainsi les objectifs de l'Office du Travail : "[l'Office] devra déterminer, dans la mesure du possible, les motifs de l'accélération et du ralentissement de la production dans les diverses branches de l'industrie, les résultats de la concentration ou de la diffusion des capitaux, les effets des associations patronales et ouvrières, les causes et les conséquences des crises industrielles et des conflits entre patrons et salariés, la variation de l'offre et de la demande de bras, le mouvement réel des salaires par comparaison avec le coût de la vie ouvrière, la marche des institutions de crédit, d'épargne, de prévoyance, des sociétés coopératives de consommation et de production, etc...". Cité par TOURNERIE (1971).

[21] LUCIANI (1992).

possible d'analyser les situations de sous-traitance ou de travail "à l'entreprise", ni la présence du marchandage[22].

C'est finalement la nécessité d'application de la législation du travail naissante, le dynamisme propre des lois sociales, qui constitueront progressivement un budget du Travail[23]. La création du Ministère du Travail s'est ainsi faite par autonomisation par rapport à la sphère commerciale. Le corps des inspecteurs du travail, créé en 1874 à l'occasion de la loi sur le travail des enfants dans l'industrie, à l'origine rattaché au Ministère du Commerce, a toujours géré ses sous-effectifs en visitant plutôt les usines, employant plus d'ouvriers, que les petits ateliers[24]. Si les travailleurs à domicile sont parfois considérés comme relevant de la compétence du Ministère du Travail, les petites entreprises à caractère commercial ou artisanal en sont dès l'origine exclues.

Après 1906, le Ministère du Travail se fixe deux missions : la poursuite de la réglementation du travail (le contrat de travail, la rétribution, la durée du travail, les conventions collectives...) et l'aménagement de la prévoyance sociale avec l'instauration des retraites ouvrières et paysannes. Les missions du Ministère du Travail sont alors bien orientées vers les problèmes du contrat de travail, distingué du contrat de louage de services par l'exclusion de la relation commerciale, et de lui seul.

A plus long terme, la naissance du Ministère du Travail peut être lue comme inscrite dans un vaste effort pour structurer la relation de travail autour du travail industriel en établissements passant par un contrat de travail...[25]. La constitution du Ministère passe en particulier par le rejet des formes de travail intermédiaires entre travail salarié et non salarié et du lien initial entre travail et commerce. La promotion de la création d'entreprise, en particulier, ne fait donc pas partie des missions traditionnelles du Ministère du Travail.

Conclusion : le contrat de travail et l'entreprise comme constructions des intérêts sous-jacents au travail

Le travail est une activité fondée sur la relation d'une personne, le travailleur, avec d'autres personnes, ses collègues, ses supérieurs et son employeur. Contrat de travail et entreprise se dégagent, au tournant du siècle, comme des manières de rendre compte juridiquement des relations entre les personnes qu'implique le travail. Le contrat de travail se

---

[22] LUCIANI (1992).
[23] TOURNERIE (1971).
[24] TOURNERIE (1971), p.145.
[25] SALAIS (1992).

construit à partir du problème que pose l'existence d'une relation durable et déséquilibrée entre le travailleur individuel et l'employeur. L'entreprise est la forme symétrique de construction de cette relation à partir de son rapprochement avec un échange commercial qui permet de mettre entre parenthèse la durée des liens et les usages présupposés par cette relation. Ces deux façons de construire la relation de travail se rencontrent fréquemment et se superposent dans une société où, en 1896, 23 % de la population active est constituée d'"isolés", c'est-à-dire des touts petits producteurs marchands sans salariés, agricoles, artisanaux ou commerciaux et des ouvriers à domicile[26].

Il revient aux personnes de faire valoir leurs droits, dans ce cadre juridique et économique, en engageant des actions en justice. Les normes juridiques nouvelles visant à garantir les travailleurs des abus qui résultent de la position dominante de l'employeur se dégagent alors de l'analyse de la jurisprudence à laquelle se réfèrent les juristes dans leurs débats. La jurisprudence se constitue en effet au tournant du siècle en une forme d'investigation juridique que se réapproprient les professeurs de droit. La dynamique juridique qui en résulte, avec sa lenteur, mais également le caractère durable des institutions qu'elle produit, renvoie à une situation politique dans laquelle le pouvoir législatif prévaut sur le pouvoir exécutif. la mission assignée à l'Etat n'est pas d'abord de mener des *politiques* visant à résoudre des problèmes de société, mais de produire des règles qui permettent aux citoyens d'organiser[27] librement leur existence et leurs relations.

2. La construction des outils d'une politique de l'emploi

La mise en oeuvre de politiques de l'emploi apparaît à première vue comme une préoccupation légitime des gouvernements qui se sont succédés depuis le début de la crise économique qui se manifeste à partir du choc pétrolier de 1973. Cependant, la constitution des outils de ces politiques remonte en fait à la décennie antérieure, dans le contexte des orientations économiques impulsées par les IV ème et V ème Plans. Les conditions de cette orientation sont elles-mêmes inscrites dans le prolongement de la naissance, dans les années trente, d'une politique économique qui a opté pour une organisation industrielle du travail.

---

[26] DESROSIERES (1993), p.326.

[27] Sur la place de l'*organisation* dans la conception républicaine de l'époque, on se reportera à Nicolet (1982).

21. Le tournant des années 1930 : la reconfiguration du contrat de travail autour de l'"établissement"

Alors que la situation juridique du travail est relativement ouverte au début du siècle, et ce jusque dans les années 1920, la crise des années 1930 conduit à trancher de manière plus nette la situation du salarié et du chômeur. Salais, Baverez et Reynaud (1986) soulignent ainsi que l'enregistrement des chômeurs connaît une évolution qui tient non seulement aux catégories de recensement mis en oeuvre par les représentants de l'Etat, mais également aux schèmes d'interprétation de leur propre condition par les personnes concernées. En effet, au début du siècle, dans le contexte d'une ouverture de la figure juridique du contrat de travail à une pluralité de situations économiques, les recensements pour la région parisienne font apparaître une polarisation des réponses autour de deux positions : la première est celle de travailleurs à domicile, plutôt des femmes, pour lesquelles le chômage se définit comme la rupture de toute relation avec le négociant, et non comme la suspension de l'activité pendant la période de morte-saison du produit. La seconde position est celle d'ouvriers travaillant en établissement, plutôt des hommes, pour lesquels le chômage se définit par l'absence de place dans un établissement. A partir des années 1930, les recensements réalisés à partir des données des organismes de distribution de secours ne font plus apparaître le chômeur que comme un ouvrier homme travaillant en établissement. La détermination du contrat de travail par l'existence d'un lien de subordination tend alors à prévaloir.

La reconfiguration du contrat de travail autour de la figure du travailleur masculin en établissement est cohérente avec le mode d'action qui a prévalu dans les milieux ouvriers en 1936. Le mouvement de mai-juin 1936 a fait apparaître une nouvelle forme de grève : la grève avec occupation d'usine. La grève perd une partie de la dimension publique qui fut la sienne à la fin du siècle dernier, pour s'orienter davantage vers la forme d'un conflit privé opposant une collectivité ouvrière à un patron dans un établissement défini. Dans ce cadre, l'usine devient un centre important non seulement pour le travail lui-même, mais également pour la représentation des salariés. La figure traditionnelle du "comité de grève" liée à la procédure de consultation des grévistes que présuppose l'arbitrage et la consultation prévus par la loi de 1892 est reprise dans le cadre de l'usine. En témoigne notamment l'article pionnier d'Ambroise Croizat, secrétaire général adjoint de la fédération unitaire des métaux, sur les *Comités d'usine* qui doivent selon lui accompagner les grèves et la négociation des contrats collectifs qui font l'objet sur une colonne voisine de la un du *Métallurgiste* de juin 1935, avec un article du secrétaire de la Fédération unitaire des métaux, Benoît Frachon. La place centrale de l'établissement se retrouve au sein des négociations. En effet, au cours des grèves de mai-juin, les conventions collectives sont précédées de négociation au niveau des établissements occupés, entre les représentants des grévistes et les directions de ces entreprises, qui donnent lieu à la conclusion de protocoles de

reprise du travail dans lesquels les patrons s'engagent à ratifier la convention collective à venir et accordent en attendant tels et tels avantages à leurs ouvriers.

22. L'affirmation du caractère individuel du licenciement dans le cadre de l'arbitrage et de la conciliation obligatoire de 1938

L'institution d'une nouvelle procédure d'arbitrage et conciliation -obligatoire cette fois- par la loi du 30 décembre 1936, ouvre la voie à des recours de la part des ouvriers tant au niveau de la branche qu'au niveau des établissements. Dans ce cadre, une des questions est de savoir ce qu'il faut entendre par les *différends collectifs* qui sont l'objet de la loi. La procédure d'arbitrage et de surarbitrage en dernier ressort -instituée en décembre 1936 et prorogée en juin 1937-, donne aux parties, ainsi qu'aux arbitres et aux surarbitres, une latitude importante dans ce qu'il faut entendre par "différend collectif" et donc dans les affaires soumises à cette procédure. C'est ainsi qu'au-delà de la question initiale de l'ajustement des salaires au coût de la vie, des questions portant sur la rupture du contrat de travail sont soumises aux arbitres. Ceux-ci sont également à même de proposer des aménagements importants sur le contrat de travail pour tenir compte de la spécificité des situations au sein desquelles intervient le différend collectif : relevons par exemple le surarbitrage de R. Mossé pour les métallurgistes de la Vallée de l'Arve qui prévoit une prorogation du contrat de travail de 6 mois pour tenir compte des périodes de morte saison dans une industrie où une part importante de l'ouvrage est faite à domicile par des femmes.

L'institution d'une cour de surarbitrage par la loi du 4 mars 1938 fait prévaloir de nouvelles considérations dans la détermination de ce qui doit être ou non considéré comme un différend collectif. La cour de surarbitrage a rendu plus de 1000 arrêts entre 1938 et 1939. Sur les 290 arrêts regroupés par Brissaud et Gueydan (1939) pour l'année 1938, environ 50 ont trait à des licenciements, alors que 53 ont trait à des questions d'ajustement des salaires à l'évolution du coût de la vie. Les licenciements ont donc une part importante dans ces différends collectifs. Mais la nouvelle procédure mise en oeuvre à partir de 1938 conduit la cour de surarbitrage à faire valoir la répartition des compétences entre les juridictions et à renvoyer les licenciements devant les conseils de prud'hommes. Dans cette perspective, deux formes de licenciements sont distinguées. Une première forme, constituée par les licenciements de délégués du personnel, relève du domaine des différends collectifs et donc de la compétence des instances de conciliation et d'arbitrage. Une seconde forme, constituée par les licenciements de plusieurs salariés normaux, est renvoyée devant le juge naturel du contrat de travail, le Conseil des prud'hommes, dans la mesure où les licenciements de plusieurs salariés ne constituent pas un différend collectif, mais une somme de litiges individuels.

La procédure d'arbitrage et de conciliation obligatoires dans sa deuxième forme rejette donc les licenciements du côté des litiges individuels. Il en résulte donc pour notre propos, que l'expression même de "*licenciement collectif*" apparaît comme un oxymore eu égard à la jurisprudence de la cour supérieure d'arbitrage. Les ambiguïtés du début du siècle sont ainsi tranchées avant le second conflit mondial : il n'est de contrat de travail que présumé individuel et unissant individuellement un salarié à un employeur. Le critère de la subordination devient alors la pierre d'angle du contrat de travail. En reprenant la terminologie républicaine du tournant du siècle, on pourrait dire que le contrat de travail, destiné initialement à dépasser le salariat entendu comme relation individuelle entre le salarié et son employeur, en est devenu une des formes juridiques.

23. La prise en compte de la dimension collective des problèmes d'emploi, et la politique de restructurations systématiques des activités économiques engagées à partir des années 1960

231. De la Libération aux restructurations : l'évolution de la fonction du comité d'entreprise à travers l'analyse menée par E. Combe dans l'alibi

M. J. Mattéoli, inaugurant la commémoration du cinquantenaire de l'ordonnance sur les comités d'entreprise organisée par le Ministère du travail en mai 1995, dont le fil directeur était "*les Comités d'entreprise face aux défis de l'emploi*", a, dans son intervention, indiqué la voie d'une histoire plus longue que celle de la crise économique actuelle. Rappelant son expérience de directeur des Charbonnages de France au début des années 1960, il a en effet souligné combien la concertation entre les représentants du personnel et la direction fut fructueuse, pour conduire une restructuration qui a abouti, en vingt ans, à une quasi-disparition des effectifs de l'entreprise, sans troubles sociaux excessifs. Dès le début des années 1960, au lendemain de la grande grève des mineurs de 1963, se met en place une pratique de la concertation sur l'emploi dans le cadre de laquelle le réseau sémantique plan social-reclassement-comité d'entreprise acquiert une consistance durable.

Pour illustrer l'évolution du lien qui unit consultation du comité d'entreprise et réductions d'effectifs nous nous appuierons sur un ouvrage publié en 1969 par Emile Combe *L'alibi, vingt ans d'un Comité central d'entreprise*. Prêtre ouvrier stéphanois, E. Combe retrace, à partir de son expérience de représentant du personnel au Comité central de Creusot-Loire, l'évolution des débats au sein de cette instance, en se fondant sur les propos consignés dans les procès-verbaux. La période que décrit Emile Combe se situe entre deux événements marquant pour la vie de l'entreprise et pour lui-même : la Libération en 1944 avec l'installation du Comité d'entreprise à partir de 1945 et la fermeture d'un établissement qui conduit à son licenciement pour motif économique en 1964. L'objet de l'ouvrage de Combe, tiré d'une thèse réalisée sous

la direction de P.H. Chombart de Lauwe, est de comprendre comment s'est introduit le décalage entre l'ambition initiale des Comités d'entreprise et, vingt ans après, le rôle du Comité central d'entreprise dans la gestion de la fermeture d'un établissement. Il s'appuie pour cela sur une analyse thématique des procès-verbaux des réunions de comité d'entreprise, auxquelles, par ailleurs, il a participé en tant qu'élu du personnel avant d'en être écarté à la suite de son licenciement. L'expérience du militant est donc dans cette ouvrage nuancée par l'humanisme du prêtre, et la mise en oeuvre d'une méthodologie fondée sur un matériau objectif : les procès-verbaux. Combe montre ainsi comment le langage de la gestion d'une diminution des effectifs s'introduit dans les argumentations patronales à partir des années 1960, sous l'impulsion des restructurations engagées par le gouvernement de Georges Pompidou.

L'idéal du statut

La position initiale des représentants des salariés au Comité d'entreprise est liée pour E. Combe à une vision générale de la relation salariale, et de l'évolution à laquelle doit conduire le programme du Conseil National de la Résistance. L'auteur souligne ainsi que les représentants envisagent leurs activités à partir du "*besoin de justice*" qu'appellent les questions de recrutement et de promotion. Ce besoin de justice est lié à la reconnaissance d'une élite ouvrière, qui transparaît dans les propos du secrétaire du Comité en juin 1946 : "*Nous pensons en effet qu'il n'y a pas seulement l'élite au sens habituellement restrictif du mot, mais qu'il y a des élites, lesquelles se rencontrent dans toutes les classes et toutes les professions.*" (p. 28). Ce besoin de justice est lié notamment, dans le contexte de la Libération, à la volonté d'épuration des cadres trop engagés dans la collaboration avec l'Allemagne. Il s'inscrit également dans le contexte de l'élaboration d'un "statut de la fonction publique". Un délégué demande ainsi l'élaboration d'un "statut" pour les salariés de l'entreprise dans les termes suivants : "*Le délégué, s'autorisant d'une carrière déjà longue au cours de laquelle il assure avoir vu trop souvent la fantaisie pourvoir les emplois et déterminer l'avancement, souhaiterait dans l'intérêt de l'Entreprise, comme dans celui du Pays, que chaque agent fût vraiment à sa place, c'est-à-dire mis à même d'employer toutes ses capacités et, par là, d'atteindre le maximum de rendement.*

Il en marque le moyen : selon lui et ceux qu'il représente, un statut qui, tenant compte des généralités inscrites dans les conventions ou règlements en vigueur, serait conçu à la mesure de l'Entreprise et définirait pour chaque catégorie professionnelle : ouvriers, employés, maîtrise, ingénieurs et cadres, les conditions d'emploi, de changements d'emploi, d'accession aux emplois nouveaux ou aux emplois supérieurs, d'avancement, de mutation, de déplacement ou d'exclusion, etc., prenant l'homme dès son entrée dans la vie professionnelle ou dans l'Entreprise et l'accompagnant jusqu'au terme de sa carrière, après lui avoir permis de se manifester pleinement sous la garantie d'un travail assuré et de la juste rétribution de valeurs reconnues et socialement utiles." (cité par Combe 1969, p. 31). Le statut permet d'intégrer d'une part une évaluation par les pairs qui mettent les personnes à l'abri de l'arbitraire d'une

subordination interindividuelle[28], et d'autre part les critères posés par les conventions collectives. La proposition d'un statut est cohérente avec une analyse du travail de chaque personne dans l'entreprise en terme de "fonction", de sorte que la direction elle-même se définit par la fonction qu'elle remplit dans un ensemble d'attentes réciproques : "*La Direction attend des salariés qu'elle emploie qu'ils remplissent d'une façon normale leurs obligations, qu'ils exécutent leur travail le mieux possible. Mais de leur côté, les salariés attendent de la Direction qu'elle leur fournisse du travail à exécuter dans de bonnes conditions et que le salaire perçu leur permette de vivre d'une façon décente. Ils aspirent également à ce que le progrès technique, l'augmentation de la production et de la productivité se traduisent pour eux par une amélioration constante de leurs conditions de vie et de travail.*" (citation d'un délégué au CCE du 7 mars 1963, p. 228). Dans ce cadre, les revendications salariales ne portent pas seulement en elles une exigence d'ajustement des rémunérations au niveau de l'indice des prix. Elles visent à faire reconnaître "*des bases solides de références qui assureraient une progression prévisible et calculée de ces mêmes salaires.*" (p. 159). Il résulte pour E. Combe, que l'argumentation des délégués "*vise avant tout à appuyer solidement, à fonder en raison leurs réclamations.*" (p. 139). Cette ambition conduit les délégués ouvriers à défendre non seulement l'exécution des minima salariaux prévus dans les conventions collectives de branche, mais également à veiller au respect de la hiérarchie salariale posée par les classifications négociées. Elle se heurte à la manière dont la direction octroie par exemple la prime annuelle. En effet, pour la direction, la prime annuelle, calculée à partir de l'assiduité des ouvriers est d'abord une libéralité accordée en vue d'encourager les salariés à être présents au poste : pour E. Combe "*Voila rejeté, au bénéfice d'un geste de bienfaisance sociale, tout engagement à maintenir une hiérarchie des salaires.*" (p. 161).

Dans l'argumentation ouvrière, le travail des personnes est envisagé comme le point focal des revendications et des "besoins" ouvriers : l'enjeu pour les délégués ouvriers est de déjouer la dénonciation des renvendications ouvrières comme symptômes d' "anomie"[29]. Un délégué déclare ainsi : "*On a souvent tendance à penser et à dire que nos renvendications sont infinies, que nous ne sommes jamais contents. En fait nous demandons seulement à mener une vie humaine au sein de l'usine et au-dehors, une existence où il y aurait une marge suffisante de*

---

[28] Ce qui correspond, selon Combe (1969) p. 46, au programme du CNR sur "la lutte contre les féodalités économiques".

[29] Au sens que Durkheim donne à ce terme, notamment dans son analyse des revendications ouvrières comme anomiques dans la mesure où elles sont indéfinies (cf. *Le socialisme).* On retrouverait une perspective similaire dans la critique du caractère indéfini de l'Etat providence dans le rapport Beveridge par P. Rosanvallon. Pour Beveridge en effet, la mission de l'Etat providence est de "mettre l'homme à l'abri du besoin". P. Rosanvallon souligne le caractère irréaliste d'un tel programme. Il en tire de manière abusive que l'Etat providence ne peut préserver ses acquis qu'en limitant les besoins. Il est alors conduit à se faire le prophète de toutes les politiques d'"austérité". Cette position n'est pas celle de Durkheim qui souligne, dans *De la division du travail social,* le caractère historique et social du besoin, qui accompagne le développement de la division du travail social.

sécurité" (p. 121). Les revendications sur la durée du travail, et la recherche d'un salaire décent qui ne conduirait pas à une course aux heures supplémentaires, sont elles-mêmes justifiées à partir du travail, et de l'influence bénéfique d'un rythme de vie moins chargé sur la qualité du travail réalisé à l'usine[30].

Le travail est lui-même évalué à partir de ses fonctions sociales, dans un cadre plus global au sein duquel la production de l'entreprise n'est pas évaluée de manière exclusive à partir de sa rentabilité financière, mais à partir de sa contribution à la satisfaction des besoins de la Nation. L'ambition de participer à une telle évaluation de la production conduit les délégués ouvriers à proposer l'institution d'une commission mixte de réorganisation de la production, et d'une commission mixte de la production ayant pour objet de débattre des propositions ouvrières sur l'évolution des produits de l'entreprise et de ses marchés. Cette activité de proposition sur la production de l'entreprise porte de manière presqu'immédiate les délégués à prendre position sur des questions liées à la politique nationale, dans la mesure où cette production est destinée à des marchés publics : à travers notamment la participation à la construction de locomotives, de cuves de centrales nucléaires ou de tourelles de marine (activité de l'établissement de Saint-Chamond).

L' "information économique" comme position de repli des délégués ouvriers

E. Combe montre que, dès les premières propositions des délégués en 1946, le directeur de la société rejette toute ingérence des ouvriers dans l'évaluation de leurs pairs. L'évaluation de l'aptitude de chaque ouvrier relève entièrement, à ses yeux, de la compétence de la direction, en fonction notamment de l'organisation du travail et des équipements qui résultent des investissements qu'elle a décidés. Cette attitude vise, selon E. Combe, à préserver l' "autorité" de la direction. Elle se situe ainsi dans la continuité du style de direction que les syndicalistes ont eu à affronter au cours des années 1930[31]. Ce refus net, pour une question de principes, des propositions ouvrières, se traduit, à partir de 1948 d'un tarissement de ces propositions dont atteste le raccourcissement des interventions des délégués dans les procès-verbaux des réunions.

Il en résulte un repli ouvrier sur le rôle de consultation du Comité d'entreprise, qui place les délégués ouvriers dans une position de demande d'"informations économiques" sur les choix de la direction. La notion même d'*information économique* suppose que les délégués

---

L'anomie ne consiste donc pas pour lui dans l'émergence de nouveaux besoins, mais dans une conception "absolue" du besoin humain qui conduit à son illimitation, en dehors de toute dimension historique et sociale.

[30] La réduction du temps du travail est fondée sur une argumentation économique, la qualité du travail et des produits réalisés, et non sur l'argumentation sociale du "partage du temps de travail".

[31] Si l'on suit notamment les analyses de P. Laroque, dans Laroque (1938) et dans un entretien avec P. Laroque mené en 1991 par C. Didry, la menace de l'affaiblissement de leur "autorité" est l'élément explicatif général des attitudes patronales au cours des mouvements sociaux de la fin des années 1930 et de leur ralliement massif aux principes de la Révolution Nationale au début des années 1940.

ouvriers fassent abstraction de leur propre expérience, tirée de la maîtrise directe qu'ils ont sur leur travail, pour faire des choix patronaux la variable essentielle de la situation économique de l'entreprise. Cette demande trouve une certaine satisfaction dans la transmission de documents comptables exigés dans le cadre de l'ordonnance du 16 mai 1946 sur la consultation du Comité d'Entreprise en matière de hausse des prix. De plus, la transmission régulière d'un "*rapport de l'expert comptable au CCE*", à partir de 1949, devient obligatoire dans le cadre du nouveau statut de la société qui de "société en commandite" se transforme en "société anonyme" (p. 95).

Pluralité et continuité des styles de direction dans au cours de l'après-guerre

Pour dégager plus nettement les évolutions qui conduisent au licenciement collectif de 1964, E. Combe après avoir examiné le style des revendications ouvrières au cours de cette période, envisage ensuite les styles des directeurs qui se succèdent au cours des 20 années étudiées.

Le style dynastique du premier directeur : au carrefour du patronage et des missions de productivité

Le style de la première direction conjugue défense de l'autorité patronale et attachement au maintien de l'emploi. La défense de l'autorité par le premier directeur se manifeste notamment à travers le refus de tout ce qui porterait attente à son monopole d'évaluation du travail des ouvriers et de détermination de leurs rémunérations.

En matière d'emplois, face aux craintes ouvrières accompagnant les regroupements et les fermetures d'établissements dans un cadre de rationalisation de la production, le Président s'indigne de ce que les délégués ouvriers aient pu un instant nourrir le soupçon de la mise en oeuvre de licenciement. Un représentant de la direction répond ainsi à un délégué ouvrier qui s'inquiète de la diminution de l'activité : "*La Direction, soit dans le présent, soit dans le passé, a toujours cherché à assumer le plein emploi et des horaires de travail qui permettent le maximum d'heures de travail. Les intentions de la Direction sont donc suffisamment connues et constituent une politique traditionnelle suivie par la famille T..*" (cité p. 261, propos tenus le 3 mars 1959). Dans ce cadre, le maintien de l'emploi constitue une *évidence* fondée sur l'expériences de difficultés antérieures.

Ce style patronal -proche à maints égards du modèle le playsien du "patronage"- est, dans le cas de ce PDG, tempéré par l'ouverture aux "méthodes américaines". Cette ouverture se concrétise par la participation du Président à des "missions de productivité" aux Etats-Unis. Cette ouverture s'accompagne de la prise en compte d'un nouvel élément : le "*climat social*" de l'entreprise (p. 64). La participation des salariés à la productivité de l'entreprise est alors envisagée non pas à travers le travail réalisé et le produit qui en résulte, mais à partir de la nécessité psychologique de convaincre les ouvriers du bienfondé de nouvelles méthodes de

production, pour éviter que leur résistance aux changements ne pèse sur l'accroissement attendu de la productivité. Dans ce cadre, les premières opérations de rationalisation de la production conduisent en 1955-56 à la fermeture d'une fonderie du groupe sans consultation des délégués ouvriers, dans la mesure où la direction y voit une décision souveraine résultant de son autorité sur l'organisation de l'entreprise. Mais ce regroupement se traduit par le maintien dans l'entreprise de l'ensemble des salariés des établissements fermés, qui se trouvent de ce fait "reclassés".

Aux sources du vocabulaire actuel de l'emploi : les restructurations du début des années 1960

Au cours de l'année 1964, un nouveau Président issu, selon E. Combe, de la "technocratie" (c'est-à-dire un haut fonctionnaire qui a intégré par la suite le milieu des banques d'affaires) arrive à la tête de l'entreprise. Ce nouveau Président mène une politique de rachat massif d'entreprises. Dans ce cadre, la direction de l'entreprise se fait le relais de la politique économique du gouvernement. Le vocabulaire du nouveau Président est dominé par les termes de "*structures*", dont se dégage la notion de "*restructuration*", et d'"*organisation*" (p. 288). A ces deux termes se trouvent fréquemment associée l'idée de "simplification" : "*Comme vous le voyez, toute cette structure que nous avons fini par mettre au point a pour but de simplifier le fonctionnement de "Paris" et de la Direction Générale, en créant des responsabilités claires. On sait qui est responsable de quoi dans chaque secteur.*" (p. 288, c'est nous CD qui soulignons).

La restructuration de la société en 1964 s'inscrit dans la vague des premières grandes "restructurations" menée à partir de 1963 sous l'égide du gouvernement Pompidou. Ces opérations s'inscrivent dans le cadre d'un processus de fusions-concentrations réalisé par l'intermédiaire de grandes banques d'affaires[32]. Le "*motif économique*" prend ici la signification d'une contrainte qui résulte d'une évolution extérieure aux individus : la conjoncture économique fait que "*l'opération est irréversible*". Dans le même temps, le Président à "*faire passer au premier plan la solution du problème humain qui en résulte.*" (p. 236) pour répondre à ces contraintes économiques. On voit ici s'esquisser la distinction entre l'économique et l'"humain" ou le "social", que l'on retrouvera plus tard sous la forme plus systématique du "traitement social du chômage".

C'est dans ce contexte que les représentants de la direction insistent sur le rôle du "*reclassement*" pour faire face aux "problèmes humains" qui résultent de la restructuration. Le directeur de l'établissement supprimé au cours de la restructuration de 1964 déclare ainsi : "*Je regrette que l'on ait été choqué. J'en suis désolé pour le personnel. Si nous résolvons bien le reclassement, la question du traumatisme disparaîtra vite.*" (p. 61). Faisant le bilan de

[32] G. Pompidou lui-même est issu de la Banque Rothschild.

l'opération au lendemain des 500 licenciements effectués par l'entreprise, la direction écrit dans une communication "*Son personnel s'est reclassé sans difficulté... L'opération est terminée ; elle s'est sur le plan social passée de façon exemplaire, sans heurts et sans difficultés, bien qu'elle ait impliqué plusieurs centaines de personnes.*" (citée p. 61). Aux "reclassements" sont associés la prise en charge de 49 *"vieux travailleurs"* par le Fonds National pour l'Emploi. Le comité d'entreprise est alors appelé à débattre sur les mesures d'"*accompagnement*" d'une restructuration présentée comme inéluctable : ce rôle nouveau est pour E. Combe celui d'un "alibi" de décisions politiques de restructuration. Cette fonction d'alibi est redoublée par les résultats effectifs des projets de reclassement de la direction, bien inférieurs selon Combe[33], aux ambitions affichées dans le cours de la consultation du comité d'entreprise.

Les premières "restructurations" menées de manière systématique à partir des années 1960, conduisent ainsi à une véritable "*invention du social*"[34], dont la signification tient à la primauté de l'évolution économique et aux conséquences qui en résultent sur "le social". Cette invention du social correspond à la reconstruction, sous l'égide de la politique gouvernementale, de la "question sociale" et du *salariat* entendu plus généralement comme l'insécurité qui pèse, dans une économie marchande, sur celui qui travaille pour autrui. Paradoxalement, c'est à un moment où la "régulation monopoliste" et le "rapport salarial" semblent conduire à un accroissement sans précédent du pouvoir d'achat, qu'un délégué de la société stéphanoise déclare de manière prémonitoire : "*Nous avons le sentiment d'être livrés complètement désarmés à l'arbitraire du patronat, sans qu'aucun mécanisme d'équilibre vienne tempérer la brutalité des décisions. Cela fait ressortir dans la classe ouvrière ce vieux sentiment d'insécurité, triste apanage du capitalisme, cette inquiétude profonde qui a marqué les générations entières qui nous ont précédés.*" (p. 211).

232. Les nouvelles orientations économiques des IV ème et V ème Plans, et l'élaboration des instruments d'une politique de l'emploi

La stabilité politique construite autour du pouvoir présidentiel à partir de 1962 en France, permet au Premier Ministre nommé par le Général de Gaulle, Georges Pompidou, d'engager une politique systématique de réorganisation de l'économie nationale. Cette politique s'incarne dans les objectifs fixés par les IV ème (1962-1966) et V ème (1966-1970) Plans. Cette politique vise à encourager les concentrations et les regroupements d'entreprises dans le but d'éliminer les phénomènes de double emploi d'une région à l'autre dans le pays. Une telle politique est orientée par le souci d'encourager la construction de "champions nationaux" c'est-à-dire de

---

[33] Qui confronte les projets de la direction aux résultats dont fait état régulièrement à l'époque le journal *Le Monde.*

groupes industriels d'une dimension financière suffisante pour affronter la concurrence internationale à venir, dans le cadre notamment de l'intégration du pays à la Communauté Européenne que met en place le Traité de Rome en 1958. Le pouvoir politique s'appuie, dans ce travail de regroupement des entreprises nationales, sur des banques d'affaires telles que Indosuez et Paribas.

Le regroupement des entreprises est guidé par un souci général de gains de productivité résultant des économies d'échelles que rend possibles l'élargissement de la production[35]. Il est également guidé, dans le cadre de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, par le souci de faire face aux surcapacités qui se font jour au niveau européen, et qu'il convient d'éliminer pour éviter la crise qui résulterait d'une ouverture des frontières. La grève des mineurs en 1963 joue un rôle de catalyseur dans la mise en oeuvre des premiers instruments d'une politique de l'emploi, en vue de faire face à d'importantes réductions d'effectifs devant conduire à terme à la disparition du secteur.

La politique de l'emploi se définira, à partir de cette ambition de réorganisation générale de l'économie nationale, comme une politique d'accompagnement social des flux de salariés que les restructurations produisent. Elle s'appuie pour cela sur un ensemble d'institutions qui émergent peu à peu, à mesure que s'accroît l'expérience des suppressions d'emplois. Le point d'appui initial en est l'accord UNEDIC de décembre 1958, et la gestion de l'indemnisation des chômeurs par des associations départementale, les ASSEDIC (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce). La conclusion d'un tel accord est liée au souci d'accroître la protection des salariés dans les situations de retournement conjoncturel de l'activité économique. Cette institution s'avère au cours des années 1960 une pierre d'angle de la gestion des différentes formes d'indemnisation des salariés touchés par les suppressions d'emploi dans l'industrie. Cette situation se confirme au cours des années 1970, de sorte que la multiplication des missions de l'UNEDIC et des ASSEDIC incite T. Beranger (1975) à écrire "*le régime d'assurance-chômage a pris, dans la vie économique et sociale de notre pays, une place que ses fondateurs eux-mêmes ne pouvaient imaginer en signant, le 31 décembre 1958, la convention l'instituant.*" (p. S. 135).

A cette institution s'ajoute, en 1963, le Fonds National de l'Emploi qui constitue pour le Ministère du travail un instrument crucial dans la mise en oeuvre de dispositifs visant à orienter la politique de l'emploi des entreprises. Dans le contexte d'un engagement de l'Etat en faveur de

---

[34] Pour reprendre le titre provocateur d'un ouvrage de Jacques Donzelot qui a le tort, à nos yeux, d'attribuer à Durkheim, Duguit et aux solidaristes du tournant du siècle, l'invention d'une notion qui n'est alors qu'un adjectif (dans l'expression de "fait social"), et n'accède à la substantivation que dans les années 1960.

la recherche de gains de productivité par les entreprises au cours des années 1960, le Fonds National de l'Emploi permet d'éviter des "licenciements secs" à travers la mise en oeuvre de conventions de préretraite pour les salariés les plus âgés. Les préretraites sont ainsi devenues au cours des restructurations successives un instrument central d'accompagnement des suppressions d'emplois, notamment dans les restructurations des charbonnages et de la sidérurgie. Elles ont reçu un assentiment syndical important, dans la mesure où elles ont pu à certains égards, dans des professions marquées par la dureté des conditions de travail, constituer une forme d'abaissement de l'âge de la retraite.

Un autre élément de la politique d'accompagnement des restructurations est l'organisation de la mobilité des personnes touchées par la suppression de leur emploi. Cette encouragement s'est fait à travers le versement de primes de mobilité dans le cadre des suppressions d'emplois réalisées à la suite de restructurations de certaines grandes industries. Il s'est également traduit par l'institution, à partir de 1967, d'une Agence Nationale Pour l'Emploi. Une telle institution "objective" un *marché du travail* interprofessionnel à l'échelle nationale[36], et traduit le souci d'une prise en charge de la recherche d'emploi par un service public comme le rappelle l'art. L. 311-1 du Code du travail : "*Le service public du placement est assuré par l'Agence nationale pour l'emploi.*" Ce type de procédure de placement se différencie du placement "informel" fréquent dans le monde ouvrier, et remet en cause l'existence de "marchés professionnels" organisés par une concertation forte entre les syndicats ouvriers et patronaux, à l'instar de ce que l'on rencontre par exemple dans la Marine marchande étudiée par Paradeise (1984). L'existence d'une institution comme l'ANPE cristallise une définition nouvelle du chômeur et du chômage : le chômeur est une personne sans emploi à la recherche *d'un* emploi, quelqu'il soit. Le chômeur ne se définit plus, comme au début du siècle par exemple[37], par la privation d'emploi correspondant à sa spécialisation professionnelle et le chômage par le déséquilibre partiel entre le nombre de salariés spécialisés dans un secteur et l'activité de ce secteur. Les institutions sur lesquelles repose la politique de l'emploi sont toutes nées avant le début des années soixante-dix, exceptée la Délégation à l'Emploi, créée en 1975[38]. Il convient cependant, dans le contexte du développement des missions de l'ANPE à partir de la crise de 1973, de rappeler la distance de certains acteurs à l'égard d'une vision globale et nationale du marché du

---

[35] La "compétitivité" devient alors un des moteurs de ces alliances, et un des thèmes centraux des IV ème et Vème plans selon Berstein (1989), p. 155. Le corrolaire en est le souci de faire l'inventaire, dès 1959, des "rigidités" de l'économie sous l'égide d'une commission présidée par J. Rueff et L. Armand.

[36] L'institutionnalisation du marché du travail à laquelle contribue l'ANPE constitue un processus de "construction sociale du marché" que l'on pourrait rapprocher des processus de construction sociale de l'économie étudie dans *Actes de la recherche en sciences sociales* n°65, novembre 1986. Sur le rôle de la représentation économique du marché parfait dans la construction d'une institution régulatrice de l'offre de fraise, cf en particulier dans cette livraison d'Actes, M.F. Garcia "La construction sociale d'un marché parfait : le marché au cadran de Fontaines-en-Sologne", p. 2-13.

[37] Sur le chômage au début du siècle en Grande-Bretagne et en France, cf. Mansfield, Salais et Whiteside (1993).

[38] HOLCBLAT (1996).

travail, dont témoigne notamment l'ambition des "commissions paritaires de l'emploi" prévues par l'accord interprofessionnel du 12 février 1969, ainsi que les propos du Ministre du travail du gouvernement Chirac en 1975. Michel Durafour souligne en effet, au moment où est créée la Délégation à l'Emploi et où est instituée la procédure d'autorisation administrative préalable de licenciement : *"Des études ont montré depuis longtemps le caractère théorique d'une politique de l'emploi fondée sur l'existence d'un marché national du travail. On sait aujourd'hui que plusieurs marchés du travail, sectoriels, catégoriels, et le plus souvent géographiques coexistent et fonctionnent avec des règles et des habitudes fort différentes. Dans ces conditions, la concentration des responsabilités est certainement néfaste ou peut conduire à des solutions sinon peu réalistes, tout au moins peu rapides ; c'est pourquoi les problèmes de l'emploi, comme d'ailleurs ceux de la formation professionnelle ne peuvent être traités valablement qu'à un niveau intermédiaire entre le terrain et l'échelon de conception le plus élevé, c'est-à-dire au niveau régional."* (Durafour (1975), p. S. 5).

La représentation nouvelle que traduit et qu'instrumente l'institution de l'Agence Nationale pour l'Emploi permet d'alimenter les réflexions économiques construites à partir d'une modélisation macro-économique du fonctionnement de l'économie nationale. Salais et al (1986) rappellent le travail de reformulation de l'emploi entrepris en France dès la fin des années 1960 : cette reformulation s'est appuyée en grande partie sur la mise en évidence dans les premiers travaux du Vème Plan, d'une divergence entre l'évaluation démographique de la population active à venir, et des besoins de main d'oeuvre de l'activité économique prévue. La mise en évidence de cet écart tient à la production de données économiques construites, de manière indissoluble, à partir de données macro-économiques et de choix de politique économique. Le *rapport sur les problèmes posés par l'adaptation du Vème Plan* du Commissariat général du plan en septembre 1968 rappelle l'*"option fondamentale... : l'acceptation sans esprit de retour de la compétition économique et de l'ouverture de nos frontières."* (cité dans Salais et al (1986), p. 14). Dans le cadre de l'ouverture internationale de l'économie française, le choix est donc celui d'une adaptation des industries françaises par l'accroissement de la compétitivité, c'est-à-dire par une diminution du prix unitaire des produits réalisés en France. Le point d'appui d'une telle politique est donc une représentation à la fois libérale et macro-économique de la situation économique des entreprises nationales.

233. L'autre aspect du mouvement de 1968 : l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi de 1969

Dans le prolongement du mouvement de mai 1968 et des négociations de Grenelle les 26 et 27 mai 1968, *l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi* institue les lignes de force de la procédure de licenciement collectif. Cet accord a fait l'objet d'un consensus large, puisqu'il a été signé par le CNPF et l'ensemble des confédérations syndicales

représentatives, notamment la CFDT et la CGT. Il est construit autour de deux points. Le premier est constitué par la définition du rôle de "*commissions paritaires de l'emploi*" instituées à différents niveaux géographiques pour chaque branche professionnelle. Le préambule précise de manière synthétique que "*les commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles seront saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en oeuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.*" Ces commissions se voient également attribué dans l'avenant du 21 novembre 1974 un rôle d'arbitrage dans l'élaboration d'un "*plan social*" lorsqu'aucun accord n'aura été trouvé au sein du Comité d'entreprise. L'institution de ces commissions combinée aux procédures de consultation du comité d'entreprise évoque à certains égards, l'architecture des *conseils du travail* projetés, en son temps, par Alexandre Millerand. Cet aspect de l'accord sera repris dans l'avenant de 1986. Il semble cependant que ces commissions n'aient pas joué le rôle que les partenaires sociaux leur destinaient, et que cette partie de l'accord n'ait pas connu la postérité escomptée par ses promoteurs.

La seconde partie de l'accord, organisant la procédure de consultation du comité d'entreprise a, en revanche, connu une postérité plus importante, et a formé l'épine dorsale des différents régimes légaux du licenciement collectif qui se sont succédés depuis lors. Cette partie s'inscrit dans la continuité de l'ordonnance du 22 février 1945 sur le contrôle du placement et de la loi du 18 juin 1966 sur l'obligation de consultation du comité d'entreprise en cas de suppression d'emplois. Elle précise les délais entre la réunion de consultation du comité d'entreprise et la décision de licenciement de la direction, ainsi que les conditions de "déclassement" de salariés qualifiés pouvant éviter de cette manière le licenciement.

Conclusion : l'emploi devient l'objet d'une politique au cours des années 1960

La transformation des fonctions du comité d'entreprise décrite par E. Combe dans la situation d'une entreprise sidérurgique stéphanoise au début des années 1960 correspond à l'orientation nouvelle qu'impulse le pouvoir gaulliste dans le domaine économique. L'orientation générale tend à obtenir un renforcement de la *compétitivité* des entreprises nationales par la constitution de pôles d'activité capables de tirer parti des économies d'échelles qui résultent de ces regroupements pour affronter la concurrence internationale à venir. Dans ce contexte, l'emploi devient une cause de mobilisation politique, comme en témoigne le mouvement de sympathie qui a accompagné la grève des mineurs de 1963 et suscite la création de nouvelles institutions. Tout en répondant au problème d'emplois suscités par les restructurations industrielles, ces institutions contribuent simultanément à le redéfinir comme une marchandise mobilisable à une échelle nationale, de manière à faciliter et à renforcer la

rationalisation de la production. Elles permettent alors de définir une grandeur nouvelle, du moins à l'échelle macro-économique nationale, *le chômage* assimilable à une situation de déséquilibre entre l'offre de travail des salariés et la demande des entreprises.

Cette redéfinition de l'emploi et du chômage se réalise dans une situation de croissance économique, ce qui tend à renforcer la croyance dans le bien-fondé des orientations économiques prises à cette époque. Dans ce contexte, l'accélération de la croissance du produit national brut s'accompagne d'un retournement de tendance pour ce qui concerne le marché du travail. Ce retournement trouve dans le nombre de bénéficiaires des aides de l'UNEDIC et des autres aides publiques un indicateur nouveau qui fait apparaître une croissance continue du nombre des bénéficiaires à partir de 1964[39].

23. Le renouvellement de la conception du chômage introduit par la *Sociologie du chômage* de Raymond Ledrut : du coefficient professionnel à l'"*employabilité*"

L'évolution de l'encadrement juridique de la rupture du contrat de travail constitue un élément important dans la production d'une conception juridique du contrat de travail lui-même, ainsi que nous l'avons constaté dans l'élaboration d'un projet de loi sur le contrat de travail au début du siècle. Cette évolution est liée ce que les citoyens attendent de l'Etat dans le domaine des activités économiques. Dans le contexte de la République triomphante au début du siècle, les attentes à l'égard de l'Etat dans le domaine économique demeurent relativement pragmatiques, et ancrées dans les diverses productions réalisées. L'avénement de la Vème République au début des années 1960 marque l'apogée d'une évolution vers la prise en charge de la croissance du produit intérieur brut par l'Etat -dont les gouvernants tendent depuis lors à se sentir responsables- à laquelle se joint l'orientation nouvelle vers une ouverture de l'économie nationale aux échanges internationaux.

Ces deux types d'attentes à l'égard de l'Etat : attente d'une assistance pragmatique dans des situations économiques déterminées, ou attente d'une action globale en faveur de la croissance de l'activité économique nationale, ont un impact à la fois sur la manière dont le phénomène du chômage est conceptualisé dans les sciences sociales, et sur celle dont les politiques d'emploi sont conçues. Pour illustrer la rupture intervenue depuis le tournant du siècle, nous nous fonderons sur une comparaison entre les conceptualisations de M. Lazard au début du siècle et de R. Ledrut au milieu des années 1960. Dans le contexte d'une redéfinition des objectifs d'une politique économique et sociale, la *sociologie du chômage* de R. Ledrut clarifie ou forge des concepts tels que ceux de "sélectivité", de "vulnérabilité" et

[39] Cf. le graphique présenté en annexe de ce chapitre et tiré de Beranger (1975), p. S. 140.

d'"employabilité" qui sont devenus par la suite, au cours des années 1980, les notions fondatrices de la langue nouvelle du "traitement social du chômage".

231. Le coefficient professionnel, héritage conceptuel de M. Lazard

En 1909, le statisticien M. Lazard publie une étude sur *le chômage et la profession* dont l'objet est de fournir une explication du phénomène sociologique du chômage, c'est-à-dire d'en rechercher la cause. La démarche de Lazard se rapproche, quoique de manière implicite, des *règles de la méthode sociologique* posée par Durkheim, et mises en application par celui-ci dans *le suicide.* Son étude débute en effet par une définition du chômage. Elle se poursuit par une discussion des sources statistiques en la matière et ensuite par une analyse statistique destinée à mettre en évidence la robustesse de la relation entre le phénomène social du chômage et l'activité professionnelle. Cette analyse présente à maints égards les traits de la fameuse méthode des "variations concomitantes" présentées par E. Durkheim (1895). Elle se situe également par sa matière, la mise en évidence de l'importance du groupe professionnel, dans le prolongement de la *division du travail social,* que Lazard suggère en ces termes : "*qui dit professionnel, dit division du travail.*" (Lazard (1909), p. 6). Elle contribue enfin à un rapprochement entre les analyses durkheimiennes (dont l'influence, même implicite, est réelle), et les développements de la technique statistique introduits en France par Lucien March.

Le point de départ de la démarche de M. Lazard est une définition du chômage empruntée au sens commun : "*Nous pourrons dire que le chômage est l'absence exceptionnelle de travail rémunéré chez un professionnel.*" (op cit p. 3). Cette définition laisse affleurer la représentation sur laquelle s'appuie de manière sous-jacente le statisticien : c'est-à-dire l'existence de groupes professionnels au sein desquels l'absence de travail prend son sens. Elle est présentée par Lazard comme une définition large, dans la mesure où elle déborde vers des domaines connexes tels que la maladie où la grève, mais distincts du chômage proprement dit. Le chercheur sera amené à les écarter dans la mesure où : "*Telles formes particulières de chômage, comme le chômage-grève ou le chômage-maladie, paraissent si évidemment dues à l'état affectif ou physique du travailleur, qu'il semble fâcheux de les confondre avec telle ou telle autre formes, comme le manque d'ouvrage, pour rechercher une cause commune aux uns et aux autres.*" (p. 9). Pour délimiter davantage l'objet de l'étude, Lazard est amené à ce que le sens commun définit comme le chômage "*sans épithète*", et circonscrit ainsi cet objet : "*Obligé de faire un choix parmi les sources à analyser, et par suite, parmi les genres de chômages à observer, notre attention se portera naturellement vers le chômage involontaire des travailleurs valides appartenant à la classe sociale des preneurs d'ouvrage.*" (p. 16). Relevons au passage l'expression emblématique de la situation juridique du contrat de travail au début du siècle qu'utilise M. Lazard : la classe sociale des preneurs d'ouvrage. La "classe sociale des preneurs d'ouvrage" présente une ouverture importante, par rapport notamment à la notion marxiste de

"prolétariat" ou de "classe ouvrière" immédiatement rapportée au salariat, dans la mesure où elle intégre la majeure partie des travailleurs isolés, qui constituent environ un quart de la population active industrielle française en 1910[40].

Partant des statistiques collectées à travers les recensements menés en France et en Allemagne en 1896 et en 1901, M. Lazard est amené à mettre en évidence la robustesse de la proportion de chômeurs de chaque profession et la correspondance de ce phénomène pour chaque groupe professionnel entre la France et l'Allemagne. Le coefficient professionnel est ainsi un phénomène crucial dans la compréhension du chômage, du fait d'abord de sa constance. Il en résulte que le chômage n'est pas un phénomène accidentel qui découlerait simplement des aléas de l'activité économique globale : le chômage ainsi défini est un *fait social* au sens où il tient à la structure profonde de la société, il rejoint ainsi les conclusions de Karl Marx sur le capitalisme sans adhérer à l'"*explication compliquée*" qu'en donne Marx[41]. Dans une société qui méconnaît ses propres besoins, le chômage est une chose inévitable pour M. Lazard et la conclusion qui s'impose selon lui est que "*Le jour où la collectivité saura exactement quels sont ses besoins et comment elle les satisfait, le jour où la production ne sera plus abandonnée au jeu aveugle et brutal de la concurrence entre entrepreneurs privés, ce jour-là, le fléau du chômage involontaire ne sera plus qu'un souvenir.*" (p. 353). A partir de cet idéal régulateur, et d'une certaine manière utopique, le chômage tient d'abord à l'*incertitude* qui pèse sur la réalisation des produits de chaque activité économique.

Dans ce cadre, l'analyse du coefficient professionnel de chômage menée "scientifiquement" vise à guider dans un second temps l'"*art social*", en indiquant les voies d'une forme pratiquable de lutte et d'assurance contre le chômage : le lieu propice des institutions destinées à remplir de telles fonctions est la profession. L'échec de tentatives d'assurances "interprofessionnelles" contre le chômage, comme dans le canton suisse de Saint-Gall, en devient par là-même explicable, du fait de l'hétérogénéité des "risques professionnels" de devenir chômeur.

232. La prise en compte des critères démographiques par R. Ledrut

L'étude de Ledrut (1966) s'appuie sur une enquête et une méthode différentes de celles de M. Lazard. Ledrut étudie dans un contexte de plein emploi, attesté par les chiffres de l'UNEDIC toute récente, la population des chômeurs secourus de Toulouse au début des années 1960. Le chômage touche à l'époque moins de 1% de la population active nationale. L'ambition de l'étude est de présenter le chômage comme "*réalité sociale*" et non comme "*indice économique*". Pour

---

[40] GIDE (1912).

[41] L'analyse de Lazard peut également se présenter comme une variante des théories du "taux naturel" de chômage, en rejetant l'hypothèse d'un "taux naturel national" pour s'en tenir à un "taux naturel professionnel".

analyser les caractéristiques de cette population qui se rapproche à maints égards du sous-prolétariat, Ledrut constitue une grille d'analyse fondée d'abord sur des indicateurs démographiques pour mettre en évidence la *sélectivité* du chômage : "*L'analyse sociologique du chômage a pour objet le double caractère social de ce fait qui concerne toute une société et affecte directement certains individus.*" (première phrase de l'introduction).

Le cadre d'investigation de cette population est constitué par des critères qui reviennent ensuite constamment dans les analyses : l'âge, la déficience, la sous-qualification entendue comme sous-formation scolaire, la race, le sexe, le statut patrimonial, la catégorie socio-professionnelle (indépendant, salarié, et au sein de cette catégorie ouvriers, employés et cadres), enfin, l'effet de branches. Dans une telle grille, les éléments professionnels et ayant trait à la réalisation d'un produit sont placés en dernière position, dans la mesure où il s'avère que leur poids est inférieur à celui des autres éléments mentionnés dans l'explication du phénomène analysé. Le coefficient professionnel présuppose en effet pour R. Ledrut (p. 188) une fermeture relative des marchés du travail professionnels à l'égard des autres marchés, de sorte que "*Le "coefficient professionnel" paraît assez marqué en France, dans les branches qui ont connu entre 1950 et 1960 une certaine régression économique et une régression de l'emploi, comme le textile, l'habillement et les cuirs et peaux.*" (p. 189).

Le chômage est ensuite analysé comme le résultat d'un processus, et dans un premier temps "la mise en chômage" (chapitre 2), qui permet de faire la part de la "mobilité" et celle de la "*vulnérabilité*". Trois formes de vulnérabilité se dégagent, selon la personne, la profession ou l'établissement. Dans ce cadre, la personne est primordiale et ouvre la voie à une réflexion sur la relation entre l'âge et la vulnérabilité, avec la mise en évidence d'une vulnérabilité élevée aux âges extrêmes de l'activité. Dans un second temps, la sortie du chômage est présentée à travers le problème de *l'employabilité* des personnes. L'employabilité d'un chômeur se définit "*par ses chances de retrouver un emploi*" (p. 103), et elle est variable selon les critères présentés précédemment.

L'analyse du processus de mise au chômage et de retour dans une activité permet à l'auteur de mettre en évidence les limites d'une politique publique. Lorsque la vulnérabilité est importante et l'employabilité faible, il faut en effet admettre "*l'infériorité économique*" de certaines personnes, et adopter les mesures qui conviennent. Ainsi, l'"infériorité économique" des travailleurs âgés fait apparaître la préretraite comme une solution acceptable pour les problèmes d'emploi de ces classes d'âge, voire pour les problèmes d'emploi en général : "*Les événements de Saint-Nazaire ont montré récemment en France que la retraite anticipée est apparue comme une des solutions au problème de l'emploi dans cette région.*" (p. 129).

Cette "infériorité économique" est également importante pour les travailleurs étrangers, avec des variations selon les origines. R. Ledrut suggère ainsi un processus fatal de non-intégration des travailleurs musulmans et africains en France du fait de l'existence de pratiques discriminatoires fortes : "*Il est (...) certain que les pratiques discriminatoires ont en général un caractère ethnique plus que national et une signification raciste, liée d'ailleurs aux possibilités d'assimilation des immigrants. Elles affectent moins en France les travailleurs d'origine européenne que les travailleurs africains.*" (p. 147). La discrimination tient surtout, de la part des immigrants, à une plus ou moins forte instabilité selon leur origine : en effet, "*Il semble que les travailleurs algériens musulmans soient beaucoup plus instables, à tous points de vue, que les travailleurs d'origine européenne. (...) En 1954, il y a eu 160000 entrée de travailleurs algériens pour 134600 sorties. Il s'agit d'une population qui ne s'installe pas. Ce qui est beaucoup moins le cas des travailleurs européens qui, assez souvent, s'établissent, font carrière et "progressent" socialement.*[42]" (p. 148). Ledrut préfigure, à travers une telle analyse, les théories économiques de la "segmentation du marché du travail" importée en France à partir du début des années 1970. Son analyse, en dépit de son ancrage dans les conditions historiques du début des années 1960, ouvre la voie dans le cadre des politiques de l'emplois à venir, aux "aides au retour" des immigrés dont l'initiative revient, en 1979, au Secrétaire d'Etat en charge des travailleurs immigrés, Lionel Stoléru.

La sociologie du chômage de R. Ledrut conceptualise des notions telles que l'employabilité ou la vulnérabilité qui seront plus tard un élément essentiel dans les justifications des politiques de l'emploi, pour justifier soit le retrait de certaines personnes du marché du travail, soit au contraire leur maintien dans l'emploi[43], et plus généralement les mesures "contra-sélectives". Elle préfigure largement le mode de développement des multiples mesures de politique d'emploi adoptées dans les années quatre-vingt qui reposent sur le double principe de ciblage des bénéficiaires selon des catégories prédéfinies selon leur employabilité supposée et d'incitation financière des employeurs[44].

---

[42] L'existence d'une forte instabilité des travailleurs algériens en France à l'époque tient à la nature même de l'immigration de travailleurs en provenance d'Algérie à l'époque. Comme le souligne Zéhraoui (1996), les travailleurs algériens immigrés en France sont venus seuls en France, avant que ne s'engage plus tardivement un processus d'immigration des familles, et avec elles une forme spécifique d'intégration. L'auteur rappelle également "*l'engagement des Algériens de France dans le mouvement national et la guerre de Libération.*" (Zéhraoui 1996, p. 238) qui à l'époque des travaux de R. Ledrut a dû avoir un poids non négligeable sur les mouvements de main d'oeuvre constatés.

[43]. Les préretraites ont ainsi d'abord permis d'éliminer les salariés les plus âgés, puis la politique de Martine Aubry a encouragé le maintien des plus âgés, et donc des plus "vulnérables", à leur poste, sans remettre en question la politique de préretraites pour autant.

[44] Sur l'employabilité des bénéficiaires de diverses mesures de politique d'emploi, cf. AUCOUTURIER (1993a). Pour une argumentation détaillée de ce double principe, cf. AUCOUTURIER (1995).

24. La systématisation des instruments de la politique de l'emploi au cours des années 1970

La procédure de licenciement collectif pour motif économique connaît un tournant en 1975, à travers une prise en charge plus directe de cette procédure par l'administration. Deux éléments attestent de cette intervention plus directe de l'administration dans les licenciements collectifs, d'une part la loi du 3 janvier 1975 instituant une autorisation administrative préalable aux licenciements pour motif économique et d'autre part l'institution au sein de l'administration centrale du Ministère du Travail, de la Délégation à l'Emploi chargée de coordonner la mise en oeuvre des mesures ayant trait à l'emploi et destinée à attirer d'anciens élèves de l'ENA dans ce ministère.

241. L'institution d'une autorisation administrative préalable de licenciement

L'avenant du 21 novembre 1974 à l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi introduit des précisions dans la procédure de licenciement collectif en précisant les délais entre la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement concerné et la "décision définitive" de la direction. Elle précise également les documents que la direction transmet aux représentants du personnel au sein du comité avant la réunion de celui-ci, ainsi que le but de la réunion. En effet : la direction "*communique au comité d'entreprise ou d'établissement le projet de plan social qu'elle devra avoir établi comportant les dispositions qu'elle envisage pour, d'une part éviter ou limiter les mesures de licenciement et, d'autre part, faciliter au maximum le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité(...)*" (article 12). Suit une énumération de mesures. Il existe une forme d'arbitrage des litiges qui pourraient survenir dans l'élaboration du plan social, à travers le recours aux "commissions paritaires de l'emploi" présentées dans la première partie de l'accord interprofessionnel : "*Lorsque le plan n'aura pu être établi, il sera fait appel au concours de la commission paritaire de l'emploi compétente ou des organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées ci-après. A cet effet, celles-ci disposeront des délais appropriés aux articles 13 et 14.*"

L'autorité administrative intervient dans la procédure, dans la mesure où "*la direction informera l'autorité administrative compétente, dès que le comité d'entreprise ou d'établissement aura lui-même été informé.*" (art. 11, al. 2). Elle représente également une instance devant laquelle peuvent être portées "*d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement (....) les difficultés éventuelles survenues au cours de ce projet au sein du comité d'entreprise (...).*

-soit au niveau utile le plus proche possible du lieu de licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière." (art. 12,

al. 5). L'ouverture à un contrôle plus direct de la procédure par l'inspection du travail n'apparaît donc pas explicitement dans l'avenant. A l'inverse, d'une certaine manière, l'avenant de novembre 1974 met en place une procédure d'arbitrage entre plusieurs niveaux de représentations des intérêts des salariés et des patrons dans la profession, à travers les "commissions paritaires de l'emploi".

La loi du 3 janvier 1975 confirme certes les délais de procédure prévus dans l'accord de l'année précédente. Elle introduit un élément radicalement nouveau présenté à partir de l'article L. 321-7 nouveau du Code du Travail : le contrôle préalable au licenciement de la conformité de la procédure de consultation des représentants du personnel en évitant d'aborder la question du plan social pour les licenciements collectifs, et le contrôle de la réalité du motif économique pour l'ensemble des licenciements "pour cause économique". Les inspecteurs disposent pour faire connaître leur décision, de refus ou d'acceptation, d'un délai de trente jours à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement, pour les licenciements collectifs, lorsque les procédures de consultation prévues par la loi ont eu lieu. Ils disposent d'un délai de sept jours renouvelable une fois pour les autres licenciements pour cause économique. Le contrôle de la réalité du motif économique par l'inspecteur s'étend donc à l'ensemble des licenciements pour motif économique, y compris les licenciements individuels.

Dans ce cadre, l'autorisation administrative peut être tacite, puisqu 'il est prévu que "*des lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente, ou à défaut de réponse de celle-ci qu'après expiration des délais prévus aux alinéas précédents.*" (art. L321-9, al. 3). L'absence de réponse de l'autorité administrative est alors considérée comme un acte d'autorisation qui fait grief. A la fin des années 1970, la Cour de cassation se fonde sur cette intervention de l'autorité administrative pour rejeter les actions des salariés et leurs représentants devant des juridictions civiles en contestation d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Le contrôle du licenciement pour motif économique est confié à des membres de l'Administration du Travail. Il en résulte la constitution d'un corps d'experts dans la mise en oeuvre des mesures en faveur de l'emploi, pour lesquelles ceux-ci ont à veiller d'une part à la bonne application et d'autre part au bon ajustement de chacune de ces mesures dans l'ensemble que représente le plan social. L'autorisation administrative de licenciement est donc un élément de la production normative systématique engendrée par les politiques de l'emploi.

242. La création de la Délégation à l'Emploi

La montée des mesures en faveur de l'emploi a suscité au cours de l'année 1975 une réorganisation des services au sein du Ministère du Travail. Le Conseil des Ministres du 9 avril 1975 entérine la création d'une *"Délégation à l'emploi"* chargée de veiller à la mise en oeuvre de la politique de l'emploi (cf. Durafour (1975)). Paradoxalement, le Ministre du Travail, Michel Durafour, présente cette réforme dans le cadre d'une prise de conscience du caractère décentralisé du marché du travail. Si l'existence d'une multiplicité de marchés du travail sectoriels, professionnels ou géographiques doit conduire à renforcer les niveaux intermédiaires tels que la région dans la lutte contre le chômage, l'installation de la Délégation à l'Emploi en tant qu'Administration de mission, vise à rationaliser la mise en oeuvre des dispositifs publics à travers, en particulier, le Fonds National de l'Emploi qui lui est rattaché. Elle vise également à attirer dans le Ministère les hauts fonctionnaires sortis de l'ENA.

La mission de la Délégation à l'Emploi est d'abord de gérer et de coordonner les différents dispositifs de la politique de l'emploi. Cette mission est remplie de plusieurs manières. Une première forme d'intervention consiste à centraliser les actions réalisées par les Administrations "de terrain" : les Directions Départementales et l'Inspection du travail. Une seconde forme d'intervention est liée à l'ampleur nouvelle des situations créées par la multiplication et l'approfondissement des restructurations de certains secteurs comme la sidérurgie : la Délégation à l'Emploi devient l'interlocuteur direct des directions de grandes entreprises industrielles dans l'élaboration et la négociation de plans sociaux destinés à désamorcer l'apparition d'éventuels conflits d'intérêts avec les représentants des salariés. Cette forme d'intervention de la Délégation à l'Emploi est, au cours des années 1980, un élément central dans la politique de redressement des entreprises nationalisées mise en oeuvre à partir de 1983. Dans ce cadre, les directeurs des ressources humaines de certaines sociétés évaluent les "sureffectifs" de leur entreprise à partir du nombre de suppressions d'emploi sans licenciement sec que rendent possible les dispositifs institutionnels, en concertation avec la Délégation à l'Emploi[45].

[45] Séminaire avec un ancien DRH de Rhône Poulenc dans le cadre d'une enquête de la DARES sur les travailleurs vieillissants menée en 1993-1994 sous la direction d'A.M. Guillemard.

Conclusion

La mise en oeuvre systématique d'une politique de l'emploi impulsée par le gouvernement, et plus spécialement le Ministère du Travail, à partir de 1975 est précédée par la création d'institutions de régulation d'un marché national du travail au cours des années 1960. La question de l'emploi ne devient donc pas une question politique à la suite de la montée du chômage en France, dans la situation de crise qu'ouvre l'embargo pétrolier de 1973. Il faut ici nuancer, voire renverser le schéma d'une réponse politique à des problèmes économiques et sociaux. La constitution des institutions fondamentales pour une politique de l'emploi : fonds d'indemnisation national des chômeurs avec L'UNEDIC en décembre 1958, Fonds National de l'Emploi en 1963, voire Agence Nationale Pour l'Emploi envisagée dès 1966, ne succède pas à un choc économique dont serait victime l'économie nationale. Elle accompagne et dans certains cas, précède, la montée du nombre de chômeurs, comme en témoigne le graphique n°1 (présenté en annexe de ce chapitre) retraçant l'évolution du nombre de personnes secourues de 1954 à 1975. Pour comprendre cette situation, où, d'une certaine manière, le remède précède le mal, il est nécessaire de prendre en compte l'effet de "révélation" qui résulte de ces institutions. C'est ainsi que le nombre de chômeurs déclarés tend à s'accroître avec le maillage du territoire national par des antennes locales de l'agence nationale pour l'emploi, et à la fin des années 1960 à s'écarter du nombre de personnes indemnisées pour la perte de leur emploi. Au-delà de ce résultat, de telles institutions prennent place dans le cadre d'une politique économique plus large de rationalisation de l'économie nationale censée répondre au problème que pose l'ouverture à venir aux échanges internationaux. Ces institutions visent à organiser la mobilité des salariés que les responsables attendent de la mise en oeuvre d'un tel programme économique. Elles permettent d'assurer le maintien de la paix sociale en dépit d'un niveau élevé de licenciements et de suppressions d'emploi annuels, dès les années 1960. La montée progressive du chômage au cours des années 1960 et l'ampleur nouvelle prise par le phénomène au cours des années 1970 tient alors tout autant aux difficultés économiques imposées de l'extérieur, qu'à un processus d'essoufflement de la mobilité de la main d'oeuvre dans un contexte de suppression constante des emplois nationaux qui deviennent donc une denrée rare.

La prise en charge du problème de l'emploi par le pouvoir exécutif à partir de 1975 traduit, dans cette perspective, le point d'aboutissement d'une évolution esquissée dans l'après-guerre et accentuée par le pouvoir gaulliste au cours des années 1960. Il convient toutefois de souligner qu'un tel processus n'annihile pas totalement un autre modèle de l'emploi, fondé lui sur la *responsabilité* tant individuelle que collective des acteurs économiques. L'accord interprofessionnel de 1969, comme l'avenant de 1974 et l'accord de 1986 font une place centrale à l'institution de "commissions paritaires de l'emploi" destinées à arbitrer les conflits suscités par les suppressions d'emploi. Cela signifie que de tels accords admettent l'existence de

conflits d'intérêts autour des suppressions d'emploi, dans le cadre notamment de la procédure d'information économique du comité d'entreprise par la direction.

La politique économique menée à partir des années 1960 vise d'abord à susciter, dans tous les secteurs productifs, les regroupements d'entreprises. L'aide à la création d'entreprise peut être perçue comme un élément incongru dans le cadre de cette politique, dans la mesure où elle introduirait un obstacle à la rationalisation productive engagée. Les problèmes que rencontrent alors commerçants et artisans face à l'émergence de grandes surfaces, ou les agriculteurs exposés à la concurrence mondiale, sont confiés à des ministères spécifiques.

Section 2. L'intervention nouvelle des salariés dans le contrôle des licenciements pour motif économique : de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement à la loi de janvier 1993

1. La remise en cause du contrôle administratif de l'emploi

11. Les ambiguïtés de la loi du 31 décembre 1986

Les licenciements pour motif économiques ont connu une progression importante à partir de 1982 : ils passent d'environ 450000 licenciements annuels pour motif économique en 1982 à un pic de 600000 licenciements pour motif économique en 1987 (Baktavatsalou & Brosetta, 1996). Le régime de l'autorisation administrative préalable de licenciement n'a pas freiné la progression du nombre de licenciements. La suppression de l'autorisation administrative n'a pas eu elle non plus, les vertus bienfaisantes que lui attribue alors le CNPF, puisqu'elle a été suivie par le pic de 1987.

La suppression de l'autorisation administrative de licenciement est, dans le domaine du droit du travail, l'un des aspects du programme libéral d'une opposition de droite que l'échec de 1981 a radicalisée. Elle répond à la revendication par le CNPF d'un "assouplissement" de la procédure de licenciement pour motif économique, plus à même, aux yeux de ses membres, de conduire à une diminution du chômage. L'argument avancé est d'une nature complexe : l'enjeu n'est pas pour cet organisme, la diminution du nombre de licenciés pour motif économique. Il est d'accroître ce qu'en langage patronal on nomme la "flexibilité" : en éliminant l'obstacle aux suppressions d'emploi que constitue l'autorisation administrative, l'Etat inciterait les patrons à embaucher des salariés dans la mesure où les patrons seraient ainsi libérés des difficultés de se séparer de ces salariés en situation de baisse du chiffre d'affaires. La diminution du chômage ne résulterait pas immédiatement de celle du nombre de licenciés pour motif économique, mais de l'accroissement du nombre d'embauches. L'objectif d'une telle réforme est ainsi d'accroître la mobilité de la main d'oeuvre d'une entreprise à l'autre. Son impact sur le chômage se fonde sur l'hypothèse que le ralentissement d'une entreprise ou d'un secteur peut être compensé par la progression de l'activité d'autres entreprises ou d'autres secteurs.

L'arrivée au pouvoir d'une majorité parlementaire ayant fait de la déréglementation le point essentiel de son programme politique se traduit, dès juin 1986, par la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Toutefois, pour dépasser l'aspect partisan d'une

telle décision et sortir de l'ornière d'une politique de classe dictée par le CNPF, P. Séguin, le Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales, met en chantier une loi destinée à déterminer un régime nouveau du licenciement pour motif économique. Suivant la procédure mise en oeuvre en 1974-1975, il confie tout d'abord aux partenaires sociaux le soin de négocier un accord interprofessionnel sur l'emploi, avant de faire adopter ce nouveau régime au Parlement.

L'accord national interprofessionnel du 20 Octobre 1986 ne constitue pas un simple avenant à l'accord sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974. Il en modifie les termes. Un de ses principaux dispositifs est constitué par la définition d'une nouvelle mesure destinée à faciliter la mobilité des salariés : le "contrat de conversion". Le nouvel accord prévoit également une consultation plus approfondie du comité d'entreprise. Alors que l'accord de 1969 prévoit une réunion avant le licenciement, l'accord du 20 octobre 1986 prévoit une première réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle la direction présente un "plan social". Des délais allant de 30 à 60 jours en fonction de l'importance du licenciement sont prévus entre la première réunion, et la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative, et le licenciement. Au cours de ce laps de temps se tient une seconde réunion du comité d'entreprise.

La loi du 30 décembre 1986 reprend les modalités de consultation fixées par l'accord et précise le rôle de l'autorité administrative. L'article L. 321-4 prévoit en effet que "*Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés sur une période de trente jours, l'ensemble des informations prévues au présent article sera porté simultanément à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle seront également adressés les procès-verbaux des réunions prévues à l'article L. 321-3. Ces procès-verbaux devront comporter avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.*" L'autorité administrative a donc un droit de regard important sur la consultation du comité d'entreprise. La compétence de contrôle de la régularité de la procédure de consultation qui lui est confiée est assortie d'une prérogative nouvelle, celle d'adresser à l'employeur des observations sur les irrégularités de procédure dont copie est transmise au comité d'entreprise, et auxquelles l'employeur est tenu de répondre.

La loi maintient l'obligation de consulter les institutions représentatives du personnel et d'informer l'autorité administrative pour les licenciements de moins de dix salariés dans une période de trente jours.

12. La jurisprudence produite à partir de la loi du 30 décembre 1986

La loi du 30 décembre 1986 a conféré à la consultation du comité d'entreprise une place cruciale dans la procédure de licenciement collectif, de sorte qu'à maints égards, la régularité de la procédure a été liée à celle, primordiale, de la consultation des institutions représentatives. Dans ce cadre, le recours du comité d'entreprise à l'assistance d'un expert-comptable prévu par les lois Auroux devient le point d'achopppement à partir duquel s'engage un mouvement jurisprudentiel portant sur ce que Bouaziz (1995) nomme le "*temps durée*" de la saisine du comité d'entreprise. La jurisprudence conduit à reconnaître au juge un pouvoir de fixation de la date des réunions sur le fondement de l'article L. 434-6 du Code du travail qui donne au comité d'entreprise le droit à l'assistance d'un expert, et sur celui de l'article L. 432-1 qui lui donne le droit de disposer d'un délai raisonnable pour regrouper et analyser l'information dont il a besoin. La Cour de Cassation a fixé cette jurisprudence à travers un arrêt du 27 juin 1989 dans lequel elle précise que "*Attendu que lorsque le CCE a décidé de recourir, comme l'article L. 434-6 du code du travail lui en donne le droit, à l'assistance d'un expert-comptable, le chef d'entreprise n'est pas fondé à opposer aux membres dudit comité le délai prévu entre les deux réunions de consultation de cet organisme par l'alinéa 4 de l'article L. 321-3 du même code.*" (cité dans Bouaziz (1995), p. 55). On retrouve ici dans l'intervention de la Cour de Cassation, une configuration analogue à celle que l'on retrouvera plus tard, dans les arrêts SIETAM de juin 1995 : celle qui résulte de l'articulation entre les dispositions ayant trait à la consultation du comité d'entreprise dans une procédure de licenciement collectif et les dispositions ayant trait aux règles générales applicables dans les matières qui intéressent le comité d'entreprise. Le recours du comité d'entreprise à un expert s'est ainsi traduit, entre 1986 et 1989, par un allongement important des délais des procédures, de l'ordre dans certains cas de plusieurs mois.

13. La réglementation nouvelle posée par la loi du 2 août 1989

L'articulation entre la loi Séguin et les lois définissant le fonctionnement du comité d'entreprise a ainsi, à l'occasion du recours du comité à un expert, fourni la matière d'une jurisprudence prudence importante sur les délais résultant de cette expertise. Une loi aux ambitions larges, la loi du 2 août 1989 "*relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion*" a réglé cette question. Comme son titre l'indique, cette loi s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 20 octobre 1986 qui lie planification de l'emploi dans l'entreprise et contrat de conversion. Elle ne se limite pas toutefois à cet aspect préventif cher au Ministre du Travail, Jean-Pierre Soisson, et au Premier Ministre de l'époque, Michel Rocard. Elle précise également la notion de motif économique, en s'inspirant de la directive européenne de 1975 (article 321-1 du Code du travail), et certaines modalités de la procédure de

licenciement collectif. Il faut sans doute y voir le souci affiché par le Gouvernement et, au sein de celui-ci, le Ministre du Travail de continuer à mener à bien les "*restructurations*" engagées sur une grande échelle dans les entreprises nationalisées depuis 1983. Pour le Ministre du Travail, dans le contexte de la croissance économique de la fin des années 1980, la restructuration a longtemps été l'apanage de secteurs "en déclin", mais "*on voit apparaître un nouveau type de restructurations, tourné vers l'amélioration de la compétitivité, la conquête de nouveaux marchés, la modernisation des entreprises.*" Il n'en demeure pas moins que les restructurations sont destructrices d'emplois et que, dans ce cadre économique indiscutable, l'action de l'Etat et du Ministère du Travail consiste à limiter les dégâts de manière à arriver à une situation où "*les restructurations seront moins destructrices d'emplois.*" (cf. Soisson (1989a), et plus globalement *Droit social* (janvier 1989) intitulé : "*Les restructurations*").

Dans le domaine de la procédure de licenciement collectif, la loi du 2 août 1989 précise l'obligation pour les directions de présenter un *plan social* accompagnant la procédure (article L. 321-4-1 CT). Elle précise également les conditions du recours du comité à un expert, en prévoyant une réunion supplémentaire du comité d'entreprise, tout en veillant à maintenir des délais limités selon une préoccupation comparable à celle de la loi Séguin. Présentant cette nouvelle procédure de consultation, Jean-Pierre Soisson écrit ainsi : "*L'épineux problème de l'incidence du recours de l'expert comptable sur l'écoulement des délais de la procédure de licenciement collectif est enfin réglé. La solution n'apparaît pas d'une simplicité évidente, mais elle permet de résoudre les difficultés qui s'étaient accumulées depuis deux ans. L'information et la consultation du comité d'entreprise seront bien assurées : une troisième réunion du comité d'entreprise devra être tenue, l'expert comptable disposera de trois semaines à compter de la première réunion du comité pour accomplir sa mission et il pourra être assisté d'un expert technique.*

L'allongement de la procédure de licenciement n'en sera pas moins limité à quinze jours puisque les délais commenceront à courir non à compter au plus tôt de la première réunion du comité d'entreprise, comme le prévoit l'article L. 321-7, mais à compter du quatorzième jour suivant la notification à l'Administration de la décision par laquelle le comité fait appel à l'expert." (Soisson, (1989 b), p. 623). La loi limite ainsi les délais d'intervention de l'expert à trois semaines. Elle désamorce par là le développement du contentieux sur le délai de la consultation, et inaugure une période de moindre activité judiciaire de la part des comités d'entreprise[46].

---

[46]. Nous ne disposons pas ici de données quantitatives fiables. Nous nous fondons sur les propos de Madame Battut directrice de la revue *Jurisprudence sociale* de l'UIMM.

2. L'adoption de la loi du 27 janvier 1993

L'article 60 de la loi DMOS du 27 janvier 1993 -modifiant les articles L. 321-4-1 et L. 321-7 du Code du travail- s'inscrit dans les débats plus larges qui opposent les députés du groupe majoritaire, le groupe socialiste, au Gouvernement. En dépit de sa désignation courante sous l'appelation de "loi Aubry"[47], du nom du Ministre du Travail de l'époque, cet article est un des rares produits d'un travail parlementaire autonome, et à certains égards en contradiction avec le Gouvernement, du moins avec son Ministre du Travail.

21. La révolte des députés socialistes contre le Gouvernement au sujet du projet de loi portant Diverses Mesures d'Ordre Social

La loi dans laquelle l'article 60 prend place est une loi "portant Diverses Mesures d'Ordre Social". Les lois "DMOS" sont destinées à régler certains domaines qui sont de la compétence du Parlement, tel que par exemple le niveau du minimum vieillesse ou les indemnités versées aux handicapés. A. Recours, le rapporteur de la loi du 27 janvier 1993 a acquis dans ce domaine une compétence particulière, et rappelle qu'au-delà d'un certain caractère hétéroclite, ce type de loi peut donner l'occasion d'un travail législatif véritable : "*le DMOS est un projet de loi de fin d'année sur lequel je m'étais spécialisé. On peut faire apparaître des tas de choses, c'est un espace de liberté pour les parlementaires, qui n'est pas tellement gros dans la constitution de la Vème République. Et j'ai dû rapporter pendant quatre ans tous les DMOS soit en tant que rapporteur, soit en tant que responsable du groupe. Cela permettait aux députés de la majorité à l'époque de retrouver un espace de liberté et d'instillation de valeurs.*" (A. Recours, entretien avec C. Didry du 6 novembre 1996).

La production de la loi s'est appuyée dans un premier temps sur un projet de loi déposé par le Gouvernement devant la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée. De manière exceptionnelle dans le fonctionnement de la Vème République, le projet déposé par le Gouvernement est rejeté par la Commission le 26 novembre 1992 dans la mesure notamment où, pour des raisons budgétaires, il a écarté la question de l'allocation-dépendance pour les personnes âgées. L'enjeu est, comme le suggère le compte-rendu du Bulletin des commissions de l'Asssemblée Nationale, et comme nous l'a confirmé Alfred Recours, d'amener le Gouvernement à renouveller ses propositions : "*Compte-tenu des débats précédents, la Commission a rejeté l'ensemble du projet de loi (n°2978) dans l'attente d'une lettre rectificative proposant des mesures relatives à la prise en charge des personnes âgées dépendantes et de l'annonce de la décision du Gouvernement sur la revalorisation des retraites*

---

[47]. Cette dénomination doit sans doute beaucoup à la reconstruction *a posteriori* de J-C Sciberras (1994).

pour 1993." (*Bulletin des Commissions,* 1992, p. 3170). Ce rejet traduit non seulement un désaccord des commissaires socialistes avec le projet du Gouvernement au sein de la commission compétente, mais également une position d'ensemble du groupe socialiste à l'Assemblée.

Le rejet du projet gouvernemental conduit la Commission à travailler à partir d'amendements proposés par les commissaires et par le Gouvernement, de manière à proposer à l'Assemblée une série de textes qui constitueront la loi DMOS finalement adoptée. C'est dans ce contexte que, le 4 décembre dans la matinée, la commission adopte, sous l'impulsion des deux commissaires socialistes en charge du projet[48], un amendement sur l'obligation de reclassement dans les plans sociaux accompagnant les procédures de licenciement collectif. Cet amendement est issu d'un amendement communiste repris et réaménagé par les commissaires socialistes pour arriver à un amendement compatible avec la législation en vigueur, de manière à éviter le rejet probable d'un amendement "cavalier" : "*Après avoir repoussé les amendements n°97 et 98 du Gouvernement, la Commission a accepté l'amendement n°28 de Mme Muguette Jacquaint visant à rendre inapplicables les licenciements économiques dès lors qu'un plan de reclassement des salariés n'a pas été présenté et disposant que, dans le secteur public, aucun plan de licenciement ne peut s'appliquer s'il n'a pas été précédé de discussions visant à dégager une solution qui sauvegarde le maximum d'emplois.*" (*Bulletin des Commissions,* 1992, p. 3342). L'adoption de cet amendement sous l'impulsion des commissaires socialistes crée un état de surprise général dans la commission, dans la mesure où il n'est pas dans les usages que les commissaires d'un groupe reprennent dans le cours même de la réunion de la commission, l'amendement d'un autre groupe. Selon le rapporteur de la loi, il semble que les commissaires communistes aient eux-mêmes été surpris, dans la mesure où "*l'amendement initial communiste, était plus pour eux (les commissaires communistes) un amendement de routine au milieu d'un tas d'amendements*" (A. Recours, entretien C. Didry 6 novembre 1996).

L'amendement de la Commission -dont la paternité, en séance, est attribuée aux députés communistes- est fondé sur la nullité de la procédure de licenciement dont le plan social ne serait pas conforme aux dispositions légales : "*L'amendement n°28 rectifié, présenté par Mme Jacquaint, M. Hage et les membres du groupe communiste et apparenté est ainsi libellé :*

"Avant l'article 21, insérer l'article suivant :

"Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-7 du code du travail est inséré un alinéa ainsi rédigé :

"La procédure de licenciement économique est nulle et de nul effet, tant qu'un plan de reclassement des salariés n'est pas présenté par l'employeur et que les représentants du personnel n'ont pas été informés, réunis et consultés". (Journal Officiel, Assemblée Nationale

---

[48]. Le rapporteur, Monsieur A. Recours et le représentant du groupe M-J Sublet

Débats 1992, 3ème séance du 4 décembre, p. 6603). Cet amendement laisse ouverte la question des modalités de contrôle de l'application de la loi, de manière à ne pas se heurter à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement votée en 1986. Dans sa formulation, il rend possible une saisine des Tribunaux de Grande Instance par les comités d'entreprise.

Le Ministre du Travail, Martine Aubry, prévenu dans la journée, refuse catégoriquement un tel amendement. Les tractations engagées entre le groupe socialiste et le Gouvernement semblent expliquer l'heure tardive à laquelle cet amendement est venu en discussion au cours de la dernière séance du 4 décembre 1992, sur le coup de deux heures du matin[49]. Alfred Recours décrit en ces termes les débats entre le groupe parlementaire et le Gouvernement : *« En séance, j'ai rapporté que la commission rejetait le projet de loi et qu'il devait être amendé de manière importante sur deux ou trois points.*

Le Gouvernement nous a expliqué que dans la forme notre amendement n'était pas acceptable, mais on a expliqué que l'on voterait contre l'amendement du Gouvernement, s'il n'était pas lui-même amélioré. Cela avait conduit à une forme d'aller et retour, de discussion, à l'extérieur de la séance. Il a fallu impliquer Auroux (le Président du groupe socialiste) qui était d'accord avec nous, Emmanuelli qui était président de l'Assemblée. Il a même fallu réveiller Pierre Bérégovoy puisque c'est lui finalement qui a tranché en nous donnant raison contre Martine Aubry. » (ibid). Le rapporteur suggère donc que la loi du 27 janvier doit d'abord son existence à la volonté des députés d'une part, et au chef du Gouvernement, Pierre Bérégovoy, d'autre part, dont l'arbitrage a été décisif contre l'opinion de son Ministre du Travail, Martine Aubry. Le rôle de Pierre Bérégovoy aura été d'autant plus décisif , qu'en se fondant sur les prérogatives que confère la constitution de la Vème République au Gouvernement, il aurait pu tenter d'obtenir l'adoption du projet gouvernemental par l'intermédiaire de la procédure définie par l'article 49-3. La situation politique rendait cependant difficilement envisageable une telle procédure dans la mesure où une grande partie du groupe socialiste n'aurait sans doute pas alors accordé sa confiance au Gouvernement, et où le groupe communiste n'avait pas hésité à voter les motions de défiance présentées par la droite.

[49] La discussion de cet amendement à une heure tardive -2 heures du matin- suscite la colère de J. Toubon.

L'amendement de la Commission proposé par les députés socialistes et communistes est adopté au cours de la séance du 4 décembre 1992, au détriment de l'amendement déposé par le Gouvernement. L'amendement du Gouvernement, par souci de modération, s'en tenait à la *suspension* des procédures de licenciement ne prévoyant pas de reclassement, tout en laissant également ouverte les modalités de contrôle de sa mise en oeuvre : "*L'amendement n°195 présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :*

"Avant l'article 21, insérer l'article suivant :

"Après le deuxième alinéa de l'article L. 321-7 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

"La procédure de licenciement économique est suspendue tant que des mesures tendant au reclassement des salariés n'ont pas été présentées par l'employeur dans le cadre du plan social prévu par l'article L. 321-4-1 et que les représentants du personnel n'ont pas été consultés dans les formes prévues au présent chapitre." (ibid).

L'amendement présenté par les députés communistes, et soutenu par la commission, est adopté le 4 décembre, de sorte que l'amendement du Gouvernement n'a plus d'objet. Il revient donc aux députés, contre l'avis du Gouvernement, d'avoir adopté la *nullité* de la procédure de licenciement.

Les deux amendements discutés en première lecture ont pour point commun de confier le contrôle de l'application de la loi à des juridictions civiles, seules à même de constater la nullité de la procédure de licenciement en cas d'absence de plan social conforme à la loi. Cette formulation ne relève pas du hasard, et correspond à une stratégie explicite de la part des commissaires et du groupe socialistes. Selon A. Recours, "*Au départ, il fallait bien que l'on trouve un biais de contrôle de la mesure et on avait effectivement pensé à l'Inspection du Travail, ne serait-ce que culturellement parce que ça nous rappelait des choses au niveau de l'autorisation administrative de licenciement. Puis, dans les discussions avec le Gouvernement, qui lui-même je suppose, je pense à Martine Aubry, discutait parallèlement avec les organisations y compris patronales sur ces questions-là. Je pense que le chiffon rouge de l'Inspection du Travail servait un peu de repoussoir. Il y a eu donc, mais je ne sais pas d'où elle émane, en tout cas elle ne vient pas de moi, il y a eu un moment la proposition de placer ça sur le terrain judiciaire pour avoir les garanties de publicité nécessaire par rapport aux inspecteurs du travail qui n'offraient pas pour certains ces garanties, je suppose hein. Mais, dès que la suggestion a été faite on s'en était emparée parce que il nous était apparu qu'elle pouvait être porteuse de responsabilités syndicales dans la contestation éventuelle des plans sociaux et de manière plus efficace et plus forte que par le seul biais de l'Inspection du Travail.*" (entretien Didry, 6 novembre 1996).

La navette de la loi entre l'Assemblée et le Sénat a laissé ensuite le temps de la discussion entre les députés et le Ministre du Travail. La réflexion a porté alors sur les modalités de contrôle de l'application de la loi, l'enjeu étant alors de ménager une place à l'Inspection du Travail écartée initialement au profit du juge judiciaire civil. Le commissaire socialiste Madame M-J. Sublet retrace l'état de ces réflexions de la manière suivante : "*Nous sommes persuadés que l'inspecteur du travail, qui connaît bien les réalités économiques de l'entreprise, est le mieux placé pour juger de la qualité du plan social accompagnant le projet de licenciement économique. Cette solution a le mérite d'être infiniment plus efficace que le recours aux tribunaux retenu lors de la première lecture. Lorsque l'inspecteur du travail constatera dans un plan social, l'absence de mesures visant au reclassement, il informera l'entreprise de cette carence et cela bloquera le projet de licenciement.*" (JO, p. 7742). Le Ministre du Travail, Martine Aubry précise en ces termes les rôles qui devraient revenir à l'Administration et aux juges : "*L'amendement n°55 de la commission, qui reprend le texte présenté par le groupe communiste en première lecture, prévoit un recours au juge, en l'espèce le juge civil des référés, pour s'assurer de ce que le plan social comporte des mesures de reclassement suffisantes. Cet amendement me paraît devoir être écarté, même si j'en comprends le fondement et l'objectif.*

En effet, outre la complexité et les modalités de saisine de ce juge -assignation par voie d'huissier, ministère d'avocat obligatoire- le juge des référés n'est que le juge de l'évidence dans des situations urgentes : le contrôle sur le contenu du plan social serait dès lors, selon toute vraisemblance, un contrôle formel, se limitant à vérifier l'existence nominale de mesures de reclassement." (JO, 7744). Pour éviter les complexités d'une action en justice aux représentants du personnel, le Ministre du Travail présente le rôle décisif que l'amendement confie à l'Administration : "*L'autorité administrative, lorsqu'elle sera saisie d'un projet de licenciement accompagné d'un plan social, conformément à l'article L. 321-7, devra s'assurer que de telles mesures existent et, si ce n'est pas le cas, notifier à l'entreprise qu'il ne s'agit pas d'un vrai plan social et donc que la procédure du licenciement est nulle et de nul effet. Il s'agit d'un contrôle de conformité important que devra réaliser l'autorité administrative et qui, bien évidemment, est une innovation.*

L''Administration pourra par ailleurs suggérer, comme le lui permet l'article L. 321-7, des améliorations possibles dans la seconde phase de la procédure auxquelles l'employeur doit répondre après en avoir informé ses salariés." (JO, p. 7745). L'Administration se voit donc confier un rôle décisif dans le contrôle des plans sociaux, même si la formulation de la loi, en prévoyant que la procédure de licenciement est "nulle et de nul effet", n'écarte pas le recours des comités d'entreprise aux juges judiciaires.

L'amendement déposé par les députés communistes va plus loin dans cette orientation, et confie à l'Inspection du Travail la compétence exclusive du contrôle des plans sociaux et d'annulation des procédures de licenciement. Il prévoit en effet que "*Le plan de licenciements économiques est refusé par l'autorité administrative compétente, tant qu'un plan de reclassement*

des salariés comportant notamment des mesures relatives à des activités nouvelles de l'entreprise et à un temps accru pour la formation n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être informés, réunis et consultés." Une telle formulation écarte ainsi totalement le recours éventuel des comités d'entreprise ou des représentants syndicaux à une juridiction pour obtenir l'exécution de la loi. L'amendement communiste s'écarte de celui du Gouvernement et de celui des députés socialistes sur le plan de la règle substantielle énoncée par un tel texte. En effet, alors que les amendements du Gouvernement et du groupe socialiste requièrent des plans sociaux qui "comportent des mesures destinées à faciliter le reclassement des salariés susceptibles d'être touchés", l'amendement communiste maintient l'exigence présente dans le texte adopté en première lecture d'un "plan de reclassement des salariés".

22. La pluralité des intentions des législateurs

L'adoption de l'article 60 de la loi DMOS du 27 janvier 1993 est le résultat de la conjonction entre plusieurs manières de produire et par là, d'interpréter, la loi. Nous en identifierons principalement deux. La première correspond à une dynamique législative, tandis que la seconde correspond à une politique gouvernementale, secondée éventuellement par des accords entre les partenaires sociaux. Pour rendre compte de la première manière de produire la loi, nous parlerons de "registre législatif", par opposition avec la seconde manière présentée sous la dénomination de "registre exécutif".

221. Le registre législatif

La première démarche est celle des députés du groupe socialiste initiée par les deux commissaires A. Recours, le rapporteur de la loi, et M.J. Sublet la représentante du groupe socialiste. Cette première démarche est décisive dans l'adoption de la loi. Elle est fondée sur la revendication d'un pouvoir législatif capable de produire des lois de manière autonome, par rapport notamment au pouvoir exécutif. Dans cette perspective, selon A. Recours, les lois DMOS sont pour les députés un "espace de liberté" par rapport au Gouvernement. Cette autonomie est également revendiquée par rapport à la négociation entre les partenaires sociaux, c'est-à-dire les confédérations syndicales représentatives et le CNPF qui met les députés devant le fait accompli. Selon A. Recours, un des intérêts de cette loi est que *"il n'y a pas eu au départ contact ou proposition venant de la part des syndicalistes. C'est une initiative interne à la commission qui s'est libérée du "carcan" du contractuel."* (entretien Didry). Le rôle du groupe socialiste et de son président, J. Auroux, ainsi que celui du Président de l'Assemblée Nationale, H. Emmanuelli s'avèrent décisif pour obtenir l'aval du Gouvernement.

A l'inverse, l'ancien député suggère qu'il existe un mode prédominant de production normative sous la Vème République fondé sur un compromis entre le pouvoir exécutif et les accords interprofessionnels : "*Le Gouvernement et les syndicats sont amenés à négocier de leur côté, et ensuite on arrive à un paquet ficelé où les représentants de la Nation n'ont plus rien à dire.*" (ibid).

L'attribution du contrôle de la loi aux juges judiciaires est cohérente avec une telle démarche législative, dans la mesure où elle vise à préserver le principe de la séparation des pouvoirs sur lequel se fonde un régime authentiquement républicain. L'intervention exclusive de l'Inspection du Travail dans ce domaine aurait supposé une mainmise renforcée du Gouvernement sur les question d'emplois : "*A partir du moment où on transfère le contrôle de la loi au juge et pas à l'inspecteur du travail, il est extrêmement difficile pour un Gouvernement ultérieur d'enlever au judiciaire quelque chose. En effet, si cela avait été confié à l'Inspection du Travail, il est toujours possible que sur le plan administratif, ou bien d'annuler les dispositions, ou bien par consigne interne de faire en sorte que la loi ne soit pas appliquée. Alors qu'à partir du moment où on transfère au pouvoir judiciaire, il y a toujours la possibilité que le judiciaire ne se désaisisse pas de ses actions, en tout cas un certain nombre de juges sont sensibles à ces questions-là, et je crois que ça faisait partie des réflexions de l'époque, pas de manière prioritaire dans la hiérarchie des motivations, mais sûrement en partie.*" (A. Recours, entretien Didry).

De plus, l'intervention du juge judiciaire ne se comprend dans ce cadre qu'à partir de l'action en justice des personnes concernées, en l'occurence les comités d'entreprise et de manière moins fréquente, les directions. L'adoption de cette loi vise ainsi, dans l'optique du rapporteur, à donner une responsabilité nouvelle aux partenaires sociaux dans l'entreprise. Cette loi répond donc au souci proprement républicain d'"organiser" les rapports sociaux, c'est-à-dire de fournir aux personnes les outils d'une maîtrise rationnelle de leur existence (Nicolet, 1982). Une telle conception se distingue donc d'une forme "anarcho-syndicaliste"[51] de production des règles du droit du travail, pour envisager le droit comme une ressource dans la constitution même des causes et des groupements ouvriers.

---

[51]. Dans le cadre d'une conception "anarcho-syndicaliste" de l'action syndicale, revendiquée par la CFDT au cours des années 1970, le syndicat a une existence substantielle qui ne dépend pas de sa définition juridique : il est alors à même de produire les règles collectives qui régiront les rapports sociaux. Cette conception, nous le verrons, complète la prédominance du pouvoir exécutif consacrée par la Vème République. Elle s'écarte de la conception républicaine d'un droit du travail rattaché au Droit, c'est-à-dire au souci d'"organiser les rapports sociaux" des citoyens, y compris au sein de syndicats professionnels.

222. Le registre exécutif

L'élaboration de la loi de janvier 1993 est également envisageable sous l'angle d'une politique gouvernementale. La politique gouvernementale s'entendra ici de l'action d'un Gouvernement orientée par l'ambition de maximiser le bien-être social. Si le Ministre du Travail, Martine Aubry, a été dans un premier temps un ardent opposant à l'amendement de la Commission des affaires culturelles familiales et sociales, il a ensuite, en deuxième lecture, inscrit ce texte dans le prolongement de l'action menée depuis son arrivée à ce poste en 1991. Cette action, avec le ralentissement d'activité économique qui a accompagné la guerre du Golfe, s'est donnée pour objectif de réduire les dépenses liées à l'indemnisation des personnes ayant perdu leur emploi. Le Ministre souligne qu'"*en 1991, l'UNEDIC et l'Etat ont consacré près de 43 milliards de francs à l'indemnisation et aux préretraites des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.*" (JO, p. 7744). Sciberras (1994) rappelle que le ministre avait déclaré de manière fracassante que "*la France n'a pas les moyens de se payer la retraite à 55 ans.*" Dans cette perspective, l'action du Ministre du Travail est cohérente à l'époque avec le souci de rigueur budgétaire du Ministre des Finances et futur Premier Ministre, Pierre Bérégovoy.

La première initiative du ministre en ce domaine intervient en 1991 : "*Dès la fin de l'été 1991, j'ai été amenée à plusieurs reprises à préciser ce que devait être, selon moi, le contenu d'un "vrai" plan social. J'ai par ailleurs adressé à mes services le 22 octobre 1991 une note d'instruction très précise sur ce sujet.*" (JO, p. 7744). Ultérieurement, un doublement de la contribution Delalande a été entériné, à la demande du ministre, par les partenaires sociaux (accord du 18 juillet 1992) pour faire face au contournement par les entreprises des préretraites du FNE et à une pratique de licenciement des plus âgés. La politique gouvernementale vise ici à placer les employeurs devant leurs responsabilités, notamment financières, à l'égard de leurs salariés en encourageant les initiatives de gestion prévisionnelle de l'emploi, entendue comme des politiques de formation des salariés : "*Mais, même en difficulté, quand elles sont obligées de licencier, (les entreprises) n'ont-elles pas une responsabilité à l'égard des salariés qui leur ont apporté leur énergie, leurs capacités et leurs compétences pendant des années ? Voilà ce dont nous discutons aujourd'hui.*

Mais il existe aussi, en France, des entreprises qui font de la gestion prévisionnelle des emplois, qui essaient de former leurs salariés pendant les périodes de mauvaise conjoncture à côté des trop nombreuses entreprises que l'on ne cesse d'inviter à prendre leurs responsabilités et qui n'en continuent pas moins, alternativement, à renvoyer les salariés sur le marché du travail puis à les reprendre en faisant financer tout cela par la collectivité !" (JO, p. 7746).

Le Ministre du Travail attribue à ses services, notamment aux Inspecteurs du Travail et à la Délégation à l'Emploi, un rôle majeur dans la mise en place des dispositifs incitant les entreprises à s'orienter vers des formes de gestion prévisionnelle de l'emploi et à renoncer à

avoir recours aux licenciements. S'appuyant sur l'action incitative de son Administration, le Ministre adopte une lecture de l'amendement centrée sur la mission de contrôle de conformité et de conseil aux directions d'entreprise que la future loi attribue aux inspecteurs du travail. Il écarte, au cours des débats à l'Assemblée en "seconde lecture", les recours des comités d'entreprise aux tribunaux du fait de la complexité de telles actions pour les représentants du personnel, et leur réservent une place marginale dans la circulaire du 29 janvier 1993. Le Ministre tente ainsi d'intégrer, après s'y être violemment opposé en première lecture, l'amendement discuté dans la politique de l'emploi qu'il a engagé depuis 1991.

Le schéma de la politique de l'emploi repris par le Ministre pour justifier la place de l'amendement dans son action au Ministère transparaît également, de manière plus sous-jacente, dans les propos de certains membres de l'opposition. Ce schéma, dans sa forme la plus accomplie, est fondé sur l'articulation entre l'initiative du Gouvernement et la ratification d'un accord interprofessionnel entre les confédérations syndicales représentatives. Il est suggéré par Monsieur Toubon le 4 décembre : "*Cet amendement porte sur une disposition essentielle du code du travail, à savoir les procédure de licenciement et je n'ai pas le sentiment que Madame Aubry soit "dans le coup".*

Sur le fond je considère que c'est un amendement tout à fait absurde.

Non seulement on n'a pas consulté le Ministre du Travail mais on n'a pas consulté non plus les partenaires sociaux, à moins qu'ils ne soient dans le coup à deux heures du matin." (JO, Assemblée Nationale, Débats, 1992, 3ème séance du 4 décembre, p. 6603). Cette démarche alliant accord interprofessionel et projet de loi du Ministre du Travail a été adoptée en 1974-1975, et en 1986. Le Ministre du Travail, Madame Aubry, est à cet égard pris au dépourvu. Il ne manque pas toutefois de se justifier par la référence à certains accords, l'"*accord des partenaires sociaux du 18 juillet 1992*" (circulaire du 29 janvier 1993), ou encore "*l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986."* (JO, p. 7745).

23. Le travail doctrinal d'interprétation de la loi du 27 janvier 1993

L'article 60 de la loi DMOS est le résultat d'une initiative parlementaire menée, dans un premier temps, contre l'avis du Ministre du Travail, M. Aubry, et indépendamment de toute concertation avec les partenaires sociaux, c'est-à-dire les confédérations représentatives. Cette initiative est relativement surprenante dans l'univers du droit du travail, et implique un travail de familiarisation avec la loi nouvelle. Cette réappropriation de la loi par des personnes en situation d'en faire usage dans la construction de leurs litiges est facilitée par la publication d'une pétition du journal *l'Humanité* en faveur du rétablissement de l'article supprimé par le Sénat. Cependant, le premier travail d'interprétation publié de la loi est celui des juristes soucieux d'en clarifier la

portée et d'en cerner les effets : il en résulte un travail d'"exploration doctrinale" de la loi, c'est-à-dire sa constitution en objet d'analyse et de controverse au sein de la "doctrine". Ce travail se déroule en plusieurs temps : dans un premier temps, avant toute mise en oeuvre connue de la loi, la doctrine est dans une situation de "monopole d'interprétation" de la législation nouvelle. Cette situation a été pour la loi de janvier 1993 d'une durée de six mois avant les premières décisions rendues dans le cas des maisons de champagne. Dans un second temps, un colloque de la revue *droit social* consacré aux plans sociauxen mai 1994 permet à des juristes de revenir sur la législation dans ce domaine et sur les développements de la jurisprudence. Ce colloque ouvre un débat sur les effets de la loi sur les licenciements. Enfin, dans un troisième temps, les premiers arrêts de la Cour de cassation contribuent à sanctionner des formes d'application de la loi qui à leur tour font l'objet d'une analyse doctrinale.

231. L'amorce de l'interprétation de la loi

La continuité d'une politique de l'emploi fondée sur le non-rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement

L'interprétation de la loi du 27 janvier 1993 débute "à chaud" à partir d'un article de Gilles Bélier paru dans la livraison du 11 janvier de la *Semaine sociale Lamy*. Cet article signale l'adoption de l'amendement sur les plans sociaux au cours de la séance du 21 décembre 1992, et son passage devant le Conseil d'Etat. Il occupe à l'égard de la "doctrine" proprement dite, c'est-à-dire à l'égard d'une interprétation professorale de la loi, une situation particulière. Cet article émane en effet d'un avocat patronal proche du Ministre du Travail, Martine Aubry. Il vise à rassurer les milieux patronaux qui rédoutent un rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement. Mais dans le même temps, il constitue une première interprétation de la portée de la loi.

L'article de G. Bélier situe l'amendement adopté le 21 décembre 1992 dans le cadre du débat sur l'autorisation administrative de licenciement, comme en témoigne son titre "*Licenciement économique : rétablissement de l'autorisation administrative ou rappel à l'ordre ?*". Il vise à préciser l'apport substantiel de la loi, pour définir ensuite le rôle de l'Administration qui en résulte. La loi présente ce qu'il faut désormais entendre par "plan social", allant ainsi au-delà de la loi du 2 août 1989 qui s'en tenait à la seule obligation d'un plan social sans autres précisions. Le plan social devra comporter des mesures de reclassement, ce qui situe la loi dans le prolongement de l'accord du 20 octobre 1986 et dans celui del'action du Ministre du Travail "*depuis plusieurs mois*" (Bélier (1993) p. 4, seconde colonne) : dans ce cadre, l'auteur ajoute que "*le texte ne vise que la mise en oeuvre de moyens tendant au reclassement et non une obligation de résultat, contrairement à ce qui aurait pu résulter de l'adoption de l'amendement communiste initial*". (Bélier (1993), p. 4, première colonne).

Le rôle de l'Administration se limite à un contrôle de "conformité" des plan sociaux à l'obligation de moyens imposée par la loi. Cette compétence nouvelle de l'Administration conduit l'auteur à poser la préoccupante question de la nullité des licenciements en cas de nullité de la procédure décidée par l'Administration : "*En premier lieu, la question se pose de savoir si la nullité de la procédure emportera nullité des licenciements éventuellement prononcés malgré l'intervention de l'Administration.*" (Bélier (1993), p. 4, seconde colonne). La question de la nullité est donc limitée ici à l'intervention de l'Administration. La réponse est double : le premier argument tient à ce que l'annulation de la procédure conduit à une irrégularité des licenciements et ouvre à des actions des salariés licenciés en dommages-intérêts, le second argument tient à ce que l'éventuel constat de carence de l'Administration ne mène pas à une nullité de la procédure de licenciement. Comme le suggère G. Bélier "*En second lieu, la rédaction retenue par le législateur laisse à penser que le constat établi par l'Administration n'emportera pas à lui seul, la nullité de la procédure.*" (ibid.). G. Bélier aboutit à une conclusion inverse de celle que suggèrera la circulaire ministérielle du 29 janvier 1993, penchant quant à elle en faveur de la nullité de la procédure visée par un constat de carence du plan social. Le rôle de l'Administration sera d'abord un rôle de conseil pour les directions d'entreprise, dans l'élaboration de leurs plans sociaux, défini par la législation antérieure à la loi de 1993 : "*Le contenu du plan social peut être également apprécié dans le cadre d'un pouvoir de proposition d'amélioration ou de modification du plan social si celui-ci apparaît insuffisant (art. L. 321-7, alinéas 8 et 9, du Code du travail) ; cette seconde nature de l'intervention de l'Administration demeure inchangée.*"

L'intervention du juge judiciaire est mentionnée allusivement, dans le prolongement des compétences de l'Inspection du Travail. Elle est présentée comme une chose encore incertaine : "*Enfin, il semble que l'absence d'intervention de l'Administration, au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement par l'employeur, ne vaudra pas constat de l'existence d'un plan social conforme à la nouvelle définition qui en est donnée. Le juge judiciaire, dans une telle acception, conserverait une compétence pleine soit au début de la procédure, soit par la suite, dans le cadre de contentieux individuels qui seraient fondés sur une demande de reconnaissance de la nullité de la procédure. Pour qu'il en aille autrement, il aurait sans doute été nécessaire que le texte précise que le silence de l'Administration, au terme du délai qui lui est imparti, vaut constat de l'existence d'un plan social, ce qui n'est pas le cas.*" (Bélier (1993), p.5, première colonne). L'intervention du juge judiciaire est possible dans la mesure où, conformément aux principes généraux du droit administratif, l'absence d'intervention de l'Administration ne vaut pas acceptation implicite de la procédure contrôlée. Cette situation prend place dans le prolongement de la suppression de la loi de 1975 en 1986. Les représentants des salariés seront alors fondés à demander la nullité de la procédure, ce qui est une autre nouveauté de la loi, qui ne rentre pas ici dans les préoccupations de l'auteur.

L'analyse de Gilles Bélier vise d'abord à inscrire la loi dans la continuité de l'action du Ministre du Travail, en montrant qu'elle maintient l'essentiel du rôle de l'Inspection du Travail. Elle envisage la loi à partir du point de vue de la politique du Ministre du Travail, d'une part, et de la politique des directions d'entreprise d'autre part.

La portée juridictionnelle de la loi

G Couturier (1993) dans un article exploratoire de mars 1993 retrace les "choix du législateur" pour mettre ensuite en lumière les recours juridictionnels qu'ouvre la nouvelle loi. Il s'appuie pour cela sur l'analyse menée par G. Bélier, ainsi que sur sa connaissance approfondie des plans sociaux et des mesures d'accompagnement des procédures de licenciement collectif. Il s'interroge ainsi dans un premier temps sur le caractère novateur de l'obligation de reclassement posée par la loi, qu'il juge faible par rapport à l'état du droit positif d'alors. Il souligne également la place prépondérante que le ministre, dans son intervention à l'Assemblée au cours de la séance du 21 décembre 1992, fait à l'intervention de l'Administration.

G. Couturier explore ensuite de la manière la plus systématique possible les recours juridictionnels que cette loi ouvre, en dehors de l'intervention de l'Administration. En dehors des recours des salariés licenciés devant les conseils de prud'hommes, une voie s'ouvre -dans le courant même de la procédure de licenciement- aux représentants des salariés devant les Tribunaux de Grande Instance : "*La nullité de l'article L. 321-4-1 peut d'abord être invoquée alors que la procédure est encore en cours.*" (Couturier, 1993, p. 223). Ces deux voies se situent dans le prolongement de la loi du 30 décembre 1986, dont un des volets avait été de rouvrir la voie des recours juridictionnels aux salariés et à leurs représentants. Contrairement aux assertions du ministre en séance, le Professeur Couturier souligne que le recours aux Tribunaux de Grande Instance peut être la source des plus grandes novations initiées par cette loi : "*On a déjà remarqué plus haut que l'intervention de l'autorité administrative en cas d'absence de mesure de reclassement avait été proposée à l'origine de préférence à des interventions du juge des référés. Il apparaît maintenant que cette alternative était fausse : l'une ne permet pas de se passer des autres. On peut même prévoir que ce sera dans des initiatives prises par des juges des référés en vue de faire compléter le plan social et de faire reprendre la procédure que se marquera le mieux l'apport de la loi du 27 janvier 1993 en la matière.*

Il s'agira du président du Tribunal de Grande Instance statuant en référé si c'est le comité d'entreprise qui agit, ou un syndicat agissant dans l'intérêt collectif de la profession. Il s'agira de la formation de référé du conseil de prud'hommes si les salariés agissent eux-mêmes individuellement, mais aussi si leur action est exercée par une organisation représentative conformément aux prévisions de l'article L. 321-15." (Couturier 1993, p. 224). En décalage avec G. Bélier qui limite son analyse aux Inspecteurs du Travail, G. Couturier fonde son approche sur l'intervention conjointe de la justice et de l'Inspection du Travail.

C'est alors la juxtaposition des procédures qui pose un problème selon G. Couturier. La situation la plus complexe sera celle où un constat de carence a fait l'objet d'un recours de la direction de l'entreprise pour excès de pouvoir devant un tribunal administratif, et où, le licenciement prononcé, des salariés licenciés voudraient agir contre leur employeur. Le conseil de prud'hommes ne sera-t-il pas tenté de surseoir à statuer jusqu'à ce que le tribunal administratif rende sa décision ? Cette situation a toutefois été limitée par l'extrême rareté des constats de carence et la rareté plus grande encore des procédures menées à leur terme par les directions en cas de constat préalable de la carence du plan social.

L'apport de l'article de G. Couturier par rapport à celui de G. Bélier tient à la mise en évidence des recours juridictionnels que la loi offre aux comités d'entreprise, dans le courant même de la procédure. Ce faisant, G. Couturier se dégage d'une perspective de gestion administrative d'une politique de l'emploi, pour faire apparaître un registre d'interprétation proche à la fois du point de vue des députés, soucieux de forger un outil pour les représentants du personnel, et du point de vue des salariés et de leurs représentants eux-mêmes. Certes, la question des effets de la nullité de la procédure de licenciement sur les licenciements est tranchée par G. Couturier dans le sens d'une irrégularité du licenciement ouvrant droit pour le salarié à dommages-intérêts. Mais cette question devient secondaire par rapport à l'ouverture de recours dans le courant de la procédure qui permet aux représentants du personnel d'obtenir l'annulation de la procédure avant que les licenciements ne soient prononcés.

232. Rendre compte du développement des décisions de justice sur le fondement de la loi de 1993

Le développement des décisions judiciaires marquantes dans l'actualité conduit à la réouverture du débat doctrinal sur la loi du 27 janvier 1993. Des décisions de juridictions ordinaires -Tribunaux de Grande Instance, Cours d'Appel- annulant des plans sociaux connaissent en effet un retentissement important dans la presse. De telles décisions n'interviennent qu'à partir de l'été 93 après une période de latence de quelques mois, au cours desquels l'Administration a été tenté de mettre sous le boisseau une loi destinée à la suppression par la nouvelle majorité. Elles ne connaissent pas une explosion quantitative, mais leur retentissement trouve sa source dans le niveau inédit des licenciements pour motif économique en 1993 : les responsables syndicaux et les élus du personnel, tout comme les salariés ordinaires inquiets à l'égard de l'avenir de leur emploi y trouvent une forme de résistance aux pressions patronales. Il était donc normal qu'après la première approche de G. Bélier et G. Couturier, la doctrine se penche à nouveau sur ces développements judiciaires. Cette examen de l'activité des juges par les professeurs de droit se déroule en plusieurs moments. Un premier moment est constitué par le constat de cette activité nouvelle, avec une investigation simultanée

du travail des juges et de la portée renouvellée de la loi. Un second moment (présenté à partir du paragraphe suivant) est constitué par l'intervention de juristes soucieux d'évaluer la portée de tels développements jurisprudentiels.

La théorie de la pratique des juges

Dans un article de février 1994 paru dans la revue *Liaisons sociales, le mensuel* le Professeur Antoine Lyon -Caen présente une première analyse de l'intervention des juges dans le contrôle des plans sociaux, et par là des procédures de licenciement. Cette intervention n'est pas liée à la seule loi de janvier 1993, mais est renvoyée à un ensemble de dispositions législatives. Elle est fondée -en raison- sur le caractère irréductiblement discutable de la détermination d'un sureffectif. Cette intervention n'est nouvelle qu'en apparence, et renvoie selon A. Lyon-Caen (1994) à la jurisprudence précédant la loi de 1975, et que cette loi avait annulée : "*Avant 1975, des décisions remarquées avaient déjà suspendu des procédures de licenciement collectif, pour opacité du raisonnement de l'employeur. Les décisions récentes, postérieures à la suppression de l'autorisation administrative au licenciement économique renouent avec cette réaction ancienne.*" A. Lyon-Caen vise à mettre en évidence les modes de raisonnement et d'argumentation des magistrats tels qu'ils se donnent à voir dans les motifs de leurs décisions.

Les juges se fondent sur les demandes des comités d'entreprise pour contrôler la conformité de la pratique des directions d'entreprise aux principes affichés par le législateur. Dans cette perspective, la référence primordiale des juges est le *principe* répété par les ministres du travail, selon lequel "***le licenciement pour motif économique constitue la mesure ultime***". Ce principe fournit selon A. Lyon-Caen, la cohérence de l'interprétation des textes et des actes juridiques par les magistrats[52] en vue de produire leurs décisions. Le travail des juges, selon l'auteur, consiste d'abord à mettre en évidence les conditions de possibilité ou d'impossibilité de manifestation de la vérité à l'égard des prévisions des gestionnaires qui dans, les entreprises élaborent les projets de suppression d'emplois. Pour désigner cette pratique, l'auteur parle de *raison procédurale* : "*Ce qui se manifeste le plus sûrement dans les décisions (...) c'est une raison procédurale. Les juges ne revendiquent pas le monopole de la vérité ; ils*

---

[52]. Le principe "le licenciement est la solution ultime" pourrait être interprété, dans l'optique de Dwokin (1985), comme un principe de morale politique qui guide le juge dans son évaluation des décisions précédentes, lorsqu'il construit la "chaîne du droit" qui le conduit à sa décision. Si l'on voulait asseoir ce principe sur des constructions théoriques, on pourrait le rapporter à un compromis entre la théorie du patronage de F. Le Play, et la théorie de la division du travail social d'E. Durkheim. La sociologie de F. Le Play place le patron dans la position de responsable à l'égard de ses salariés, comme le père à l'égard de ses enfants. Celle d'E. Durkheim analyse la division du travail comme un devoir moral de spécialisation pour les individus qui est la condition de possibilité du développement de la civilisation vers une individualité toujours plus accomplie. Le principe du licenciement comme solution ultime est en revanche relativement éloigné des utopies d'une société sans travail, ou du déclin du travail comme valeur sociale.

ne le délèguent pas non plus complètement à d'autres. Ils cherchent à définir des standards procéduraux et méthodologiques de son expression."

Antoine Lyon-Caen trouve ainsi dans les théories de la rationalité procédurale un modèle pour décrire le travail des juges dans le contrôle des procédures de licenciement qui leur sont soumises. Il met également en évidence la diversité des voies juridictionnelles utilisées par les comités d'entreprise, en mentionnant l'arrêt au fond rendu le 24 novembre 1993 par la Cour d'Appel de Reims, alors que les auteurs précédents n'envisageaient que des décisions en référé.

Les contours d'un droit nouveau du plan social

Se fondant sur les lois d'août 1989 et de janvier 1993, la revue *Droit Social* tient son 22ème colloque sur les *"plans sociaux"*. L'enjeu est de dégager l'impact des évolutions législatives et judiciaires sur la notion de plan social. La notion de plan social est présentée dans l'introduction du Professeur J.E. Ray comme une notion intermédiaire, dans le continuum qui va *"du droit de résiliation unilatérale à la lutte contre l'exclusion"*. Pour lui, le plan social apparaît comme un outil juridique essentiel pour réussir la gageure de *"moderniser sans exclure"* (p. 434).

Partant d'un domaine de compétences qui fut jusqu'alors le domaine de prédilection de l'Administration du travail, à travers la mise en oeuvre des dispositifs auxquels ont conduit les différentes politiques de l'emploi, la livraison de *droit social* fait apparaître dans un second temps les questions ayant trait à l'intervention du juge judiciaire dans le contrôle des plans sociaux. L'analyse de P. Waquet, conseiller à la Cour de cassation, fait apparaître le rôle nouveau de la Cour de cassation dans les litiges sur les licenciements pour motif économique. Il souligne que la Cour est jusqu'à présent intervenu sur les licenciements individuels pour motif économique. Il prévoit que *"la loi du 27 janvier 1993, en élargissant le contrôle judiciaire sur les plans sociaux, devrait permettre à une jurisprudence de ses développer."* (p. 476).

Au-delà du contrôle de conformité du plan social qui revient à l'Administration, le Professeur François Gaudu montre que *"le contrôle de l'exécution du plan social revient au juge, et plus précisément au juge judiciaire."* (p. 492). Le plan social se présente comme un acte unilatéral collectif de l'employeur susceptible de donner lieu à une action en exécution de la part des syndicats ou des représentants du personnel devant le Tribunal de Grande Instance, ou de la part des salariés pris individuellement devant les conseils de prud'hommes. Il prend le caractère d'une offre, faite à durée indéterminée, débouchant sur la conclusion de contrats avec les salariés concernés. Le plan social est un engagement à durée indéterminée dans la mesure où il accompagne des suppressions d'emplois qui ne sauraient représenter un terme pour sa validité.

Pour F. Gaudu, le développement de diverses formes de contrôle de l'exécution du plan social représente ainsi l'indice d'obligations nouvelles de l'employeur *"après le contrat de travail"* (avec notamment la priorité de réembauchage), *"au-delà du contrat de travail"* (avec l'obligation de proposer une modification du contrat plutôt que de licencier), et *"avant le contrat de travail"* (avec le développement des politiques de formation des jeunes et de réinsertion). Dans cette *"nouvelle conjoncture juridique"*, l'ensemble des dispositifs réglementaires élaborés dans le cadre de politiques d'emploi forme les contours de ressources juridiques nouvelles pour les personnes en activité professionnelle ou potentiellement actives.

La dénonciation de l'"insécurité juridique" créée par la loi de 1993 au lendemain d'un premier arrêt de la Cour de Cassation

Le Professeur Jean-Emmanuel Ray souligne, dans une note paru dans la livraison de juillet-août 1995 de la revue *Droit social,* l' "insécurité juridique" que fait peser la loi de janvier 1993 sur les politiques d'adaptation et de gestion du personnel. Cette loi, qui n'a vu le jour qu'à la faveur d'une *"époque où le problème était de limiter les charrettes."*(p. 664), est "décalé" dans un contexte de reprise de la croissance. Cette note intervient au lendemain du premier arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en mai 1995 dans l'affaire Everite, qui pose l'exigence de précision des propositions faites par les directions d'entreprise dans les plans sociaux accompagnant les procédures de licenciement.

L'insécurité que relève le Professeur Ray est de deux ordres : une première forme d'insécurité est d'ordre "juridictionnel", et porte notamment sur l'imbrication des différentes actions que la loi ouvre aux parties. Il note que l'activité de l'Administration du Travail a conduit à un nombre négligeable de constats de carence. Cependant, l'insécurité qui résulte des sanctions judiciaires *a posteriori* conduit l'auteur à regretter, dans l'intérêt de l'entreprise elle-même, qu'une solution "préventive" n'ait pas coupé court aux développements judiciaires. L'auteur souligne ainsi, à propos du premier arrêt de la Cour de cassation concernant la loi de janvier 1993, *"Qu'une mesure conservatoire en amont serait alors considérée par l'entreprise comme préférable à 343 réintégrations forcées ou aux 2058 mois minimum de salaires à verser, sans parler du remboursement des allocations chômage."*(Ray (1995), p. 663). Il dramatise ici sans doute à dessein une situation, celle de la société Everite, qui, selon P. Lyon-Caen (1995) ne se présente pas en ces termes puisque le nombre de réintégrations éventuelles est, aux dires de l'Avocat Général, nul.

Les risques auxquels s'exposent les directions d'entreprise dans la gestion de leur personnel sont ainsi si importants (notamment au niveau financier, lorsqu'interviennent des ordonnances ou des jugements de réintégration) que, selon le Professeur Ray, les directions d'entreprise peuvent être dissuadées de mettre en oeuvre une gestion préventive des difficultés économiques. La situation d'une entreprise attaquée en justice pour un plan social s'intégrant à

une gestion préventive des difficultés économiques est illustrée par le cas d'une "entreprise citoyenne" (la société Schrader) ayant engagé un plan de mobilité où "*sur un an, chaque salarié affecté sur un poste à risque se voit proposer deux ou trois offres sérieuses de reclassement.*" (Ray, 1995, p. 665). Au terme de cette consultation, un plan social est proposé par la direction pour les personnes ayant refusé cette mobilité géographique ou professionnelle. Pour l'auteur, il convient alors de parler de "*plan, vraiment social*" pour lequel la Cour d'Appel de Chambéry a eu raison de souligner "*la démarche préventive visant à adapter par avance le potentiel humain*" dans laquelle s'inscrit le plan "vraiment social" attaqué par le Comité Central d'Entreprise. Dans ce cadre en effet, le plan social devient résiduel puisque la suppression de postes ne porte plus que "*sur le tiers des suppressions de postes initialement prévues*" (op. cit. p. 665).

L'analyse du Professeur J. E. Ray s'appuie sur une analyse du droit du travail au service d'"entreprises citoyennes", c'est-à-dire guidées par le souci de préserver l'emploi d'aujourd'hui contre les difficultés économiques de demain. Le droit du travail rejoint ainsi les dispositifs des politiques en faveur de l'emploi, pour inciter les entreprises à anticiper l'évolution de l'emploi, c'est-à-dire à lisser dans le temps les réductions d'emplois qu'elles envisagent.

Conclusion

L'analyse du travail de production législative de la loi du 27 janvier 1993 nous a permis de dégager deux grandes formes d'argumentation en faveur de la loi. La première est celle des députés socialistes, soucieux de créer une norme qui puisse ensuite être mobilisée par les représentants des salariés devant les tribunaux. La seconde est celle du Ministre du Travail, Martine Aubry, qui s'appuie sur les orientations prises par le Ministère et son Administration, depuis son arrivée à ce poste en 1990. Ces orientations s'inscrivent d'une part dans le prolongement de la politique menée par Jean-Pierre Soisson en faveur de la gestion prévisionnelle de l'emploi, et d'autre part dans le souci de rigueur budgétaire affiché par Pierre Bérégovoy. Ces orientations ont pour ambition générale d'internaliser le coût des diminutions d'effectifs dans les entreprises, de manière à soulager le budget de l'Etat du coût des aides versées pour accompagner depuis une trentaine d'années les restructurations.

A partir de cette première opposition entre une vision législative de la loi et une vision réglementaire et administrative de celle-ci, les interprétations doctrinales dessinent toute une série de nuances. Elles se déroulent en deux moments, le premier est celui qui précède les décisions rendues sur le fondement de la loi, le second est celui qui lui succède. Nous y verrons une opposition entre deux manières d'appréhender la loi, selon que l'on se situe dans la

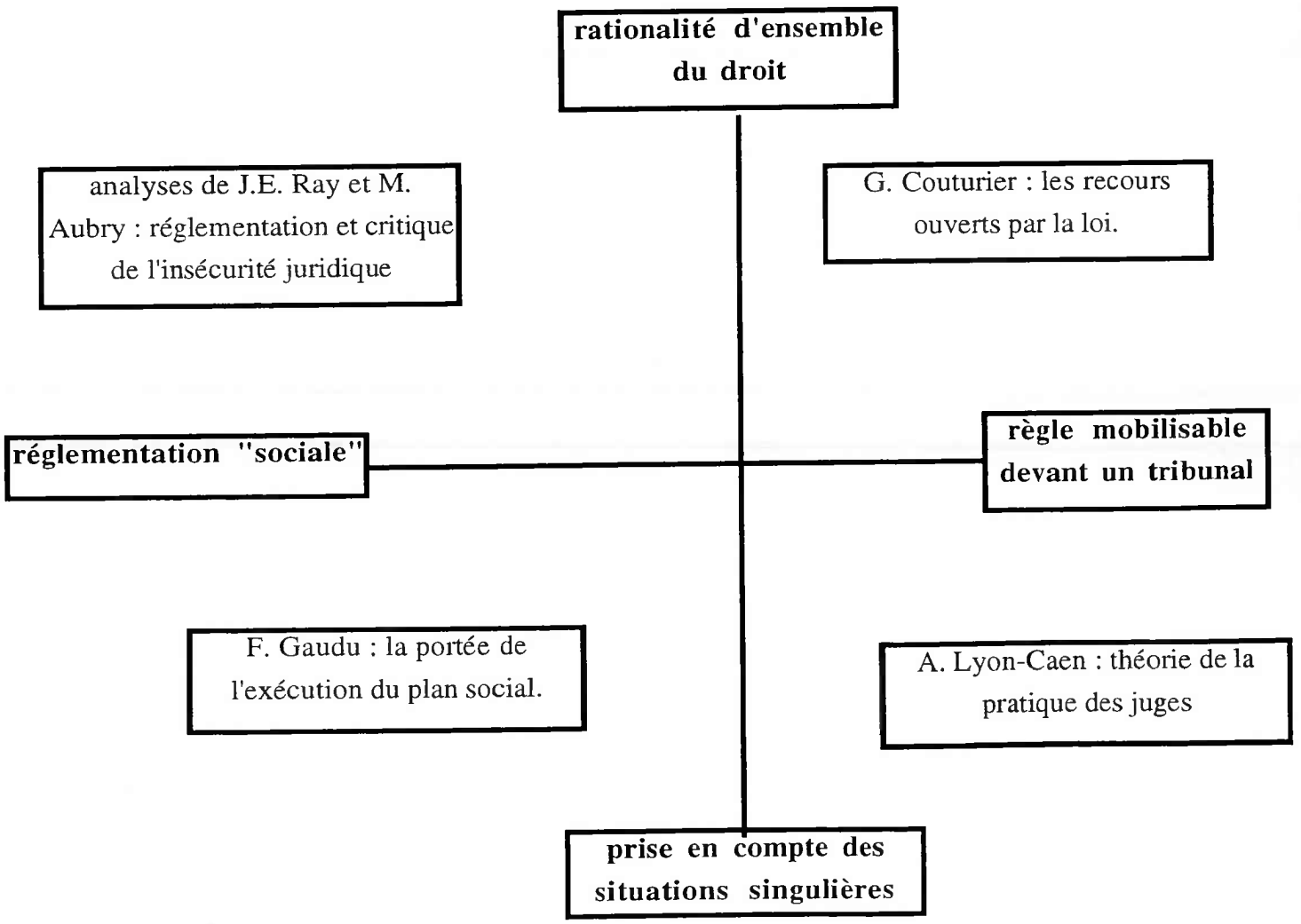
considération de la cohérence du droit légiféré et administratif dans son ensemble, ou selon que l'on se situe dans l'analyse de la portée des décisions rendues sur le fondement de ce droit.

Au total, l'élaboration de la loi de décembre 1993 ouvre un espace de débats au sein duquel deux oppositions se dessinent : 1. l'opposition inhérente à la production législative entre un droit mobilisable par les personnes ordinaires devant les tribunaux, et un droit contrôlé administrativement (et donc proche de la réglementation) répondant à des besoins sociaux agrégés à un niveau national.

2. L'opposition entre une analyse de la cohérence du droit dans son ensemble et une analyse fondée sur ce que découvrent les décisions rendues sur le fondement de cette loi.

Ces deux oppositions permettent de dessiner un espace à deux dimensions dans lequel il devient possible de situer les différentes positions doctrinales envisagées.

FIGURE N°1 : LES REGISTRES OUVERTS PAR LA LOI DU 27 JANVIER 1993



Les analyses de G. Couturier envisagent la loi à partir du texte légal lui-même pour tenter d'en dégager la portée en matière de recours juridictionnel. En ce sens, elle se situe à la fois dans une optique conjuguant le souci de la cohérence d'ensemble du droit et le souci de la mise en oeuvre judiciaire de la loi, à travers les contradictions éventuelles qui peuvent apparaître entre plusieurs voies de recours.

Les analyses d'A. Lyon-Caen se situent dans l'optique d'une "découverte du droit" par les juges, à partir des litiges qui leur sont soumis. Ces analyses impliquent donc une attention aux conditions de mobilisation de la loi devant des tribunaux, et aux apports juridiques qui résultent des décisions recueillies dans la jurisprudence.

Les analyses de F. Gaudu impliquent une attention aux apports de certaines décisions dans la détermination de la situation juridique d'une personne concernée par un plan social. Elles explorent les garanties qui en résultent pour les personnes au coeur de leurs activités courantes, de manière à voir comment cette situation juridique peut accompagner les transformations sociales actuelles.

Les analyses de J.E. Ray indiquent une posture critique à l'égard des décisions rendues sur les plans sociaux, en dénonçant une insécurité juridique qui résulte de l'absence d'unité de conception du droit du licenciement actuel. Elles conjuguent ainsi un souci d'efficacité économique et de bien-être social, avec une ambition de purification technique du droit du licenciement pour arriver à une unité d'inspiration doctrinale du droit positif. Elles se rapprochent par là des préoccupations d'une politique de l'emploi que ne viendrait pas perturber les incertitudes judiciaires.

Dans une perspective analogue de retour sur la genèse de l'institution et de mise en évidence de la pluralité des interprétations du dispositif qui la constitue, nous allons maintenant présenter l'émergence de l'Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise.

Section 3. L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise : naissance et régulations d'un droit à l'aide

Introduction

L'institution de l'Aide au Chômeur Créateur d'Entreprise s'inscrit dans le contexte spécifique de la politique de l'emploi menée à la fin des années 1970. Cette politique est liée à la montée du nombre de chômeurs, et à la difficulté à faire face au reclassement des salariés touchés par des suppressions d'emplois. L'ambition du Premier Ministre de l'époque, R. Barre, est alors de donner aux fonds utilisés pour l'indemnisation du chômage une forme plus "active", en confiant à l'UNEDIC le soin de financer une aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

Dans cette perspective, l'entreprise n'est plus envisagée, contrairement à ce que l'on constate dans les débats du début du siècle, dans le prolongement du contrat de travail. Cela tient à l'évolution qu'a subie le contrat de travail, à partir de sa distinction avec le contrat de louage de louage de services, et à travers l'émergence du critère de la subordination au cours des années 1930, et la prédominance du modèle constitué par le travail à plein temps en usine. Cette évolution accompagne la disparition progressive des états intermédiaires entre salariat et non salariat et de la catégorie des "isolés", au sein de laquelle patrons et ouvriers ne sont pas distingués, présente dans les recensements de 1896 à 1936[53]. Elle conduit à l'abandon des voies alternatives de l'organisation du travail débattues au tournant du siècle que pouvaient constituer l'entreprise ouvrière ou la société commerciale de travail. L'idée de la promotion ouvrière par l'accès au statut de patron est restée à l'état d'utopie de l'organisation du travail et n'a jamais vraiment connu de concrétisation. L'existence d'une préoccupation autour de la création d'entreprise par des ouvriers, évacuée du Ministère du Travail qui se constitue au début du siècle autour de la réglementation du travail salarié, ne s'incarne pas non plus dans la politique d'un autre Ministère. Cette idée n'a cependant jamais disparu totalement du débat politique, demeurant une référence suffisamment floue pour faire l'objet d'un consensus[54]. En 1977, au moment de la naissance de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise, les thèmes mobilisés sont assez différents des termes du débat du début du siècle : il ne s'agit plus ni de promotion sociale, ni de construction d'une nouvelle forme de relation de travail mais de reclassement et de création d'emplois. La notion d'entreprise se définit d'abord comme une forme alternative au contrat de travail.

---

[53] DESROSIERES p. 325.
[54] Cf. AUCOUTURIER (1996) et TOURNERIE (1971).

L'Aide à la Création d'Entreprise est destinée, dans un premier temps, aux cadres désireux de créer leur entreprise. Elle ne vise pas d'abord à aider les ouvriers voulant "se mettre à leur compte". Cela tient à ce que les petites entreprises sont envisagées par le législateur d'alors comme les grandes entreprises de demain créatrices alors d'emplois salariés. Toutefois, la constitution progressive du dispositif entre 1977 et 1984 montre qu'il peut donner lieu à des interprétations multiples, parfois contradictoires mais qui font toutes référence à un modèle "industriel" de la relation d'emploi salarié.

A partir de 1987, on peut considérer que l'ACCRE trouve un régime permanent qui la constitue, jusqu'en 1993, en une aide qui, parce que son refus est attaquable devant les tribunaux administratifs, ne s'interprète plus totalement à partir de ce modèle.

1977 : DEUX CIRCULAIRES INSTITUENT UNE PROCEDURE D'AIDE A LA CREATION D'ENTREPRISE PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'idée initiale de l'instauration d'une aide en faveur de chômeurs désireux de créer leur entreprise n'a pu être datée et attribuée précisément. La légende dit que Raymond Barre, Premier Ministre, chahuté par des chômeurs lors d'un voyage "en province", leur suggéra de plutôt créer leurs propres entreprises. Il semblerait cependant que cette déclaration[55] soit en fait postérieure. Le fait est que des aides à la création d'entreprise par les cadres demandeurs d'emploi sont instituées, dans la cadre d'une procédure expérimentale, par une circulaire de janvier 1977[56], signée par le Ministre du Travail, Christian Beullac et le Ministre de l'économie et des finances, Michel Durafour. Outre la possibilité d'accès à des prêts financés sur emprunts nationaux, il s'agissait alors du maintien de six mois maximum d'allocations publiques de chômage pour les "cadres demandeurs d'emploi et assimilés" créant une entreprise industrielle, commerciale ou artisanale. Les professions libérales étaient exclues, de même que les associations. Le système de maintien du statut du demandeur d'emploi est une façon simple d'instituer à la fois une aide financière à la création d'entreprise et une exonération de charges. L'aide financière est d'un montant limité puisque seule la partie *publique* des allocations chômage est concernée (cela représentait à l'époque 3 à 4.000 Francs au total).

Très rapidement, dès août 1977, une seconde circulaire[57] modifie le dispositif pour l'ouvrir à d'autres catégories de salariés (agents de maîtrise, techniciens, etc.). Outre l'ouverture à des qualifications plus larges, la circulaire d'août 1977 permet à certaines professions libérales de profiter des aides, lorsqu'il s'agit d'activités d'étude ou de conseil pour le compte des entreprises. Médecins et avocats restent exclus mais l'exercice d'une activité indépendante de services aux entreprises fait donc partie des entreprises encouragées. La circulaire précise que les licenciés en préavis inscrits à l'ANPE peuvent bénéficier de ces dispositions.

---

[55] reprise par Hector VIRON, sénateur communiste, le 30 octobre 1980, lors de la discussion sur l'instauration définitive de la loi sous la forme : "Il faut un certain aplomb pour déclarer que 'les chômeurs devraient chercher à créer leur entreprise plutôt que de se borner à toucher des indemnités de chômage'. C'est pourtant ce qu'a déclaré le Premier ministre voilà quelques mois à Lyon (...)". Et par Daniel LE MEUR, député communiste, le 26 novembre 1980, lors de la discussion sur l'instauration définitive de la loi sous la forme : "De quel cynisme ne faut-il pas faire preuve pour déclarer, ainsi que l'a fait M. le Premier Ministre : 'les chômeurs devraient chercher à créer leur entreprise plutôt que de se borner à toucher des indemnités de chômage' !".

[56] Circulaire DE n°3 du 14 janvier 1977.

[57] Circulaire DE n°26 du 31 août 1977.

LES LOIS DU 3 JANVIER 1979 ET DU 22 DECEMBRE 1980

Le 3 janvier 1979 est promulguée une loi qui institue la procédure pour deux ans : "l'allocation [d'aide publique] (...) dont bénéficient les salariés involontairement privés d'emploi qui, (...) soit à titre individuel, soit dans le cadre d'une société ou d'une SCOP, créent ou reprennent, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole avant la fin de la période d'indemnisation prévue par le régime d'assurance (...), est maintenue dans la limite des droits restant à courir, sans pouvoir excéder les six premiers mois de leur nouvelle activité. Le paiement de cette allocation est effectué en une fois, immédiatement après la constatation juridique de la création ou de la reprise d'activité de l'entreprise". Le montant de ce versement anticipé par les ASSEDIC de 180 jours d'allocations chômage est d'environ 4.000 Francs au 1er janvier 1980. Les personnes concernées continuent à être affiliées pendant six mois au régime dont elles relevaient et bénéficient des prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse servies aux demandeurs d'emploi sans devoir cotiser à ces assurances ni pour les allocations familiales.

La loi du 22 décembre 1980 institue définitivement le droit à continuer de bénéficier des allocations en l'élargissant à "l'exercice d'une autre profession non salariée", c'est-à-dire à toutes les activités indépendantes, y compris les professions libérales, mais non les associations. Les personnes qui perçoivent (ou sont susceptibles de percevoir) une allocation de chômage quelle qu'elle soit peuvent bénéficier de l'aide ; il n'y a donc plus de conditions de délais ; le type d'allocation perçue détermine le calcul de l'allocation versée, qui correspond toujours à six mois d'indemnisation et peut varier entre 4.525 et 87.000 Francs. La simple constatation par le DDTE de la création, reprise ou de l'exercice de l'activité non salariée suffit à déclencher le versement des allocations. Les modalités d'exonérations sont précisées et élargies aux accidents du travail mais le principe reste le même : les bénéficiaires sont considérés comme des chômeurs indemnisés. La définition de la condition de contrôle de l'entreprise est donnée, pour les sociétés, dans le décret d'application n°81-53 du 23 janvier 1981. Le salarié créateur ou repreneur doit détenir au minimum la moitié du capital ou en détenir au minimum un tiers et exercer dans l'entreprise une fonction de dirigeant (ces fonctions sont listées). Le texte adopté est inscrit à l'article L. 351-22 du Code du Travail.

1. L'ambiguïté fondatrice de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Au moment de la naissance de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise, le débat autour du chômage, qui constitue une réalité très présente, et qui prend de l'ampleur, a lieu en des termes qui appartiennent directement au modèle industriel de la relation de travail. La création d'entreprise par des chômeurs peut dans ce cadre être envisagée selon deux points de vue : à une conception en termes "économiques", avec pour objectif la création d'emplois, s'oppose une approche "sociale", en termes de "reclassement" des chômeurs. Ces conceptions sont toutes deux cohérentes avec une approche du chômage dont les causes sont "économiques" et extérieures et dont les solutions résident dans l'attente de créations d'emplois industriels après restructurations : dans ce cadre, le "traitement social du chômage", qui se développe à cette époque, a pour objectif d'atténuer les effets sociaux passagers des transformations en cours.

11. Le "traitement social du chômage"

111. Un contexte de restructurations industrielles très présent

Les débats parlementaires qui ont lieu au sujet de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (fin 1978 et 1980) montrent que le problème du chômage est abordé en référence à l'emploi industriel et aux restructurations industrielles en cours. Le premier projet de loi est discuté en décembre 1978. La loi est discutée aux mêmes séances que des lois sur les entreprises de travail temporaire, le CDD, la mobilité géographique des salariés, l'apprentissage. Les débats au sujet de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise ne font cependant pas référence à la notion de flexibilité du travail, bien que l'opposition évoque la précarisation instituée par toutes ces lois.

Au Sénat, Raymond Barre est présent à la discussion, qui devient un prétexte pour évoquer les difficultés du Nord - Pas de Calais et les nécessités d'adaptation industrielle face au "drame du sous emploi". Barre distingue à ce sujet nettement la "crise technique" et la "crise humaine" ; il évoque longuement la sidérurgie et "les conséquences sociales et régionales de ce bouleversement économique de dimension mondiale" et propose des mesures permettant de les supporter "sur le plan régional et humain" : "il est possible de ne pas procéder purement et simplement à des licenciements, mais de faire en sorte que les suppressions d'emplois puissent s'accompagner de mesures qui rendent plus supportable et plus humaine la cessation d'activité au sein des entreprises sidérurgiques (...)" [en apportant] "un maximum de solutions individuelles". Le problème du "potentiel économique des zones touchées" est envisagé uniquement sous l'angle industriel : fonds spécial d'adaptation industrielle, conversion

industrielle, aménagement du territoire pour faciliter les implantations industrielles, rocades minières, canaux, autoroutes, zone industrielle, renforcement du potentiel industriel, décision de "créer plus de 10.000 emplois industriels directs"... font l'objet d'une longue énumération.

A l'Assemblée, les socialistes ne dissocient pas la "lutte pour l'emploi" du "développement industriel". La création d'entreprise, par des cadres, est vue comme une "aventure industrielle". Pour le communiste Maurice Andrieux, la transformation du chômeur en créateur d'entreprise relève de la magie. Elle n'est tout simplement pas concevable. Avec beaucoup d'éloquence, il décrit ainsi le licencié d'USINOR transformé d'un coup de baguette magique en un P.D.G. heureux et comblé, l'ouvrière du textile devenue membre influent du cercle des femmes chefs d'entreprise et suggère que ce "nouveau miracle" permettrait "de régler non seulement l'épineux problème du chômage dans son entier mais encore celui du salariat et du patronat et qui sait, cet autre, le plus douloureux pour vous, de l'antagonisme des classes ?" Il reprend ainsi de manière négative un des arguments libéraux du début du siècle qui voyaient dans les sociétés commerciales de salariés proposées par Yves Guyot une organisation collective de la relation de travail susceptible d'"effacer cette lutte des classes qu'on essaie de créer et de multiplier partout dans notre pays".

Lors de la seconde discussion de la loi, en novembre 1980, Hector Viron, sénateur communiste, relève le peu de portée de la loi en matière de création d'emplois : s'agissant d'Entreprises Individuelles, sans salariés, "peut-on décemment parler de créations d'entreprise ?" et conclut: "ce n'est pas avec des moyens aussi dérisoires, qui font beaucoup plus appel à la 'débrouillardise individuelle' qu'à des solutions d'ensemble, que l'on résoudra le problème du chômage en France. Donner à ce pays industriel qu'est la France la perspective artisanale n'est pas une vue conforme aux possibilités industrielles du pays". De même à l'Assemblée, Daniel Le Meur, député communiste, affirme que le Ministre tente, par cet "appel au système D", de "culpabiliser les chômeurs et de les rendre responsables de leur situation", stigmatise l'insignifiance de la solution alors qu'il faudrait "bâtir une puissante industrie moderne". Le débat s'est donc légèrement déplacé entre 1978 et 1980. Il porte plus directement sur le dispositif comme solution au chômage. Le projet reste cependant, pour les communistes, "illusoire" en terme de création d'emplois et "coûteux pour la collectivité". Si les exemples les plus parlants sont extraits de l'argumentaire communiste, il faut cependant remarquer que cette référence incessante à l'emploi industriel n'est jamais contestée par aucun autre parlementaire.

Le contexte de la création de l'aide aux créateurs d'entreprise est donc celui des restructurations industrielles : il s'agit, pour la droite, de procéder à des licenciements inéluctables afin d'améliorer la compétitivité des entreprises et de redéployer l'industrie française, pour retrouver une croissance de l'emploi et, pour la gauche, de protéger ces mêmes entreprises industrielles.

112. Les débuts du "traitement social du chômage"

Ces considérations "économiques" sont liées à des considérations "sociales" (ou "régionales" ou "humaines", dans le vocabulaire de Raymond Barre) : il faut gérer les conséquences humaines de ces restructurations. Cette "gestion des restructurations" passe par les préretraites et l'existence d'allocations chômage. Mais, à partir de la fin des années soixante-dix, ces moyens sont jugés insuffisants. Le chômage prenant de l'ampleur, en particulier pour certaines catégories de populations, la problématique de l'adéquation emploi - formation se faisant jour, il ne suffit plus de verser un "revenu de remplacement" aux "travailleurs privés d'emploi". Les premières volontés d'"activation des dépenses passives" se manifestent. En 1979 sont créés les "stages Barre", qui inaugurent une longue série de mesures individuelles de politique d'emploi, qui se multiplieront surtout au début des années quatre-vingt. Dans ce contexte, l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise peut être considérée, comme y invitait le discours de Raymond Barre en 1978, comme une des "solutions individuelles" proposées.

La loi qui remplace en 1979 les circulaires sur l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprises ne réserve plus la procédure aux seuls cadres : outre que cette notion n'a pas de sens juridique et que le "ciblage" d'une loi n'était à l'époque pas chose courante[58], le dispositif n'apparaissait pas devoir leur être absolument réservé. L'adoption de la loi de 1979 s'inscrit dans la continuité de la mise en place d'un "traitement social du chômage", déjà initié par les "stages Barre". Lors de la seconde discussion de la loi, en novembre 1980, André Delehdde, député socialiste, évoque la multiplication possible des dégrèvements de cotisations sociales dans la logique de ce qui est proposé pour l'ACCRE et craint ce report des charges sur l'UNEDIC et la Sécurité Sociale. En effet, les exonérations de cotisations n'étaient pas à l'époque un canal habituel d'intervention publique ; c'est à l'inauguration d'un mode d'action des politiques d'emploi que nous assistons.

Dans les années quatre-vingt en effet, la "politique de l'emploi" se constitue par la création d'un ensemble de mesures ciblées sur divers publics. Ses principes d'action sont décrits par Didier Bariani, rapporteur du projet de loi sur l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise à l'Assemblée, lorsqu'il affirme que "si l'on estime, et telle est ma position, que tout ce qui peut, en tout ou en partie, contribuer à diminuer le nombre de chômeurs, dans telle ou telle catégorie, est une bonne mesure en soi, et qu'il n'existe pas de miracle, des dispositions ponctuelles, visant telle ou telle catégorie de salariés, telle ou telle activité, sont les bienvenues.

---

[58] SUPIOT (1994) en cite cependant comme premier exemple les "stages Barre" de 1979 (p.96) mais c'est une jurisprudence de 1983 du Conseil Constitutionnel qui permet aux pouvoirs publics de distinguer parmi les chômeurs des catégories différentes *dès lors que l'objectif de l'action législative est "d'assurer au mieux le droit*

Finalement, ces mesures peuvent constituer un ensemble cohérent, de nature à diminuer, sinon fortement, du moins sensiblement le chômage en France".

Au cours de la même discussion, Philippe Séguin, quant à lui, considère que cette mesure marque un tournant important en direction de la mise en oeuvre d'une "politique spécifique de l'emploi qui supprime trois goulets d'étranglement qui gênent l'adéquation de l'offre et de la demande : les déficiences des moyens de placement, les insuffisances de notre appareil de formation, les effets pervers de notre système d'indemnisation." A ce sujet, il se félicite de ce qu'on mette à la charge de l'UNEDIC "ce qui est, en fait sinon en droit, une contribution à une réinsertion des chômeurs sur le marché du travail" et stigmatise la structure paritaire et son immobilisme. Il semble ainsi être le premier militant de fond de l'activation des dépenses d'indemnisation, penchant pour leur prise en charge par l'État plutôt que par un organisme paritaire. Il introduit un amendement attribuant la décision d'attribution au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi.

La discussion sur le problème de savoir sur qui doit reposer la charge de la mesure est âpre. Depuis le début de son existence par circulaires, l'UNEDIC a refusé de participer au système, qu'elle estime contradictoire avec la règle de non cumul des allocations. C'est pourquoi il ne pouvait alors porter que sur la partie publique des allocations de chômage. Les ASSEDIC assuraient cependant la gestion des dossiers et pouvaient intervenir par l'intermédiaire de leurs fonds sociaux, ce qui a été très peu fait. Au moment du vote de la loi, l'absence de consultation des partenaires sociaux est déplorée par plusieurs parlementaires, y compris le rapporteur du Sénat : il y a selon lui un problème de charge supplémentaire pour les ASSEDIC et un problème d'ingérence législative. Le Ministre souligne l'augmentation de l'aide accordée, qui sera dorénavant "égale à la capitalisation de six mois des allocations de chômage auxquelles le salarié aurait pu prétendre, s'il était resté demandeur d'emploi". Il est formellement opposé au transfert de la charge financière vers l'État, qui participe déjà au financement de l'UNEDIC : "cette solution [le financement par l'UNEDIC] répond parfaitement au principe de solidarité qui préside à ce projet et marque l'intérêt que tous les français doivent porter au reclassement des travailleurs privés d'emploi et à la création d'entreprises, car ce sont ces entreprises nouvelles qui créeront les emplois de demain. (...) une aide qui n'est que la capitalisation de droits qu'ils se sont ouverts par leur travail et les cotisations qu'ils ont versées". Les partenaires sociaux n'ayant pas pris l'initiative de négocier, il leur impose de ne pas être "une simple caisse qui versera aux chômeurs une allocation étatique" mais de "mettre à la disposition de ces derniers les moyens dynamiques de leurs reclassement". Pour imposer cette solution, après une très longue discussion où il se voit opposer la mesquinerie de l'État, le

---

pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre possible d'intéressés" (p.224).

Ministre invoque l'article 40 qui déclare irrecevable un amendement qui aboutit à la création de nouvelles dépenses non compensées par de nouvelles ressources.

Finalement, dans ce dispositif, la demande est instruite par les DDTE, et les ASSEDIC procèdent aux versements de l'aide financière selon la réglementation de l'UNEDIC. Les partenaires qui en assurent paritairement la gestion se trouvent obligés de financer une loi qu'ils n'ont pas voulue. Outre son imposition unilatérale, différentes raisons motivaient en effet la méfiance des partenaires sociaux vis à vis de cette mesure. Du côté des représentants des salariés, elle est vécue comme un détournement de l'esprit de l'indemnisation, telle qu'elle a été négociée et promulguée en 1958 : assurer un revenu de remplacement à un travailleur privé d'emploi et non favoriser les créations d'entreprises[59]. Du côté des représentants patronaux, la crainte de l'ouverture à des non professionnels de la gestion d'entreprise, de "cannibalisme" d'anciennes entreprises par de nouvelles ne respectant pas nécessairement les règles implicites ou explicites de la concurrence, de déstabilisation de certains secteurs, sont des considérations qui les conduisent à ne pas être plus favorables à cette mesure.

Le "traitement social du chômage" devait passer par une "activation des dépenses passives". C'était bien l'esprit de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise telle qu'elle a été définitivement adoptée en décembre 1980 : la prime perçue par le bénéficiaire est une capitalisation de ses droits acquis ; l'UNEDIC est poussée par l'État à financer la mesure, mais y reste fortement hostile. Cette volonté gouvernementale de responsabilisation de l'UNEDIC n'aboutira finalement jamais et la politique de l'emploi restera une affaire d'Etat.

113. Une adoption finalement assez pragmatique

L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise a été d'abord créée par circulaire, sans loi, et a fonctionné selon ce mode pendant deux ans. Environ 600 personnes en ont bénéficié pendant cette période[60]. Le terme de "procédure expérimentale" renvoie, selon Patrick Ranchon, ancien responsable de l'ACCRE à la Délégation à l'Emploi, à cette volonté de ne pas instituer d'emblée un système. Le gouvernement se laissait ainsi la possibilité de l'abandonner à tout moment. La première loi, votée en janvier 1979, est adoptée dans une relative indifférence, pour légaliser une situation délicate, et provisoirement, sans être "codifiée". Elle ne satisfait réellement personne -les rapporteurs ont une opinion très mitigée du projet de loi- mais ne rencontre pas d'opposition forte. Le rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, Alain Madelin, insiste sur le caractère "léger" des circulaires dérogeant aux principes

---

[59] La méfiance des partenaires sociaux et des gouvernements socialistes vis à vis de type de mesure a persisté : Ainsi, en 1989, lors du vote d'un projet de loi sur l'essaimage présenté par Jean-Pierre SOISSON dans le plan emploi, le rapporteur, socialiste, de la commission, a dit la méfiance des partenaires sociaux et du PS par rapport aux risques de licenciements abusifs.

de la Sécurité Sociale : l'exonération avait ainsi laissé des créateurs sans couverture sociale. Après deux ans de fonctionnement par circulaire, il devenait nécessaire d'édicter une loi : le premier passage au Parlement (décembre 1978) a même donné lieu à une "déclaration d'urgence" et la loi avait un effet rétroactif. Le simple constat de bon fonctionnement, et de faible coût, de la procédure ont ainsi pu conduire à son adoption.

Deux ans plus tard, le Parlement dispose de premiers bilans qui conduisent à adopter définitivement la mesure essentiellement parce qu'elle semble rencontrer un certain succès, tout en restant d'un impact limité : rien ne s'oppose à ce qu'on prolonge l'expérience. Deux ans après le premier vote, la loi est donc rediscutée par le Parlement. Le nombre de bénéficiaires est bien supérieur aux 1.000 prévus lors de la première discussion (22.900 bénéficiaires sur deux ans, selon Henriette Perker, chargée de mission à la Délégation à l'Emploi). Le projet de loi se fonde sur ces chiffres pour affirmer que "cette procédure répond donc à un besoin exprimé par certains demandeurs d'emploi désireux de fonder leur propre entreprise". A l'Assemblée, Didier BARIANI, rapporteur, se félicite de l'extension du dispositif et propose donc de le "codifier". De même, le rapport du Sénat présente la loi sous l'angle de la réinsertion professionnelle des chômeurs tout en relevant "le faible impact de la loi sur la population en quête de travail" (15.800 bénéficiaires pour 1.500.000 demandeurs d'emploi).

L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise participe à la constitution de la politique d'emploi : "traitement social du chômage" et "activation des dépenses passives" sont deux concepts à l'ordre du jour. En janvier 1979 et en décembre 1980, c'est une petite mesure que les parlementaires adoptent essentiellement parce qu'elle est de coût nul, semble bien fonctionner et répondre à une certaine demande. La mesure s'inscrit aussi cependant dans un contexte où des attentes en termes de créations d'emplois sont nécessairement présentes.

12. Les attentes autour de la création d'emplois

La nécessité d'un traitement social du chômage pose en retour la question de la création d'emplois salariés. Les débuts de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise révèlent une attente de création significative de postes par les entreprises ainsi créées. Cette attente se conjuguait avec la possibilité de maintien d'emplois salariés industriels en cas de reprises collectives d'entreprises. Elle se prolonge et se transforme au début des années quatre-vingt avec la valorisation de la PME en tant que gisement potentiel d'emplois, alors même que cet espoir s'est déjà révélé ne pas correspondre à la réalité de la création d'entreprise. Les arguments autour de

---

[60] PERKER (1981).

la création d'emplois ont été mobilisés en même temps que ceux qui portaient sur le traitement social du chômage ou sur les reclassements.

121. Une mesure initialement destinée aux cadres

La restriction initiale de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise aux cadres reposait en partie sur le postulat que ceux-ci avaient, plus que d'autres, une expérience de direction ou un niveau de qualification qui les prédisposait à la gestion d'une entreprise. L'élargissement, dès août 1977, de la procédure à d'autres catégories de salariés (agents de maîtrise, techniciens, etc.) que les cadres "dans la mesure où leur formation et leur expérience professionnelle les rend aptes à la direction d'une entreprise" en est la preuve. Le modèle de référence est donc celui d'une entreprise créée par un véritable entrepreneur différent du simple travailleur. L'attente de création d'emplois est présente, bien qu'elle ne soit pas considérée comme le seul enjeu de la mesure. La circulaire du 31 août 1977 précise en effet que "la création d'autres emplois n'est pas une condition indispensable à l'acceptation des dossiers présentés, la circulaire n°3 du 14 janvier 1977 ayant pour objectif de favoriser la création d'entreprises[61]". Elle ajoute cependant : "Il va de soi qu'elle est de nature à conférer un avantage au projet présenté" et rappelle les aides de l'État aux entreprises créant des emplois.

122. Favoriser l'initiative individuelle ou collective ?

La notion d'entreprise ouvrière est présente dans l'institution de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise. On la retrouve notamment dans la possibilité de reprise d'une entreprise par ses salariés, largement mise en valeur au moment du premier vote de la mesure.

Dès la seconde circulaire de 1977, le dispositif est ouvert aux reprises d'entreprises. L'insistance sur l'emploi est ici primordiale, il s'agit par là de sauver des emplois : les entreprises concernées doivent être "menacées" (mises en liquidation ou "entreprises industrielles ou artisanales dont les dirigeants sont âgés", le simple rachat d'un fonds de commerce est donc exclu au départ) et "le maintien des emplois existants et les perspectives de développement des emplois devront être considérés". Le "comité départemental pour la promotion de l'emploi" se réunit autour du préfet de département pour conseiller les décisions. Au moment du vote de la loi, le Sénat introduit la notion de contrôle de l'entreprise, pensée comme problématique uniquement dans les cas de reprises, toujours envisagées comme collectives[62] : "il est apparu nécessaire de préciser la notion de reprise d'une entreprise par les

---

[61] souligné dans le texte.
[62] alors que, dans le projet de loi d'octobre 1980, rien ne s'oppose à ce qu'il s'agisse de reprises individuelles.

salariés ; celle-ci ne saurait être conçue sans engagement financier, rachat ou participation, entraînant une prise de contrôle effective permettant l'exercice de fonctions de responsabilité".

En décembre 1978, rapportant le premier projet de loi, Alain Madelin trouve un argument important dans la promotion de la participation, à travers la possibilité de reprise par les salariés de leur entreprise en difficulté. Ceci l'amène à proposer, se fondant sur un exemple de sa région, un amendement permettant d'y inclure les SCOP. Lors de la discussion, le socialiste Guy Bêche évoque longuement le "combat des 'LIP'" et l'opposition qu'ils rencontrent pour souligner qu'"il existe d'autres formes de créations d'entreprises qui englobent l'initiative collective et qu'il est nécessaire de prendre en compte, au lieu de considérer seulement l'initiative individuelle". Il considère que l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise ne favorise pas les initiatives collectives, auxquelles le Gouvernement est de toutes façons opposé, en témoignent les difficultés qu'il crée aux 'LIP'.

Au total, la notion de reprise collective, si elle reste un thème valorisé par les divers partis, est plutôt vue comme un moyen de préserver l'emploi que comme une forme intéressante de relation de travail. Elle n'a pas beaucoup de relation avec la vision que pouvaient en avoir Y. Guyot, ou même les promoteurs de la coopérative ouvrière, au début du siècle.

Le second thème qui peut être rattaché à celui de l'entreprise ouvrière est celui de la promotion sociale et de l'émancipation à travers la création d'entreprise. Resté lettre morte depuis le début du siècle, peut-on le retrouver au travers de la création de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise ?

Quelques éléments du débat s'appuient sur ce thème, mais de façon assez floue et rapide. C'est le cas lorsque Robert Boulin, Ministre du Travail et de la Participation, met en avant dans le projet de loi l'"exercice d'un libre choix entre la recherche d'un nouvel emploi salarié et la faculté de se mettre à son propre compte" ou lorsque André Rabineau, rapporteur de la loi au Sénat, présente le projet comme un encouragement à se lancer dans l'"aventure professionnelle de la création d'une entreprise" : "En dépit de ses insuffisances, le projet de loi (...) est de nature à lever les hésitations de certains demandeurs d'emploi. Leur nombre sera sans doute limité, mais ce mouvement permettra de débloquer en partie le manque d'initiative de certains qui hésitent encore à entreprendre une activité indépendante et ainsi à créer de futurs emplois".

L'ambition de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise n'est donc pas de favoriser l'accès à une forme de travail différente, qu'elle soit individuelle ou collective. Il s'agit bien au contraire de participer au traitement social du chômage et/ou de favoriser la création d'emplois salariés classiques. La question de la relation de travail n'est pas évoquée. Par exemple, les risques de marchandage et d'externalisation d'une partie des activités de certaines entreprises,

reportant les charges salariales sur des sous-traitants subordonnés, qui feront partie des principales préoccupations des gestionnaires de la mesure, ne sont pas mentionnés.

123. La valorisation des "PME"

Au début des années quatre-vingt, on assiste à une valorisation de l'image de la petite entreprise - créatrice d'emploi et plus largement du tertiaire, élargissant l'appartenance purement industrielle de la notion d'emploi. C'est à cette époque que sont créées l'ANCE, le CEPME[63] et les Boutiques de Gestion (issues d'une initiative privée en 1979).

Depuis la fin des années soixante-dix, se répand l'idée du "small is beautiful"[64]. En 1982, l'activité intellectuelle est intense autour du thème des PME[65]. En période de crise, les PME sont plus dynamiques, plus rentables et ... créent plus d'emploi que les grandes entreprises. Cette idée découle d'analyses sur la concentration du système productif qui montrent que *la part* des petites unités de production dans l'emploi global a augmenté depuis 1974, tandis que celle des grandes unités a diminué[66]. Ces résultats sont issus d'un article, rédigé par une Administrateur de l'INSEE conseiller technique au cabinet de Valéry Giscard d'Estaing, qui a été largement repris : son propos (ce sont les petites unités qui créent le plus d'emplois en période de crise) a souvent été confondu avec l'idée selon laquelle "les petites entreprise créent des emplois". La reprise parallèle de la création d'entreprises a conduit à assimiler un peu rapidement les nouvelles entreprises à de "véritables gisements d'emploi", alors même que l'appareil statistique ne permettait pas d'apprécier avec précision le nombre de créations d'entreprises et de nouveaux emplois[67]. Bref, les PME et leurs entrepreneurs sont à la mode, et sont supposés créateurs d'emploi. Il paraît donc logique que cette attente se retrouve dans la vision que peuvent avoir les parlementaires des entreprises qui seront créées avec l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

Selon Robert Boulin, Ministre du Travail en 1978, le projet de loi vise à "favoriser la création d'entreprise et donc le renouvellement du tissu économique du pays". Alain Madelin, quant à lui, dans une optique libérale, est favorable à tout ce qui peut encourager la création d'entreprise, mais juge globalement la loi trop compliquée et insuffisante, tant son champ que les montants concernés, et propose donc qu'elle soit provisoire en attendant un projet de plus grande ampleur. Il considère fondamentalement que le principe du projet de loi se justifie par "le

---

[63] Cf. Le lexique des sigles.
[64] selon le titre d'un livre de SCHUMACHER (1978).
[65] Le numéro 148 d'*Économie et Statistique* comprend un dossier sur "Les PME face aux grandes entreprise", un colloque "PME et développement" a lieu à l'Université Paris Dauphine... etc. Cf. la bibliographie de l'article de DELATTRE (1982) dans *Économie et Statistique*.
[66] DIDIER (1982).
[67] MOURIAUX (1994).

fait qu'un salarié involontairement privé d'emploi qui décide de créer une entreprise consent un effort important, qui est utile à la collectivité toute entière puisqu'il va peut-être donner naissance à une activité économique nouvelle, laquelle sera créatrice d'emplois. Cet effort mérite donc d'être encouragé. En outre il en résulte une économie pour la collectivité (...) [qui] cesse de lui verser toute une série d'allocations".

A l'opposé, le socialiste Guy Bêche souligne que le projet s'adresse à quelques cadres privilégiés, qui détiennent "le privilège de l'aventure industrielle que vous voulez promouvoir". Dans le même registre, Hector Viron, sénateur communiste, s'insurge contre ce projet de loi, qui ne touchera que des cadres. Le secrétaire d'Etat à la Formation Professionnelle, Jacques Legendre, rappelle qu'il s'agit d'une "réponse partielle" insérée dans d'autres initiatives telles que des formations, la création de l'ANCE en 1977, des fonds de garantie, mesures fiscales... etc.

Le chef d'entreprise est donc vu comme un homme qui dispose de qualités particulières. Le rapport du Sénat relève l'insuffisance de la durée d'exonération, ainsi que l'absence de protection contre le risque accident du travail, d'autant plus qu'"un homme qui accepte de prendre la charge d'une entreprise aura un comportement plus responsable et donc plus prudent qu'un autre". La loi mérite selon le rapporteur d'être pérennisée, parce qu'elle représente "un espoir dans les forces de création et de réaction contre l'adversité des salariés privés d'emploi".

En 1980, le Ministre du Travail, Jean Mattéoli, insiste sur l'intérêt de favoriser "la création d'un très grand nombre d'entreprises de petite taille ou de taille moyenne"[68] du secteur tertiaire : "de telles mesures s'inscrivent bien dans la tendance normale de l'évolution économique de notre pays, où, en premier lieu, les emplois agricoles sont remplacés par des emplois industriels et où, une fois atteinte cette phase industrielle, ces mêmes emplois industriels sont progressivement remplacés par des emplois de secteur tertiaire". La création d'emplois par ces entreprises est aussi mise en valeur par Didier Bariani, rapporteur à l'Assemblée : "il est intéressant de noter que plusieurs de ces créations se sont accompagnées d'embauche et ont donc présenté un effet multiplicateur en matière d'emploi. Malheureusement, ce nombre est resté assez faible (...). Ces créations d'emploi, même si elles sont peu nombreuses, ne sont pas à négliger".

---

[68] On ne parlait pas encore couramment de "PME", et encore moins de "TPE". Le premier article d'*Économie et Statistique* employant l'abréviation "PME" remonte à janvier 1978 (BROCARD & GANDOIS).

124. Une attente illusoire dès le départ

De fait, les entreprises créées avec l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise ne seront jamais les gisements d'emploi qu'on pouvait espérer. Elles ne sont pas créées par des entrepreneurs qualifiés, elles n'embauchent que très peu, comme du reste dans la très grande majorité des entreprise nouvellement créées, ... et cela était visible dès le départ. En effet, dès le second vote de la loi en 1980, des éléments sont disponibles sur les profils des entreprises créées avec l'aide et de leurs créateurs. Ils ont été synthétisés par Henriette Perker, chargée de mission à la Délégation à l'Emploi, et sont repris dans les rapports parlementaires. A la demande de la DE, les DDTE ont, outre des bilans semestriels, réalisé une enquête au cours de l'été 1980 auprès de près de 4000 (environ 40 %) des bénéficiaires de 1979.

L'enquête permet de connaître grossièrement les secteurs d'activité (50 % tertiaire, 23 % industriel, 24 % BTP, 3 % agricole), les statuts (73 % d'entreprises individuelles, 1 % de SCOP, dont il est précisé qu'elles concernent 10 % des bénéficiaires). Un portrait du créateur d'entreprise, allocataire de la loi du 3 janvier 1979, est brossé (14 % de femmes, 74 % de "personnels qualifiés" : OQ, techniciens, agents de maîtrise, cadres, 12 % de reprises, plus de 10 % des entreprises créées dans le secteur des Métiers l'ont été par des bénéficiaires, 74 % d'entreprises sans salariés). On a donc un portrait qui trace déjà les grandes lignes de ce que resteront majoritairement les bénéficiaires de l'ACCRE et qui ne correspond pas à la création d'entreprises à fort niveau d'embauche par des cadres, telle qu'elle était envisagée par le premier texte. Le rapporteur souligne que : "les seules difficultés liées au démarrage de l'entreprise n'expliquent pas cette tendance car les perspectives d'embauche ne sont pas plus satisfaisantes. (...) Les créateurs d'entreprise sont, dans leur majorité, prêts à prendre un risque à condition de le prendre seuls et ils hésitent à accepter la charge supplémentaire que représentent les salariés".

C'est la considération que "la création d'entreprise pouvait constituer un moyen efficace de reclassement des travailleurs privés d'emploi" et le succès du dispositif (3.600 bénéficiaires au 1er semestre 1979, 5.600 au 2ème semestre 1979, 6.600 au 1er semestre 1980) qui ont conduit à proroger le dispositif en le rendant "encore plus incitatif"[69]. Les résultats sont en effet considérés comme "très satisfaisants" en raison de l'"audience beaucoup plus importante que celle qui avait été prévue obtenue par la loi du 3 janvier 1979"[70]. Les évaluations mobilisées pour faire adopter définitivement la loi sont essentiellement celles du nombre de bénéficiaires, avec pour objectif d'augmenter encore ce nombre. Il apparaît en effet d'ores et déjà que les entreprises créées ne correspondent pas au modèle industriel de la firme, que les bénéficiaires créent d'abord et uniquement "leur propre emploi". Mais ce dispositif rencontre "un besoin

---

[69] Circulaire DE n°16 du 20 février 1981.
[70] PERKER (1981).

existant" parmi les demandeurs d'emploi d'âge moyen et de qualification moyenne et cette seule considération, ajoutée à la blancheur de l'opération financière, suffit à en valider l'intérêt. En 1981, Henriette PERKER conclut ainsi son article : "l'aide à la création d'entreprise par les demandeurs d'emploi, qui avait été instituée dans une relative indifférence, a pris peu à peu une part importante dans le reclassement des demandeurs d'emploi".

Au total, des attentes en termes de reclassement et de créations d'emplois sont présentes lors de l'adoption des lois sur l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise. Mais celle-ci reste un petit dispositif, adopté essentiellement parce qu'il semble bien fonctionner et est de faible coût, même avec l'augmentation des montants concernés par l'aide.

LA REFORME DE 1984 : OUVERTURE DU DISPOSITIF

En 1984, la réforme de l'UNEDIC[71], qui finançait le dispositif, a remis en cause l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise. Cette réforme se fait par décret[72]. L'article L. 351-24 du Code du Travail, issu de l'ordonnance réformant l'UNEDIC, stipule : "Les bénéficiaires d'un des revenus de remplacement prévus à l'article L. 351-2 qui, lorsqu'ils créent ou reprennent, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative, ou qui entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée, ont droit à une aide de l'État (...)". Elle transfère la charge du dispositif à l'État et l'étend aux allocataires des régimes de solidarité et d'insertion, qui bénéficient d'une prime fixe de 8.000 Francs (200 allocations de solidarité[73]). Pour les autres, le calcul de la prime dépend "d'une part du temps écoulé depuis l'inscription comme demandeur d'emploi et d'autre part des références de travail antérieures"[74]. L'aide est ainsi ouverte à tous les demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être (l'inscription à l'ANPE n'est pas obligatoire, le demandeur peut être en préavis de licenciement). L'exonération de cotisations conserve la forme d'un maintien de la couverture sociale antérieure (sauf pour la retraite complémentaire). Toutes les formes juridiques d'entreprises sauf les associations et les GIE sont permises ; toutes les activités sont permises. La demande doit être déposée avant la création de l'entreprise. La circulaire de novembre 1984[75] précise que l'aide doit être affectée directement à l'exercice de la nouvelle activité et que cela pourra être vérifié. Une majoration est instituée en cas de création d'un emploi salarié (CDI à temps plein) supplémentaire dans les six mois[76].

13. 1984 : le traitement social de masse

Entre 1981 et 1984, la mesure a fonctionné sans modifications. Après avoir augmenté progressivement entre 1979 et 1982 de 9.000 à 40.000 par an, le nombre de bénéficiaires se stabilise entre 35 et 40.000[77]. En 1984, à l'occasion de la réforme de l'assurance chômage, l'État reprend en main la gestion et le financement de l'ACCRE. C'est l'occasion pour le Ministre du Travail, Michel Delebarre, de promouvoir fortement la mesure. Il s'agit alors de

---

[71] Ordonnance n°84-198 du 21 mars 1984.
[72] Décret n°84.525 du 28 juin 1984.
[73] Ce minimum passera à 250 fois l'allocation de solidarité, soit 10.350F en novembre 84. Le maximum passe de 30.000F à 41.400F. L'évolution du montant de l'allocation journalière portera en 1985 ces montants à 10.750 et 43.000 Francs. Ils ne seront ensuite pas réévalués avant 1991.
[74] Article L. 351-24 du Code du Travail.
[75] circulaire DE n°44/84 du 29 novembre 1984.
[76] Au départ pour les personnes relevant du régime de base uniquement, puis pour tous, à partir de novembre 1984. La majoration est alors au maximum de 20.700F. Elle pourra atteindre 21.500 Francs de 1985 à 1993.
[77] Les chiffres concernant le nombre de bénéficiaires de l'ACCRE sont issus des publications régulières du SES : Bilans de l'emploi, Premières Informations ou Premières Synthèses, qui font annuellement le point sur la mesure et le profil des ses bénéficiaires.

faire sortir un maximum de personnes du chômage. Les considérations sur la création d'emploi ou la survie des entreprises créées semblent moins importantes durant cette période. C'est plutôt son rapport coût - bénéfice avantageux qui est le moteur de son expansion.

131. L'UNEDIC rend à l'État ce qui lui appartient

La réforme de l'UNEDIC de 1984, qui, par la création du régime de solidarité, impliquait une réforme de l'ACCRE, a été l'occasion pour les partenaires sociaux de rendre à l'État ce qui lui appartenait. Ils ont à ce moment refusé de continuer à financer l'ACCRE. La charge du dispositif est donc transférée à l'État. Les allocataires des régimes de solidarité et d'insertion bénéficient d'une prime fixe mais basée sur le montant de l'allocation journalière. Pour les autres, on garde un principe de dégressivité en fonction de l'ancienneté au chômage, qui n'est plus alors qu'une mémoire du principe de capitalisation (de versement anticipé des allocations). C'est dorénavant bien une prime qui est versée, même si son calcul est compliqué. Outre cet effet de mémoire, le principe de dégressivité était plutôt jugé intéressant pour les Finances car il signifiait une sortie plus rapide du chômage et limitait l'indemnisation. Il ne correspondait pas à une analyse de l'éventuel effet positif pour l'entreprise d'une création plus rapide. En cas de cessation d'activité, les droits restant au créateur se réinscrivant au chômage sont affectés au remboursement de l'aide[78]. Le lien avec l'assurance chômage reste donc fort. La forme juridique est dorénavant définie négativement : toutes les formes ou presque sont permises ; toutes les activités sont permises[79]. La condition de dépôt préalable de la demande est rendue un peu plus stricte mais garde une certaine souplesse. La demande comprend pour la première fois une note sur l'activité envisagée, un compte de résultat prévisionnel et un plan de financement, ceci afin que les DDTE puissent s'assurer que le demandeur "paraît à même d'assurer le maintien en activité de l'entreprise" pendant la durée qui correspond au calcul de la prime. L'ANCE et d'autres partenaires (Boutiques de Gestion par exemple) peuvent participer à l'examen des demandes. Les crédits sont imputés sur le chapitre " Fonds National de Chômage " seul chapitre évaluatif du ministère du Travail, qui concerne l'indemnisation en régime de solidarité. Ils ne pouvaient être limitatifs, l'aide étant un droit. Le soutien à l'entreprise et la création d'emplois ne sont toutefois pas des concepts abandonnés puisque l'aide doit être affectée directement à l'exercice de la nouvelle activité et qu'une majoration est instituée en cas de création d'un emploi salarié supplémentaire. Ces dispositions ne seront cependant jamais vraiment d'une grande effectivité, par manque de contrôles pour la première et par le peu de succès rencontré par la seconde.

---

[78] cette disposition a été assouplie pour les prétendants à l'AB en novembre 1984.

[79] mais la circulaire DE n°34 du 9 août 1984 précise que "les devins, interprètes de songes et autres prédicateurs d'avenir ne sauraient bénéficier de cette aide dans la mesure où ils se livrent à des activités qui, quoique tolérées, n'en sont pas moins pénalement réprimables".

132. Le profil idéal du chômeur créateur d'entreprise s'élargit

La circulaire de 1984[80], qui met en place les nouvelles dispositions de l'ACCRE, précise que le maintien du dispositif est justifié par le fait que "le bilan de l'application (l'augmentation du nombre de bénéficiaires[81]) et les résultats satisfaisants observés en terme de maintien en activité des entreprises ont prouvé que la création d'entreprise trouve sa place parmi les mesures destinées à favoriser le reclassement des travailleurs privés d'emploi".

En effet, une enquête réalisée en 1982 auprès de 6.000 bénéficiaires de 1981[82], non plus par la DE mais par le Service des Études et des Statistiques du Ministère du Travail, calculait un taux de cessation d'activité un an après la création, tout en précisant qu'il devait être "relativisé en fonction du nombre important de non réponse (31 %)". L'idée retenue est que "un an après leur création, la plupart des entreprises (8/10) sont encore en activité". L'enquête confirmait en outre que les créateurs étaient souvent des ouvriers qualifiés licenciés économiques, disposant de peu de moyens et que les entreprises créées étaient des Entreprises Individuelles, dont moins de 7 % avaient créé au moins un emploi. Le profil des bénéficiaires et des entreprises est suivi et publié régulièrement par le SES.

En 1984, il ne s'agit plus de rêver à des créations d'emploi en grand nombre mais de justifier l'existence d'une mesure qui participe avec d'autres au "dynamisme de notre pays". Ainsi Michel Delebarre, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle préface-t-il un numéro spécial de la Revue Française des Affaires Sociales consacré à la promotion de l'emploi et initiatives locales : "(...) l'Administration "sociale" a sa pleine part dans la promotion d'une nouvelle génération d'entrepreneurs. (...) L'effet économique et social [du développement des initiatives locales] dépasse largement le nombre des emplois qu'il créé ou conforte à court terme. (...) Tous les agents des services doivent dorénavant considérer que leur efficacité se mesure aussi au nombre d'emplois viables qu'ils aident à créer ou à maintenir. (...) Cet appui [doit] contribuer à la création d'un environnement favorable aux promoteurs de petits projets". L'exemple américain est mis en avant[83]. L'image d'un "nouvel entrepreneur"[84] local est valorisée, parfois liée à l'idée que ce sont les petites entreprises qui créent des emplois (avec référence à l'article de Didier). Les chômeurs créateurs sont inclus dans ce groupe des

---

[80] Circulaire DE n°34/84.
[81] 9.200 en 1979, 13.800 en 80, 29.400 en 81, 39.900 en 82, 42.000 (estimation) en 1983 selon la circulaire.
[82] BLOCH-MICHEL, MAYO & ROGNANT (1983).
[83] aussi bien dans l'article de DIDIER (1982), qui cite largement les économistes américains que dans celui de LE MAROIS & RAMAGE (1984). Cela apparaît quelque peu paradoxal dans la mesure où, en 1987/88, des experts américains viendront en France et en Grande-Bretagne afin de préparer l'expérimentation les deux systèmes, français et anglais, dans deux États d'Amérique. Grâce à l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprises, la France a en effet été pionnière dans le domaine de la promotion de la création d'entreprise (cf. WILSON & ADAMS, 1994).
[84] DOUEB (1984), président de l'Institut de Valorisation des Économies Locales.

"nouveaux entrepreneurs"[85]. Lors d'un bilan du dispositif antérieur destiné à encourager son maintien, les résultats de l'enquête du SES sont présentés sous un jour assez différent[86] : "faute de l'existence de ce dispositif, 75 % d'entre eux n'auraient pas franchi le pas de la création d'entreprise et les taux d'échec, et donc de retour au régime d'assurance chômage, sont tout à fait limités. Le coût net pour le régime était donc en tout état de cause marginal".

133. L'ACCRE devient une aide à guichet ouvert

L'élargissement du champ de la mesure et l'augmentation du nombre de bénéficiaires sont les principaux objectifs de la réforme de 1984. En effet, outre qu'elle maintenait et élargissait le dispositif, la circulaire prévoyait le lancement de campagnes d'information par l'ANPE et les différents partenaires concernés. L'enquête de 1982 relevait en effet le caractère incitatif du dispositif (ou du moins de la situation de chômage) et mettait en avant l'insuffisance d'information sur l'aide, principale critique formulée par les bénéficiaires, outre son montant insuffisant.

En 1985, 18.000 chômeurs ont suivi des sessions de sensibilisation à la création d'entreprise. Le "renouveau de l'esprit d'entreprise" est "relayé par les médias"[87]. La promotion est assurée sur le thème "créez votre entreprise, l'État fera le reste"[88]. L'attribution de l'aide est automatique et la demande simple (un formulaire à remplir). Le nombre de bénéficiaires augmente très fortement : 37.400 en 1983, 35.000 en 1984, 70.000 en 1985. Le financement de l'aide repose sur une ligne budgétaire de crédits évaluatifs et non limitatifs : l'enveloppe consacrée à l'ACCRE est évaluée en début d'année mais doit être révisée si elle s'avère insuffisante. Au milieu de l'année 1985, les crédits évalués sont épuisés ; le Ministère du Travail demande une rallonge au Budget, qui l'accorde. En 1986, le nombre de bénéficiaires atteint 71.500. L'aide est devenue une aide à guichet ouvert, un droit que l'État ne peut refuser[89] et dont il ne contrôle pas l'attribution. Le SES conclut ainsi le bilan pour 1986 : "l'instauration de cette aide a eu un impact publicitaire incontestable et a contribué à un réveil de l'esprit d'entreprise chez les demandeurs d'emploi, comme à une sensibilisation du service public de l'emploi aux enjeux de la création d'entreprise. Enfin, le nombre élevé de bénéficiaires atteste de la réussite du dispositif au regard de son objectif premier qui était de contribuer directement à la sortie du chômage". Comme on l'a vu, cette position est justifiée par un certain pragmatisme

---

[85] LE MAROIS & RAMAGE (1984), Boutiques de Gestion.
[86] MAUGUEN (1984), chargé de mission à la DE. Selon lui, 28 % des entreprises ont crée au moins un emploi salarié, ce qui, alors qu'il s'appuie sur la même enquête, est différent du chiffre publié par le SES...
[87] DOSSOU & FOLQUES (1986).
[88] selon Patrick Ranchon, responsable de l'ACCRE à la DE à partir de 1986.
[89] Les quelques litiges portés devant les tribunaux concernent surtout le non respect de la condition préalable de dépôt. Dans les autres cas (en particulier relatifs au contrôle de l'entreprise), l'État est souvent perdant. Dans sa décision n°98.406 du 12 octobre 1992 portant sur une décision de novembre 1985, le Conseil d'Etat précise : "le préfet (...) ne disposait d'aucun pouvoir d'appréciation pour attribuer ou refuser l'aide".

quant à la rentabilité de la mesure en termes de sortie du chômage, quel que soit le profil des bénéficiaires et des entreprises créées. Cependant, l'extension du dispositif à l'ensemble des demandeurs d'emploi indemnisés ne modifie pas profondément le profil des créateurs et des entreprises[90].

La naissance et l'instauration de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise ont mobilisé des arguments de diverses natures. Née avec les premières mesures de "politique d'emploi" au moment où la considération "sociale" du reclassement des travailleurs licenciés prend de l'importance, l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise pouvait aussi bien être valorisée du côté, plus "libéral" ou plus "économique", du soutien à la création d'entreprises. Cette double approche est présente dès sa conception. C'est cependant pour des raisons plus pragmatiques de faible coût et de rentabilité évidente qu'elle a été pérennisée et développée, alors même que les premiers résultats d'enquêtes ne validaient pas les attentes en termes de création d'emploi[91]. L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise s'inscrit dès ses origine dans une tension, qui peut être perçue comme une contradiction, entre la nécessité d'une intervention publique générale sous forme de loi et l'initiative individuelle et privée qu'est la création d'une entreprise[92]. Ainsi, lors de la discussion de la loi, André Delhedde, député socialiste, parle-t-il de "la contradiction contenue dans un projet qui veut promouvoir le sens de la responsabilité et de l'initiative privée et qui commence par assurer une protection frileuse aux candidats à la libre entreprise". Les discussions sur le fait de savoir si les allocations doivent être obligatoirement investies dans le capital de l'entreprise, comme le soutient par exemple Alain Madelin[93], ou peuvent être considérées comme un "complément de revenus", comme le soutient le Ministre du Travail, illustrent l'ambiguïté fondatrice de la mesure, entre aide à l'entreprise et aide à la personne et montrent comment différents registres ont pu être mobilisés dès le départ.

2. 1987-1993 : la permanence d'un arrangement

Entre 1984 et 1986, l'ACCRE est définitivement instituée comme une aide d'Etat, un droit pour les chômeurs indemnisés désireux de créer leur entreprise. Grâce à l'ouverture plus large du dispositif et à la publicité dont il profite, le nombre de bénéficiaires a doublé par rapport à la période précédente pour atteindre 70.000 en 1985 et 1986. Or, les crédits évalués sont

---

[90] DOSSOU & FOLQUES (1987).

[91] L'instauration d'une prime supplémentaire pour l'embauche d'un salarié ne changera pas grand chose à cette situation.

[92] même si cette dimension individuelle est modérée par la possibilité de reprises collectives d'entreprises, qui restera tout à fait marginale, et par la référence à l'"entreprise ouvrière".

[93] qui avait proposé en 1978 un amendement -refusé- tendant à ce que "le paiement de ces allocations est versé en une fois sous la forme d'un capital qui doit être investi dans l'entreprise ou l'activité".

épuisés en milieu d'année et le Budget rechigne à accorder les nécessaires rallonges budgétaires[94]. Par ailleurs, la Délégation à l'Emploi reçoit des lettres de créateurs qui ont saisi cette dernière chance de travailler et y ont tout perdu ; elles accusent l'État de les avoir poussé à créer, de ne pas leur avoir "donné le marché avec l'aide"[95]. L'État ne pouvait pas "faire le reste", contrairement à ce qui était proclamé lors de la campagne de promotion. De plus, l'existence de ce droit à une aide ne satisfait pas les DDTE et la DE, qui aimeraient avoir un droit de regard sur les projets et ne pas financer n'importe quoi, presque sans aucun contrôle, qui ont parfois l'impression d'envoyer ces personnes droit à l'échec. Ce droit à l'aide occulte, selon eux, la nécessité de remplir des conditions de réussite. C'est cependant le nécessaire renouvellement de la demande de rallonge budgétaire (1,1 Milliard prévus, 2 Milliards dépensés) qui va déclencher une réforme. En mars 86, le Budget remplace dans la loi de Finances rectificatives le terme "bénéficient" par "peuvent bénéficier", sans en avertir le Ministère du Travail. Le Conseil d'État rejette cependant cette transformation, arguant du fait qu'elle n'est pas nécessaire. Il préconise de fixer par décret des conditions d'application de la loi. Le Budget donne alors un an au Travail pour faire la réforme qui permette le passage en crédits limitatifs et lui fixe un objectif de 15 à 20 % de refus d'attribution. Il n'y aura donc pas de nouvelle loi mais un décret et l'aide reste un droit. C'est de cet arrangement entre Ministères que naît la réforme la plus importante de l'ACCRE, qui institue une procédure d'examen des candidatures qui fonctionnera presque sans modifications jusqu'en 1993.

---

[94] Les informations précises sur cette transition ont été recueillies lors d'un entretien avec P. Ranchon, chef de la Mission Promotion de l'Emploi à la Délégation à l'Emploi à l'époque.

[95] Ce danger avait été relevé en 1980 par le rapporteur au Sénat qui parlait du "risque de désillusion" lié au côté "dernier recours pour se réinsérer dans le système productif" de la création ainsi que de la rancoeur qui peut naître chez ceux qui, "interprétant mal une certaine information gouvernementale, pensent qu'ils peuvent créer leur entreprise sans apport financier personnel".

LA REFORME DE 1987 : L'AIDE PERD SON CARACTERE AUTOMATIQUE

C'est un décret d'application[96] qui institue la réforme de 1987, destinée à faire diminuer un nombre de bénéficiaires jugé trop élevé. Ce décret précise que "la demande doit être accompagnée d'un dossier permettant d'apprécier la réalité et la consistance du projet (...) ; ce dossier doit comporter des indications précises sur le contenu du projet, les conditions d'acquisition des actifs, les apports de fonds propres et les concours financiers nécessaires pour assurer l'exploitation de l'entreprise". Il institue un comité départemental composé du TPG, du DDTE, du DDAF, du directeur de la Banque de France et de quatre "personnalités qualifiées, désignées (...) en raison de leur expérience dans le domaine de la création et de la gestion d'entreprise" qui donne son avis au Commissaire de la République qui statue finalement sur le droit à l'aide et délivre une attestation d'admission au bénéfice de l'aide. Le texte de la loi (article L. 351-24 du Code du Travail) n'est pas modifié.

21. Une décision d'attribution sélective et attaquable en justice

Les solutions à la crise de 1986 sont proposées par la Délégation à l'Emploi. Le décret de mars 1987 institue un dossier économique et un comité départemental chargé de vérifier, outre les éléments d'éligibilité et de contrôle de l'entreprise, la "réalité et la consistance du projet". Sans remettre en cause le principe du droit à l'aide, cette solution permet un contrôle et une sélection des projets à l'échelon départemental et instaure dans le même temps une forme d'autosélection[97] qui limite le nombre de demandes par la nécessité de formaliser le projet. Le terme "réalité" renvoie, dans l'esprit du Délégué à l'Emploi, à une comparaison avec la réalité d'une grossesse[98] : c'est la présence effective d'un projet, défini par le dossier, qui est jugée. Pour fixer le contenu du dossier, la DE pensait nécessaire de consulter un banquier. Dans sa méthode d'appréciation des projets, celui-ci a d'abord mis en avant le face à face avec le futur créateur : information qui n'était pas d'une grande aide pour fixer les éléments du dossier mais a poussé à créer le comité départemental.

Les comités sont mis en place pour répondre à cette nécessité d'une proximité mais aussi par volonté de limiter le contentieux : en effet, la DE anticipait avec cette réforme une augmentation du contentieux qui ne pouvait auparavant porter que sur les délais et les conditions de contrôle et peut dorénavant concerner les notions beaucoup plus délicates de "réalité et consistance". La mise en place de ces comités permettait en outre à l'Administration d'éviter

---

[96] Décret n°87-202 du 26 mars 1987.
[97] Ce concept est emprunté à un rapport comparatif de la Banque Mondiale (WILSON & ADAMS, 1994) qui le désigne sous le vocable de "self-screening".
[98] entretien avec P. Ranchon.

l'accusation de non compétence dans le jugement porté sur les projets[99]. Les comités ont donc à la fois pour rôle de fournir des bases de décision et de limiter le contentieux. C'est la raison pour laquelle il fallait qu'ils soient mixtes, avec des personnalités qualifiées (chambres consulaires, boutiques de gestion...), les représentants de l'Administration et le payeur. La Banque de France a initialement été invitée pour représenter une sensibilité financière et non, comme elle le fait, pour rejeter les projets dont le porteur a été interdit bancaire. Le préfet suit l'avis de la commission qui l'éclaire. De coût direct nul, les comités évitaient ainsi pas mal d'ennuis.

Philippe Séguin, alors Ministre de l'Emploi, résumait ainsi l'intérêt de la réforme : "La sélection des projets se fera en deux temps : d'abord par le candidat lui-même. Le dossier de demande, qui est très pédagogique, doit lui permettre d'apprécier lui-même les chances de succès de son projet. Ensuite, nous comptons beaucoup sur le rôle des personnalités qualifiées qui viendront des organismes sociaux, professionnels, directement concernés par la création d'entreprise (...) [qui] sauront donner des conseils décisifs aux candidats créateurs. (...) Je sais parfaitement que le fait de "se mettre à son compte" constitue un changement très important dans la vie professionnelle d'une personne, qu'elle soit salariée ou chômeuse. Nous avons créé un environnement favorable à ce changement. Les créateurs d'entreprise que nous aiderons ne seront plus seuls, comme par le passé, face à leur projet"[100].

Le contentieux a malgré tout été important (1.500 à 2.000 recours hiérarchiques par an) mais restait gérable. Il a, en général, été tranché par la DE de bonne foi, sauf exceptions. Il est par exemple arrivé que l'activité (bâtiment) et la consonance du nom (turque ou arabe) soient interprétés par la DE comme des signes suffisants pour présumer d'une activité de sous-traitance exclusive déguisée, sans pouvoir établir de lien de subordination, et qu'elle rejette alors le dossier sous des motifs fallacieux. Il faut cependant attendre une note technique[101] du 8 avril 1993 pour que des consignes concernant les refus d'attribution soient explicitées. Cette note se fonde sur la jurisprudence constituée depuis 1987 pour insister sur la nécessité de motivation de l'acte administratif et donner des exemples de bonnes et de mauvaises motivations qui peuvent porter sur la réalité et la consistance du projet appréciées à partir des éléments figurant dans le dossier déposé, sur la conformité à la réglementation du secteur d'activité, sur le dépôt tardif de la demande, sur les liens familiaux (qui ne constituent pas un motif suffisant), sur la location-gérance et la sous-traitance (idem, mais la note donne des éléments pour contourner ce principe), sur le contrôle du capital, et sur les "activités de nature particulières" (donnant là aussi

---

[99] L'Administration britannique, qui a mis en place en 1983 le "Business Start-Up Scheme", s'est en revanche toujours refusé à juger les projets de création.
[100] Interview à *Défis*, mars 1987.
[101] DE n°93/17, publiée par *Liaisons sociales*.

des motifs pour refuser l'aide à des activités licites de type parapsychologie, astrologie, Minitel rose...).

Avant 1987[102], les litiges portés devant les Tribunaux Administratifs concernaient essentiellement des questions de délais[103] ou d'éligibilité. Quelques-uns pouvaient porter sur la notion de contrôle de l'entreprise, voire l'activité[104], mais la défense du Ministère était alors beaucoup plus facile à établir. Après cette date, le nombre de recours contentieux se multiplie avec le nombre de rejets. Les motifs[105] de rejet sont très variés ; ils sont indiqués sur une lettre qui précise également obligatoirement les moyens de recours. Petit à petit se forme une pratique administrative d'attribution de l'aide et de motivation de la décision. Les agents des DDTE, qui ne sont a priori ni juristes ni spécialistes de le gestion d'entreprise, se forment sur le tas et se spécialisent[106]. Une jurisprudence importante se constitue[107]. En effet, s'il est difficile de contester un motif de non éligibilité, le demandeur est en revanche facilement en désaccord avec le jugement porté sur la réalité ou la consistance de son projet. Ainsi, le contentieux juridique administratifs de l'ACCRE est-il souvent lié à "l'appréciation préfectorale de la consistance et de la réalité du projet ou de l'autonomie de l'entreprise"[108]. La double possibilité, pour l'Administration départementale de refuser l'ACCRE, et pour le demandeur de contestation en justice de cette décision, transforme la nature du droit à l'aide. Elle implique dorénavant la responsabilité du demandeur dans son projet et celle de l'Administration dans sa décision. Ni automatique, ni discrétionnaire, la procédure d'attribution de l'aide se constitue comme un espace au sein duquel la discussion sur le projet de création d'entreprise est possible.

A partir de cette réforme, le nombre de bénéficiaires est en diminution : 65.000 en 1987, 57.000 en 1988. En 1989, Jean-Pierre Soisson souhaite redonner une impulsion à la mesure sous forme d'une circulaire incitant à améliorer la qualité des services rendus aux porteurs de

---

[102] C'est à dire entre 1984 et 1986. Nous n'avons trouvé aucune décision portant sur la période antérieure à 1984.
[103] La condition de dépôt préalable de la demande était d'application souple : la circulaire DE n°16 du 20 février 1981 précise que les cas de dépassement devront être examinés avec bienveillance par les DDTE "compte tenu des difficultés liées à tout début d'activité".
[104] Une décision du Conseil d'Etat concerne un magnétiseur, à qui l'aide a été refusée car son activité constitue un exercice illégal de la médecine (CE, n°110.724, 8 novembre 1993).
[105] La modification en 1986 d'une loi de 1979 a rendu obligatoire la motivation des décisions administratives (DRAGO, 1988).
[106] Une responsable de l'ACCRE en DDTEFP depuis les débuts de la mesure nous a expliqué que son travail était passé du simple transfert aux ASSEDIC, avant 1984, à une lourde gestion manuelle de bordereaux et dossiers à recopier, avant de devenir un examen approfondi des dossiers, pour lequel elle utilise son expérience préalable dans le privé, avec gestion informatisée des paiements. Tous les agents des DDTEFP rencontrés nous ont dit s'être formés principalement sur le tas, parfois avec l'aide des autres membres du comité, à l'examen des dossiers et à la rédaction des lettres de rejet.
[107] Nous avons recensé un minimum de 650 décisions de Tribunaux Administratifs concernant l'ACCRE postérieures à 1987.
[108] ARTUS (1995).

projets de création, à augmenter leur nombre[109] et à réduire les délais d'instruction (par la création d'un comité restreint). A la DE, un chargé de mission qui venait du privé (un ancien comptable) créé le Chèque Conseil, mesure destinée à aider les bénéficiaires de l'ACCRE à recourir à des conseils fiscaux, financiers, de gestion... Cette mesure ne prendra pas un grand essor (7 à 8.000 chéquiers délivrés par an). Malgré cela, le nombre de bénéficiaires continue de décroître jusqu'en 1990 : 52.000 en 1989, 44.000 en 1990 et 1991.

22. L'incitation est-elle devenue une aide ?

Dans la théorie économique, on peut définir une incitation en ce que c'est une mesure qui vise à modifier les systèmes de préférences des agents économiques afin d'augmenter les préférences pour un choix jugé souhaitable ou de créer une préférence pour ce choix. Une aide en diffère en ce qu'elle se contente de faciliter la réalisation de ce choix. Si elle réussit, une politique d'incitation peut soit prendre fin, soit se transformer en aide[110]. Sans chercher à formaliser le problème en termes strictement économiques, il est intéressant, au sujet de l'ACCRE, de se demander si l'instauration de cette mesure et son développement ont simplement accompagné un mouvement "naturel" de créations ou s'ils ont contribué à rendre plus crédible le passage du chômage à la création d'entreprise[111].

En 1979, lors de la première loi instituant l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise pour deux ans, le rapporteur au Sénat a pu insister, statistiques à l'appui[112], sur la modestie du projet qui "se contente d'accompagner un mouvement spontané des salariés chômeurs vers une activité professionnelle indépendante". Le montant de l'aide et la portée du dispositif étaient alors largement inférieurs à ce qu'ils sont devenus en 1981 et surtout après 1984. Le même rapporteur relevait, deux ans plus tard, "une pénétration positive de l'idée" de création d'entreprise par les demandeurs d'emploi. Avec la réévaluation du montant des allocations concernées, puis avec l'élargissement et la promotion du dispositif, en particulier par l'ANPE, on peut en effet penser, a posteriori, que le dispositif a contribué à diffuser l'information de l'existence, pour un chômeur, de cette possibilité.

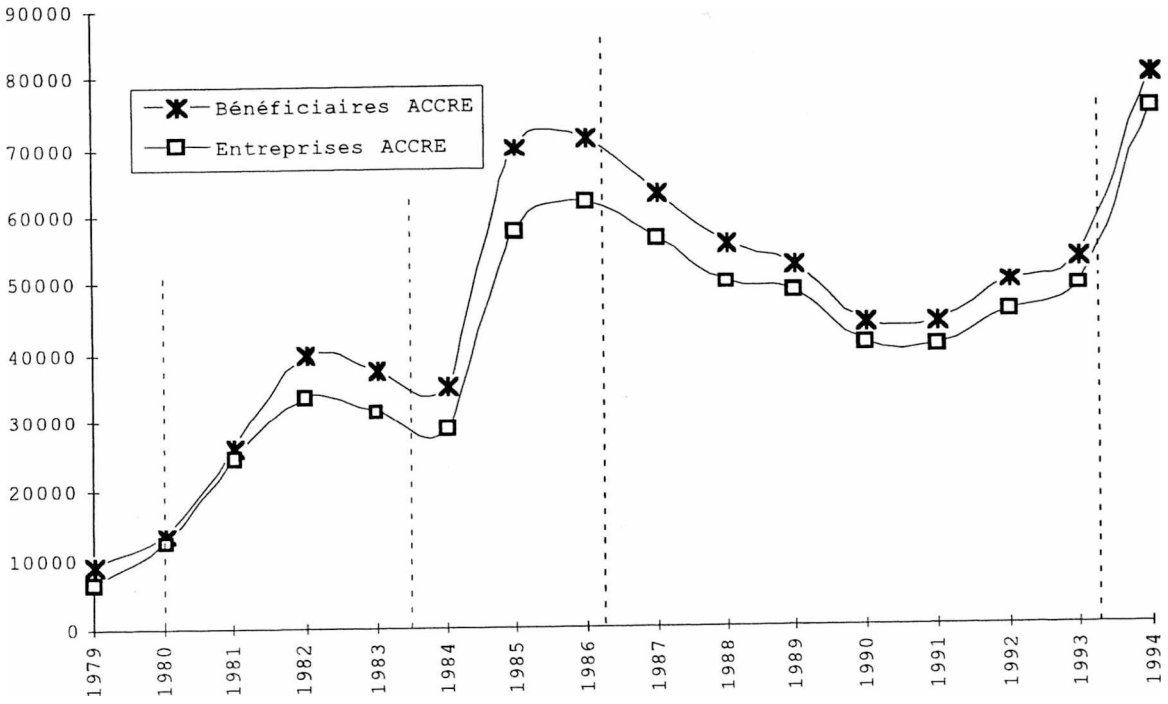
L'augmentation du nombre de bénéficiaires jusqu'en 1987 peut être rapprochée de l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi et de l'augmentation parallèle des créations

---

[109] Les crédits votés pour 89 permettent autant d'attribution qu'en 85, c'est à dire environ 70.000. L'enveloppe financière négociée avec le Budget est en effet restée depuis 1986 fixée à 2,2 Milliards.
[110] FUNK, QUIER-VALETTE & FAVEREAU (1987).
[111] On ne cherche pas ici à calculer un "effet d'aubaine" mais on s'intéresse au contraire à un possible effet de long terme de la mesure.
[112] Les "statistiques" mobilisées sont celles des immatriculations INSEE comparées à 60 demandes du département du Nord.

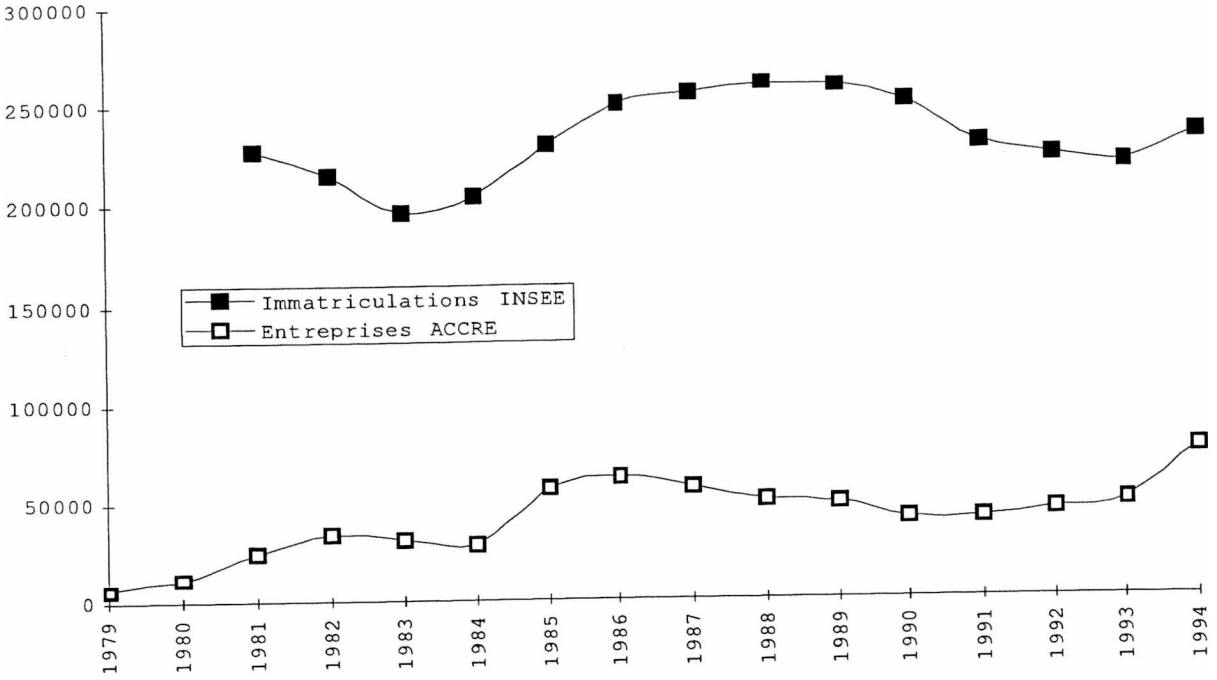
d'entreprise mais globalement, "les installations de chômeurs ont augmenté moins vite que le chômage lui-même" entre 1965-70 et 1980-85[113] alors que la part des entreprises liées à l'aide dans le total des nouvelles immatriculations s'est accrue : il semble donc bien que l'aide ait eu un effet propre d'incitation. Après la réforme de 1987, le nombre de bénéficiaires décroît puis semble se stabiliser autour de 50.000 par an et la part des créations liées à l'aide dans le total des immatriculations autour de 20 %.

EVOLUTION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE L'ACCRE ET PRINCIPALES REFORMES LA MESURE



[113] LAULHE (1988).

EVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES LIEES A L'ACCRE ET D'IMMATRICULATIONS INSEE



On peut ainsi penser que jusqu'en 1987, l'aide a effectivement agi comme une incitation, encourageant un nombre toujours plus important de chômeurs à créer leur entreprise, ce qui conduit à se poser des questions quant au devenir des entreprises ainsi créées et de leurs créateurs, mais aussi quant à la volonté politique, manifestée par l'intervention du Budget, de continuer dans cette voie. Après cette date, le dispositif cherche à accompagner et à encourager un nombre plus limité de créations en prenant en considération la solidité des projets. Il change donc profondément de nature.

En 1987, le SES réalise pour la première fois une enquête sur le devenir des entreprises créées en 1982 et 1983. Alors que les précédentes se situaient au mieux un an après la création, cette enquête permet, grâce à une recherche approfondie, de calculer un taux de survie à quatre ou cinq ans[114]. En 1989 est mis en place un appareil statistique basé sur les fiches individuelles de demande d'aide, qui permet de disposer d'informations plus détaillées sur les créateurs et leurs entreprises et surtout de croiser ces informations. Le profil des bénéficiaires ne se modifie pas beaucoup : la part des femmes augmente régulièrement pour atteindre environ 25 %, le niveau de qualification a plutôt tendance à augmenter avec la diffusion du chômage... mais les créateurs restent majoritairement des ouvriers qualifiés ou employés d'âge moyen licenciés économiques. De même, si les SARL progressent régulièrement, les Entreprises Individuelles restent largement majoritaires ; les secteurs des services marchands et du commerce sont

[114] DOSSOU (1988).

dominants et en expansion, au détriment du bâtiment. En 1991, une seconde enquête cinq ans après[115] permet de confirmer que le profil des créateurs et des entreprises aidées est proche de celui de la totalité des créations d'entreprise, observées par l'INSEE[116] et par le CEE[117]. Le "taux de survie" s'avère proche de celui des créateurs non aidés, c'est à dire environ 50 % à cinq ans, sans qu'il soit possible de préciser ce résultat[118].

La préoccupation d'évaluation de la mesure dans ses diverses dimensions est donc de plus en plus présente. Elle passe par un suivi des créateurs à moyen terme et non plus uniquement par un comptage du nombre de bénéficiaires et d'éventuels emplois créés. Cette préoccupation ne s'est cependant pas accompagnée de réelles modifications en ce qui concerne le suivi des créateurs par l'Administration. Le comité départemental n'a pas toujours aidé, comme le souhaitait Philippe Séguin, les créateurs à "préciser leur projet, l'élaborer", ni ne les a "accompagné dans leur démarche". Les Directions Départementales du Travail n'ont en général pas jugé que cet accompagnement relevait de leurs compétences et ont tourné leur énergie vers un examen sérieux des dossiers, incitant les demandeurs à réfléchir sur leur dossier. D'autres acteurs ont contribué à développer assistance et suivi aux créateurs inexpérimentés[119]. L'ACCRE est toujours restée une mesure ponctuelle, intervenant au moment de la décision de création et visant d'abord à faire sortir ses bénéficiaires du chômage, conformément à son implantation au sein du Ministère du Travail. Elle a malgré tout, avec l'examen de la réalité et de la consistance des projets, incontestablement gagné en crédibilité.

23. L'abandon progressif de la logique de capitalisation des droits

Après la réforme de 1987, le dispositif ne connaît plus de transformation aussi substantielle jusqu'en 1993. Cependant, en 1991, son bénéfice est élargi aux allocataires du RMI, ce qui constitue une exception importante au principe de capitalisation des droits acquis au chômage. Jusqu'en 1984 en effet, l'allocation versée au demandeur correspondait strictement aux droits qui restaient à courir, dans la limite de six mois d'indemnisation, et quel que soit le type d'allocation perçue. C'est ce principe qui garantissait la blancheur de l'opération pour les ASSEDIC, puisqu'elles ne faisaient que procéder à un versement anticipé. En 1984, la création du régime de solidarité, qui permet de continuer à percevoir une allocation alors que ses droits sont théoriquement épuisés, implique de statuer sur le sort de ces nouveaux bénéficiaires potentiels. La prime versée aux bénéficiaires de l'ACCRE devient alors le résultat d'un calcul relativement complexe : elle est fixée pour les allocataires des régimes de solidarité et

---

[115] AUCOUTURIER & DANIEL (1993).
[116] VIENNET (1989, 1990, 1991).
[117] BRUN & MOURIAUX (1993).
[118] AUCOUTURIER (1994).

d'insertion à 200 allocations journalières ; elle dépend de la durée des droits accumulés et du temps écoulé depuis l'inscription comme demandeur d'emploi pour les autres. Elle n'est donc plus liée au niveau de salaire antérieur, ce qui resserre l'éventail, mais reste attachée aux droits acquis. Le principe de dégressivité de la prime en fonction des droits déjà perçus est la mémoire de la logique de capitalisation des droits acquis. Ce principe ne sera pas remis en question jusqu'en 1994, même si les montants concernés connaîtront quelques (peu nombreuses) réévaluations. L'ouverture aux allocataires du RMI, qui n'ont pas acquis de droits au chômage, est un premier pas vers l'abandon de cette logique. On peut cependant considérer que ces bénéficiaires, qui touchent la même prime forfaitaire que les allocataires du régime de solidarité, s'étaient eux aussi ouvert des droits à une allocation publique : leur accès au dispositif correspond alors à la reconnaissance de ces droits.

A partir de 1991, avec l'ouverture du dispositif aux allocataires du RMI, accompagnée de la revalorisation du montant minimum de l'aide[120], et l'augmentation du chômage, et en particulier du chômage de longue durée, le nombre de bénéficiaires cesse de diminuer (50.000 en 1992, 53.500 en 1993).

Épilogue

La Loi Quinquennale pour l'Emploi, votée en décembre 1993, transforme profondément la mesure en la détachant totalement de son principe fondateur de versement anticipé de droits acquis : la prime devient fixe (32.000 Francs pour tous), et surtout, tous les chômeurs indemnisés ou non, peuvent y prétendre. Ces transformations correspondent en partie à des évolutions envisagées d'assez longue date par la DE. En effet, l'ancienneté et la longévité de la mesure, que les études disponibles contribuent à soutenir[121], lui permettent d'envisager des réformes pour améliorer son fonctionnement. Le chèque conseil est jugé comme une bonne mesure mais ne rencontre pas le succès escompté ; les délais d'attribution se sont allongés ; la dégressivité de la prime apparaît peu justifiée. Les études ne tranchent pas mais repèrent deux effets possibles à cette dégressivité : créations précipitées pour toucher le maximum, désincitation des créations comme dernier recours. De plus, la DE juge que les dispositifs ACCRE et FDIJ (Fonds Départemental pour l'Initiative des Jeunes) sont partiellement contradictoires : le FDIJ, créé en 1985, permettait aux jeunes, puis (à partir de 1987) aux chômeurs de longue durée et (à partir de 1990) à tous les chômeurs non indemnisés (les femmes

---

[119] MOURIAUX (1995).
[120] qui passe de 10.750 à 16.125 Francs. Ce montant atteindra ensuite 16.168 Francs.

en particulier), de bénéficier, sur projet, d'une aide à la création d'entreprise. Cette aide attribuée sur critères, alors que l'ACCRE est de droit, et variable selon les projets, a concerné un nombre limité de projets (6.000 environ par an). Elle était financée sur les crédits des Conventions de Promotion de l'Emploi, ce qui ne satisfaisait pas les gestionnaires de cette mesure.

Proposées au gouvernement par la DE à partir de 1991, ces modifications n'ont cependant pas été engagées avant la Loi Quinquennale pour l'Emploi. L'objectif prioritaire n'est alors pas l'amélioration d'un dispositif qui fonctionne depuis longtemps mais la simplification du système, répondant au mot d'ordre de simplification administrative qui domine les réformes de la période. Celle-ci instaure, à partir d'avril 1994, la fusion de l'ACCRE et du FDIJ, une prime unique de 32.000 Francs (qui n'est plus liée au montant de l'indemnité de chômage perçue par le demandeur), porte la durée d'exonération de six à douze mois et permet au créateur échouant dans les douze mois de retrouver le bénéfice de ses droits à l'assurance chômage. Elle ajoute que "l'aide est réputée accordée si un refus explicite n'intervient pas dans le mois qui suit la demande"[122]. Les conditions de contrôle et de réalité et consistance ne sont pas modifiées. La fusion de l'ACCRE et du FDIJ conduit en fait à élargir le champ des bénéficiaires de l'ACCRE, désormais sollicitable non seulement par les demandeurs d'emploi indemnisables et les allocataires du RMI mais aussi par toutes les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis six mois. Les conditions de forme juridique, de contrôle, de délai de dépôt de la demande... sont inchangées. Le chéquier-conseil peut désormais être utilisé avant la création de l'entreprise, en vue de la préparation du projet, ce qui relance fortement l'intérêt pour cette mesure. La majoration pour création d'un emploi salarié est supprimée et les demandeurs renvoyés aux autres aides à la création d'emploi (exonération à l'embauche du premier salarié).

Les prévisions budgétaires pour 1994 ont été faites à partir d'extrapolations fondées sur le nombre de chômeurs non indemnisés et prévoyaient, en comptant sur la sélection des commissions départementales, au maximum 60 à 65.000 bénéficiaires à 32.000 Francs. Or, l'ACCRE est une mesure fondamentalement différente, plus facile d'accès (il n'est pas nécessaire de justifier de l'aide demandée...), et surtout beaucoup plus connue, mieux diffusée que le FDIJ. Avec l'augmentation de la prime, en particulier pour les catégories qui percevaient auparavant la prime plancher, et l'ouverture du dispositif à tous les demandeurs d'emploi de plus de six mois, le nombre de demandes explose dès la mise en oeuvre de la Loi Quinquennale (avril 1994). Vu le délai (peu réaliste) d'un mois imposé à l'Administration, les comités départementaux se trouvent dans une situation où il leur faut traiter plus vite des demandes plus nombreuses et des dossiers plus délicats... Dans certains départements, une partie, parfois

---

[121] Malgré les difficultés de ce type de calcul, les taux de survie paraissent être de l'ordre de 50 % à cinq ans, ce qui constitue, pour une mesure d'emploi, un taux de reclassement tout à fait respectable en comparaison de son coût relativement faible.

[122] circulaire DE n°94/17 du 6 juin 1994.

importante, des aides sont accordées implicitement, le dossier n'ayant pas été examiné dans les délais. Le nombre d'aides accordées a été en 1994 d'environ 80.000.

Cette situation est bien évidemment intenable d'un point de vue budgétaire. Le Budget exige du Ministère du Travail qu'il procède à une nouvelle réforme. Préparée dans l'urgence, cette réforme fait cependant l'objet d'âpres négociations. En août 1995, la loi de finances rectificative en impose les grands principes : dès septembre, l'aide est réservée aux demandeurs d'emploi de plus de six mois, qu'ils soient ou non indemnisés et le délai d'examen des dossiers est rallongé à trois mois. Il ne s'agit plus d'un droit et la viabilité de l'entreprise pourra être directement examinée. L'aide sera en outre dorénavant modulable en fonction du projet. Des formations et un suivi sont prévus. Les décrets et arrêtés permettant l'application de ces modifications ont été publiés en avril 1996.

Le premier janvier 1997, la prime qui constituait le coeur du dispositif ACCRE a été supprimée. L'aide, qui n'est plus un droit, n'est plus constituée que d'une exonération de cotisations sociales.

Conclusion

La plus importante et la plus célèbre des aides à la création d'entreprise dépend du Ministère du Travail, dont les missions sont en général plutôt tournées vers les problèmes des salariés ou des chômeurs. La persistance de cette mesure s'explique par une histoire discrète - l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise a toujours été une petite mesure relativement à d'autres dispositifs de politique d'emploi- mais riche en significations. La constitution progressive de l'ACCRE repose en effet sur la pluralité de sens que cette mesure a pu prendre : elle a été autant une aide à la personne, participant au traitement social du chômage, qu'une incitation à la création d'entreprise, génératrice d'espoirs de création d'emplois.

On peut interpréter l'histoire de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise autour de deux oppositions principales : 1. l'opposition entre une action publique centralisée, via un droit proche de la réglementation (incluant par symétrie la déréglementation) reposant sur des critères généraux et une prise en considération des situations singulières, incluant une nécessité de justification et une possibilité de contestation des décisions publiques. 2. l'opposition entre une visée économique, incluant une nécessité de sélection des projets de création et une visée sociale.

Ces deux oppositions permettent de dessiner un espace théorique d'interprétations à deux dimensions. On peut y situer :

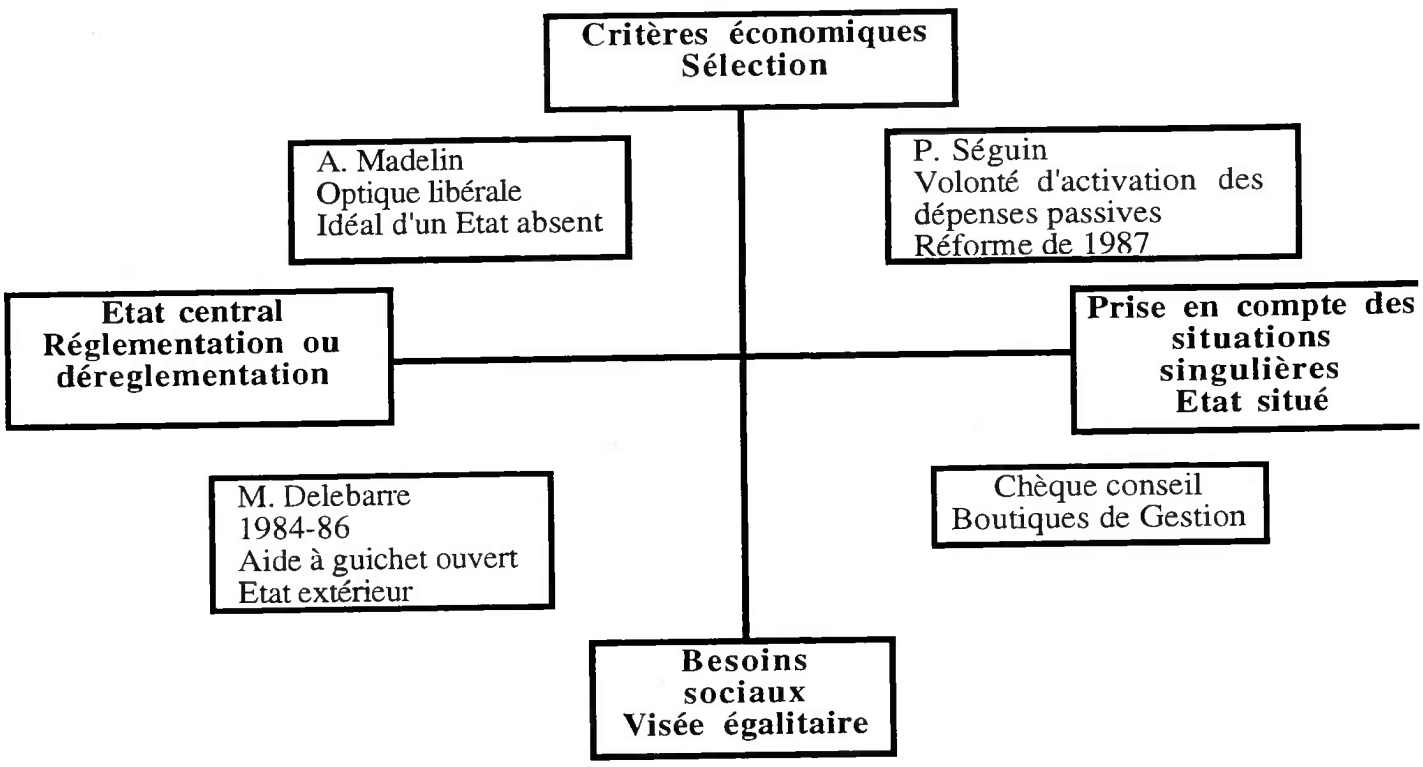
l'optique libérale représentée par A. Madelin qui se place à un niveau global en défenseur de la concurrence,

la période de retour à l'Etat du financement de l'ACCRE et de son expansion dans la visée d'un traitement de masse du chômage,

la réforme de 1987 qui permet une sélection selon les critères de "réalité et consistance" des projets, tout en la conditionnant à une justification spécifique à chaque cas,

le chèque conseil, si on l'envisage comme une ressource permettant à chaque créateur de valoriser son projet, les réseaux d'"économie sociale" destinés à aider les plus isolés à construire leur projet.

FIGURE N°2 : LES REGISTRES OUVERTS PAR L'AIDE AUX CHOMEURS CREATEURS D'ENTREPRISE



Cette pluralité constitutive d'objectifs construit un dispositif dont l'évaluation peut reposer sur des critères différents, mettant chacun en lumière une facette de la mesure. L'évaluation est congruente avec les manières de concevoir l'effectivité de la mesure, à un moment de son histoire. Elle peut se contenter d'un simple comptage du nombre de bénéficiaires lorsqu'est mise en avant la nécessité de faire sortir un maximum de personnes du chômage. Elle peut aussi accompagner, voire anticiper, un intérêt pour le devenir des entreprises et des personnes aidées. Cela ne signifie pas que ses *résultats* sont toujours pris en considération, preuve en est l'ommission de ceux sur la faiblesse des créations d'emplois engendrées par

l'ACCRE. Mais elle participe, à sa manière, à la construction des objectifs de la mesure à un moment donné.

L'histoire de l'ACCRE est aussi celle d'une appropriation, par les personnes chargées de son évaluation, par les agents de l'Etat qui soumettent son attribution à des contraintes variées, et par des chômeurs qui en attendent une simple aide financière ou un soutien actif dans leur entreprise[123]. En effet, la politique de l'emploi, vue à travers l'histoire de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise, ne tend pas nécessairement vers une application uniforme de l'action publique mais peut donner lieu à des interprétations qui, sans être nécessairement contradictoires, peuvent être très différentes.

[123] AUCOUTURIER, CEALIS & CHARPAIL (1996).

Conclusion

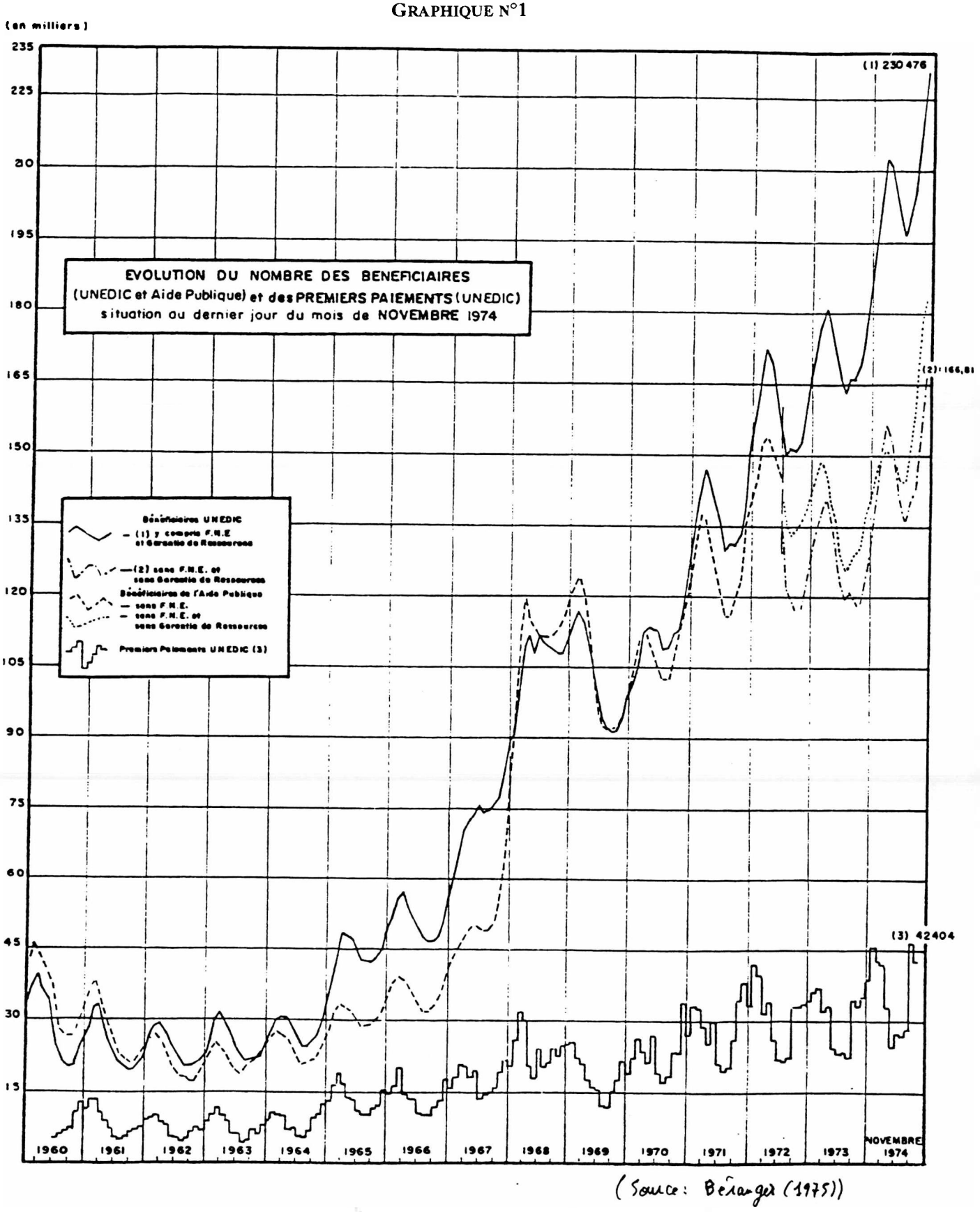
L'histoire de la constitution des dispositifs de la politique de l'emploi que sont l'ACCRE et la loi de janvier 1993 montre que l'introduction des notions de reclassement préalable des salariés d'une part et de consistance des projets de création d'autre part conduit l'intervention publique sur le chemin d'une évaluation des situations économiques concrètes. En effet, alors que les licenciements collectifs et l'attribution d'une aide à la création d'entreprise faisaient jusqu'au milieu des années quatre-vingt l'objet d'une décision administrative imposée de l'extérieur et d'une *application* uniforme, ces deux dispositifs se transforment pour devenir des outils suceptibles d'être *mobilisés* par des porteurs de projet de création et des salariés constitués en CE. En cela, l'ouverture de possibilités de contestation des décisions, qu'il s'agisse de la décision de refus d'attribution de l'ACCRE prise par l'Administration départementale, ou de la décision d'une direction d'entreprise de procéder à des licenciements, rompent avec une conception de la politique de l'emploi comme instrument de gestion administrative.

L'histoire des dispositifs montre par ailleurs que leur constitution n'a pas été linéaire et repose sur une succession d'interprétations dans des registres variés de l'état de la législation. Ainsi, l'ACCRE peut elle renvoyer à une volonté "économique" de promouvoir la création d'entreprise tout autant qu'à un souci "social" de faire sortir des personnes du chômage. De même la loi de janvier 1993 est-elle le résultat d'un compromis complexe entre une volonté de préserver les prérogatives des directions d'entreprise en matière d'emploi et celle de protéger les emplois existants. Ces deux dispositifs sont difficiles à situer sur une échelle politique classique. Les balancements de l'argumentation développée à l'occasion de leur naissance et de leurs transformations les constituent comme plurivoques : ils laissent le champ à une pluralité d'interprétations qui peuvent renvoyer aux domaines économique, social, juridique.

Cette pluralité "théorique" d'interprétations, issue de l'histoire des dispositifs, se traduit dans les conditions concrètes de leur réalisation. La description des processus de mobilisation des dispositifs nous permet d'observer *comment* l'intervention publique à travers eux repose sur une évaluation des situations économiques singulières, réalisée à la demande de personnes qui y prennent part.

Annexe du chapitre 1

GRAPHIQUE N°1



(Source : Bélanger (1975))

CHAPITRE 2. LES CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DES DISPOSITIFS

Introduction

Rompant avec une politique de l'emploi fondée sur l'incitation publique des acteurs, les deux lois étudiées ouvrent la voie à la saisine de la justice par les acteurs eux-mêmes. Les lois ainsi mobilisées sont susceptibles de fonder des décisions rendues selon les différentes interprétations qui se dégagent du travail législatif et de la jurisprudence. Comment, à partir d'une pluralité théorique d'interprétations de la portée de ces lois, les décisions se construisent-elles, pour, à leur tour, être susceptibles d'être reprises par la jurisprudence et contribuer par là à dégager une nouvelle interprétation ? Il est nécessaire pour cela de revenir sur la façon dont les personnes, au sein de leurs activités économiques, s'appuient sur la loi et, le cas échéant, la mobilisent dans leurs argumentations et dans le cadre d'action en justice, pour conduire leurs actions.

Les règles de droit sont présentes dans les activités des personnes à titre de référence. Cette référence prend sens à partir du réseau de références dans lequel ces personnes les inscrivent, références constituées à la fois par les autres règles de droit, les situations d'actions prescrites par la loi (telles que les commissions d'attribution de l'aide à la création d'entreprise ou la procédure de consultation du comité d'entreprise) et les conventions spécifiques sur lesquelles elles reposent, les éléments concrets (produits, outils, machines et marchés) à partir desquels elles mènent leurs actions. Les *situations d'activité* des personnes dessinent des configurations de signification pour ces règles de droit.

Nous avons dégagé certaines configurations de signification à travers l'investigation monographique de situations dans lesquelles ces règles de droit sont invoquées. L'objet du présent chapitre est de retracer ces configurations afin de comprendre dans quelles conditions de telles situations conduisent à des décisions judiciaires. Les situations étudiées ont été choisies pour leur hétérogénéïté, de manière à voir en quoi la pluralité d'interprétations esquissées précédemment s'inscrit dans la réalité de la mise en oeuvre quotidienne des lois. Il ne s'agit pas ici de dénoncer l'absence d'uniformité dans l'application de la loi, mais de mettre en évidence les marges que celle-ci ménage dans sa mise en oeuvre. Les situations étudiées répondent également au souci de comprendre en quoi celles-ci se sont révélées propices à l'ouverture d'une jurisprudence et ont ainsi conduit à une dynamique d'actions et de décisions en justice.

Deux ensembles de terrains ont été envisagés pour cette investigation monographique. La mise en oeuvre de la loi du 27 janvier 1993 a été étudiée dans deux situations productives spécifiques au sein desquelles sont intervenues deux séries de décisions de justice. Il s'agit ici d'abord de revenir sur les conditions des premières mises en oeuvre judiciaires de cette loi. Un autre type de terrains a été retenu pour l'ACCRE : il s'agit de commissions départementales d'attribution de l'aide. L'investigation monographique vise ici à dégager une pluralité de modes d'attribution de l'aide, c'est-à-dire une pluralité de modes de justification des refus, liée à la "jurisprudence locale" que la commission s'est peu à peu fabriquée. Cette dimension territoriale intègre également les dimensions économiques des projets qui sont soumis aux commissions.

Section 1. La place de la loi du 27 janvier 1993[124] dans la contestation des procédures de licenciement collectif

L'investigation monographique porte sur deux séries de décisions qui rélèvent des toute premières mises en oeuvres de la loi. Cette investigation vise à éclairer le processus d'apprentissage de la loi que font les acteurs et conduit donc à explorer leurs compétences juridiques. Elle vise également à dégager, dans la situation économique qui donne prise au contentieux porté devant la justice, les points d'appui "concrets" et économiques sur lesquels les parties et le juge s'appuient pour construire leurs argumentations. Dans les décisions de justice, cette réalité productive sera fréquemment abordée de manière médiate, par l'intermédiaire des rapports d'experts commandités par la direction ou le comité d'entreprise, et des documents transmis aux représentants des salariés. Cette réalité productive sera au centre des débats du comité d'entreprise entendu comme espace public de discussion sur le devenir de l'entreprise, qui donne lieu à des débats souvent plus stimulants que les conseils d'administration, aux yeux mêmes de représentants éminents du CNPF[125].

1. Cas n°1 : les décisions rendues dans le Champagne au cours de l'été et de l'automne 1993

11. Les trois décisions publiées

La sélection de décisions à laquelle nous a conduit le regroupement des décisions publiées, est constituée de trois décisions portant sur la production de vins de Champagne. Ces trois décisions rendues d'août à octobre 1993 dans la région champenoise sont constituées d'une part d'un jugement au fond du Tribunal de Grande Instance de Châlons sur Marne, et d'un arrêt de la Cour d'Appel de Reims dans l'affaire Moët et Chandond'une part et d'autre part d'un jugement au fond du tribunal de grande instance de Reims dans l'affaire Champagne Pommery. Ces trois décisions sont différentes et font apparaître une "exploration" de deux

---

[124]. Nous parlerons de la "*loi du 27 janvier 1993*" pour désigner les aménagements introduits dans le Code du Travail par l'article 60 de la loi portant Diverses Mesures d'Ordre Social promulguée ce jour. Ce texte sera également désigné sous la dénomination "*loi Aubry*", lorsque les personnes interrogées s'y réfèreront en ces termes.

[125] . Cf les propos de M. A. Leenhardt au cours de la commémoration du cinquantenaire des comités d'entreprise "*Les comités d'entreprise face au défi de l'emploi*" organisée par le Ministère du travail en mai 1994. Cela tient en partie à ce que le conseil d'administration est fréquemment soumis à l'hégémonie d'un actionnaire majoritaire, et que les actionnaires ont la possibilité de "voter par les pieds" en revendant leurs actions lorsque la politique de la direction de la société ne leur convient pas. Dans le modèle d'Albert O. Hirshman (1972), le comité d'entreprise sera davantage le lieu de la "*voice*" tandis que le conseil d'administration sera plus soumis au principe de "*Exit.*" Dans certains cas, le comité d'entreprise se contente de conforter la "*loyalty*" des subordonnés à leur employeur. Mais ces cas sont, en partie, exclus de notre sélection qui suppose un différend entre directions et salariés.

registres auxquels la loi du 27 janvier 1993 donne prise : la première décision (TGI Châlons sur Marne, 18 août 1993 UES Moët) porte sur le contenu des réunions du comité d'entreprise alors que la seconde (TGI Reims, 24 août 1993 champagne Pommery) et la troisième (Cour d'Appel Reims, 24 novembre 1993 UES Moët) prennent position sur la question de la compétence de l'autorité administrative.

La première décision rendue par le Tribunal de Châlons le 18 août 1993 accorde une place centrale à la consultation du comité d'entreprise accompagnant la procédure de licenciement collectif. Cette place tient aux demandes du comité d'entreprise. Les deux premiers chefs de la demande se fondent sur le livre 4 du Code du travail pour contester la régularité de la détermination unilatérale de l'ordre du jour de la réunion extraordinaire de présentation du projet de licenciement collectif par la direction, et pour contester la présence de deux cadres venus assister le président du comité au sein des réunions de consultation. De plus, la demande relève également la non-communication d'un document, le "rapport Mac Kinsey". L'absence de reclassement et donc de plan social au sens de l'article L. 321-4-1 n'est relevée que comme quatrième chef de la demande.

Les motifs sont orientés par la discussion des chefs de la demande, et font une place importante au rejet des deux premiers chefs s'appuyant sur le livre 4 du Code du travail, dans la mesure où "*les dispositions légales précitées (art. L. 434-3, al. 1 et al. 2) régissent le fonctionnement ordinaire du comité d'Entreprise et ne s'appliquent pas aux réunions extraordinaires prescrites en cas de licenciement économique.*" Le dispositif de la décision s'appuiera sur le quatrième chef de la demande (la non-conformité du plan social accompagnant le projet de licenciement collectif).

Il devrait en résulter un examen du plan social, ou du moins des différentes versions du plan social (la version présentée au commencement de la consultation du comité d'entreprise, et la version à laquelle les parties ont abouti). Ce n'est pas le cas : les différentes versions du plan social sont examinées pour évaluer la bonne foi des parties dans la discussion du projet de licenciement économique. Cela suppose la prise en compte des différents lieux de discussions dans lesquels le plan social a été évoqué : "*eu égard à la tenue non contestée de réunions informelles*". Les dossiers des parties font une part importante aux coupures de presse qui permettent notamment d'établir l'existence de telles réunions informelles. Le juge est alors amené à envisagé les différents moments d'élaboration du plan social. La première version du plan social communiquée par la direction avant la première réunion de consultation du comité d'entreprise est jugée conforme par le magistrat aux dispositions de l'article L. 321-4-1. En revanche, la version produite au terme de la consultation du comité d'entreprise ne fait apparaître aucune modification substantielle, de sorte que la consultation du comité d'entreprise semble avoir été peu fructueuse. Le faible résultat de la consultation du comité d'entreprise est attesté

par les procès-verbaux de comité d'entreprise : *"la lecture des procès-verbaux des réunions du C.E. des 25 mai, 16 juin et 7 juillet, révèle que s'il a apporté quelques précisions relatives à son contenu, au cours de la phase légale de la consultation, l'employeur n'a pas substantiellement modifié les mesures contenues dans le plan de redressement remis le 25 mai."*

La surdité de la direction aux arguments des représentants des salariés, dans le cadre de la consultation du CE, devient ainsi une pièce juridique pour les parties, et pour le magistrat. Nous proposons de voir dans cette lecture des réunions de comité d'entreprise une *procéduralisation*[126] de la consultation du comité d'entreprise dans le cadre de la procédure de licenciement collectif pour motif économique. Une telle procéduralisation conduit à une "saisie par le droit" des réunions du comité d'entreprise. Cette procéduralisation de la consultation du comité d'entreprise dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique est accentuée, dans les motifs du juge, par le refus d'intégrer les réunions de consultation du comité d'entreprise dans le cadre du "fonctionnement ordinaire" du comité d'entreprise.

Les conditions de consultation du comité d'entreprise fixées par les dispositions légales constituent le cadre normal d'une communication de bonne foi entre les membres de la direction et les représentants des salariés de l'entreprise. L'intervention de la Direction Départementale du Travail, au lendemain de la consultation officielle du comité d'entreprise est vivement rejetée par le juge, dans la mesure où elle intervient en dehors d'une communication normale et de bonne foi au comité d'entreprise : *"l'Administration (...) après s'être montrée bien peu encline à vouloir exercer ses prérogatives légales et réglementaires a ensuite (ainsi que l'atteste la lettre du D.D.T. en date du 23 juillet 1993) fait montre d'un repentir actif dont le zèle trouve sa mesure dans celle de sa complaisance passée."* Il en est de même de l'aménagement introduit dans le plan social par la direction, avec l'appui de l'Inspection du Travail, au lendemain de la consultation légalement prévue par le Code du travail. Si l'action de la direction a eu une publicité importante dans la presse, cette forme de publicité a été précédée, au sein de l'espace public que constitue le comité d'entreprise à l'égard des salariés de l'entreprise, d'une absence de discussions sur les amendements introduits par la direction : *" Qu'il convient de relever que s'il ne s 'est point montré avare en communiqués de presse, l'employeur n'a pas cru bon, pour l'information de ses salariés, et accessoirement pour celle du Tribunal, d'élaborer un document de synthèse permettant d'apprécier l'exact contenu du plan de reclassement tel qu'il se présente au jour des débats et ce, alors même qu'il est constant qu'au jour des débats les lettres de licenciement ont déjà été notifiées."* La décision du TGI de Châlons s'appuie ainsi sur les multiples versions de plan social proposées par la direction, pour dégager les manquements de

---

[126] . Ce terme est repris dans le sens que lui donne les élaborations théoriques de ce concept à partir des analyses habermassiennes de la communication. Cf notamment J. Lenoble . Il a été également repris pour rendre compte de l'argumentation des juges dans l'analyse des plans sociaux par A. Lyon-Caen (1994). Cette notion renvoie, de plus, à nos yeux à la possibilité de l'action en justice et du procès.

celle-ci aux dispositions légales concernant la consultation du comité d'entreprise, et pose le comité d'entreprise réuni selon les dispositions légales comme lieu incontournable d'une discussion sur le projet de licenciement le plan social qui l'accompagne. Le comité d'entreprise y apparaît comme une sorte de "*boite noire*" dont on peut apprécier l'activité à partir de la transformation du plan social entre la réunion de présentation du projet de licenciement et la troisième et dernière réunion, étant établi que le produit à l'entrée de la boite noire, était de qualité acceptable au regard des dispositions légales et compatible avec une discussion de bonne foi au sein du comité d'entreprise.

Quelques jours après la décision du Tribunal de Châlons, le Tribunal de Reims, saisi par le comité d'entreprise de la société Pommery, appartenant également au groupe LVMH, rend le 24 août 1993 un jugement sensiblement différent dans une affaire dont les tenants et les aboutissants sont relativement proches. Loin de revenir sur les conditions d'une communication normale au sein du comité d'entreprise, le juge motive la décision à partir du rôle de l'Administration. La loi du 27 janvier 1993 modifie en effet l'article L. 321-7 du Code du Travail, en conférant à l'Administration le pouvoir de dresser un constat de carence ; or, ce pouvoir est d'une importance capitale aux yeux de la présidente du Tribunal de Grande Instance, puisque selon elle, "*le constat de carence entraîne de plein droit la nullité de la procédure (L. 321-4-1 al. 2 du Code du Travail).*" Interprétant la loi selon une configuration proche de celle de l'autorisation administrative de licenciement ("*le précédent historique de l'autorisation préalable de licenciement économique, qui imposait au Conseil de Prud'hommes de surseoir à statuer dans l'attente de l'appréciation par la juridiction administrative de la légalité de la décision expresse ou tacite du Directeur Départemental du Travail*"), le magistrat souligne que "*Ce plan (social) a été régulièrement communiqué à l'Administration et n'a pas fait l'objet, de la part de cette dernière, d'un constat de carence. Il a donc été implicitement approuvé.*" Il convient alors pour elle d'attendre qu'un éventuel recours contre la décision administrative implicite qui a été rendue la remette en cause, pour que le juge judiciaire puisse à son tour se prononcer sur l'affaire. Une telle décision répond d'une certaine manière à la décision précédente, en essayant de fermer les voies explorées par le juge de Châlons. Alors que le juge de Châlons se plaçait sur le terrain de la communication au sein du comité d'entreprise, le jugement de Reims réalise l'éventualité d'un retour à la paralysie juridictionnelle qui résultait de la prérogative de l'Administration dans le cadre du régime de l'autorisation administrative.

L'arrêt de la Cour d'appel du 24 novembre 1993 dans l'affaire Moët et Chandon apporte d'une certaine manière un contrepoint à la décision Pommery, en ce qui concerne la question du rôle de l'Administration : la thèse de l'approbation implicite de l'Administration, renvoyant à la configuration dérogatoire de la loi de 1975 est un moyen de la direction de la société pour appeler de la décision du Tribunal de Châlons : "*Attendu que l'appelant considère que ce silence vaut approbation du plan et qu'ainsi le contrôle de son existence et de sa conformité à la loi*

échapperait totalement au juge judiciaire; qu'il s'agirait en quelque sorte du rétablissement d'une forme d'autorisation administrative de licenciement, cette fois-ci en début de procédure, et portant exclusivement sur l'existence du plan de reclassement". La direction tente ainsi de se placer sur le terrain qui avait valu à la société Pommery une décision relativement favorable, avec cette fois, beaucoup moins de succès, puisque le juge souligne que "*la règle édictée par la loi de 1993 a pour seul objectif d'obliger l'employeur à prévoir des mesures de reclassement dans le plan social, et ne constitue pas un contrôle de la qualité de ce plan,*

Qu'ainsi, le silence de l'Administration ne constitue pas une approbation implicite de son contenu ni même une reconnaissance de son existence selon la nouvelle définition qui en est donnée par la loi et n'a pas pour effet de porter atteinte à la compétence naturelle du juge judiciaire en la matière." Etant ainsi dégagé du poids d'une approbation implicite du plan par l'Administration, le juge peut ensuite revenir sur les dispositions du plan social, pour en discuter le caractère plus ou moins "*formel*", et annuler la procédure au motif de l'absence de plan social au sens de l'article L. 321-4-1 du Code du travail.

Les trois décisions retenues par la jurisprudence, c'est-à-dire ayant fait l'objet d'une publication, abordent la loi en se rapprochant des registres que nous avons identifiés au cours de son élaboration. Le magistrat de Châlons s'interroge sur le plan social produit au cours de la procédure de licenciement, à partir de la cohérence que les dispositions du Code du travail sur la procédure de licenciement prescrivent à l'employeur dans la justification de ses décisions. Le juge exerce un contrôle procédural sur les discussions contradictoires auxquelles le plan social doit être soumis : la validité du plan social est soumise au même principe que celui qui tend à prévaloir pour encadrer les pouvoirs du juge dans la procédure civile, le principe du contradictoire. Le caractère précipité des offres de la direction, et le fait qu'elles interviennent une fois que la consultation du comité d'entreprise est close sont rédhibitoires. Les deux autres décisions font une place essentielle aux prérogatives respectives de l'inspecteur et du juge dans le contrôle de la conformité du plan social. Elles s'inscrivent ainsi dans le cadre de la discussion ouverte par Couturier (1993) sur l'éventualité d'un retour aux blocages judiciaires que le régime de l'autorisation a, en son temps, engendrés.

12. le travail de réflexion juridique et syndicale

Les décisions judiciaires publiées dans la *Revue de jurisprudence sociale* et *le droit ouvrier* sont la partie "émergée" de l'"affaire" qui s'est développée dans les maisons de champagne, à partir de l'annonce d'un projet de restructuration dans les maisons contrôlées par le groupe LVMH. Le recours à des juridictions civiles s'inscrit dans le cadre de la mise en oeuvre, par les acteurs *de "répertoire d'actions"* (C. Tilly, 1978) plus large que la seule action en justice.

Ce recours à la justice est, du côté des avocats des représentants des salariés, D. Guilbaut et P. Brun, un élément dans une mise en oeuvre *"réfléchie"* de la loi du 27 janvier 1993. Orienté par le souci général d'amener les représentants de la direction à discuter le projet de licenciement et le plan social qui l'accompagne, Maître P. Brun nous a présenté sa démarche, *"qui s'est un peu affinée"*, dans les termes suivants : *"La première démarche consiste à envoyer un mémoire administratif au Directeur Départemental du Travail lui demandant de bien vouloir rendre un constat de carence pour les raisons mentionnées dans le dossier ; l'idée c'est que 99 fois sur cent, l'employeur reconnaît que la procédure est nulle. J'ai déjà vu un cas où l'employeur a résisté. On a été obligé d'aller jusque devant le Tribunal pour faire dire que le plan social n'était pas bon, le constat de carence n'implique pas l'annulation ipso facto. Souvent l'employeur s'incline. Soit, à l'expérience, si l'entreprise n'est pas une entreprise en difficulté, il peut y avoir abandon. Soit on se met autour d'une table en position de force pour négocier un plan social sans licenciement sec, cela est la solution la plus fréquente."* (P. Brun, entretien avec C. Didry, mai 1995). Dans une première configuration, l'avocat se tourne vers la direction du travail pour obtenir un constat de carence, avec, de manière subsidiaire, l'engagement d'une action en justice. Dans une seconde configuration, *"l'Administration ne prend pas de constat de carence, et là on va sur le plan judiciaire, le comité d'entreprise et les organisations syndicales si elles existent."* (ibid.) L'action engagée sera double : d'une part un référé d'heure à heure, et d'autre part au fond une assignation à jour fixe. Ce recours à la justice vise d'une part à obtenir une décision qui annulle la procédure de licenciement et d'autre part à donner, aux membres du comité d'entreprise, le temps de la discussion et de la négociation, soit que la direction suspende d'elle-même les licenciements dans l'attente de la décision, soit que le juge des référés ait ordonné cette suspension dans l'attente de la décision sur le fond. Le temps de la justice devient ainsi, dans l'entreprise, le temps du débat.

Cette démarche générale vise un "effet" spécifique de la procédure judiciaire sur les débats au sein du comité d'entreprise et s'appuie sur une analyse doctrinale de la loi du 27 janvier 1993. L'analyse de la loi faite par Maître Brun est fondée sur l'articulation entre le constat de carence de l'Inspecteur du Travail, et la décision du juge judiciaire. Pour P. Brun, *"dès lors que l'Administration a pris un constat de carence, c'est une décision administrative qui fait grief, qui ne peut être poursuivie que devant les tribunaux administratifs. La loi ne prévoit pas que le constat de carence implique l'annulation de la procédure. S'il y a un constat de carence cela veut dire qu'il n'y a pas de plan social. Et s'il n'y a pas de plan social, la procédure est nulle et de nul effet. Qui peut constater cette nullité ? Le juge judiciaire."* (Entretien avec C. Didry, mai 1995). L'existence d'un constat de carence engage selon lui le juge à prononcer la nullité de la procédure, étant établi, qu'au nom du principe de la séparation des pouvoirs, le juge ne peut que constater l'existence du constat, ou l'absence de plan social, sans se prononcer sur la valeur du contenu du constat.

L'analyse de P.Brun fait apparaître la question de la séparation des pouvoirs comme une question centrale dans l'analyse de la portée de la loi. Au sein des trois décisions que nous avons retenues, cette analyse est discutée dans les deux dernières décisions, celle du TGI et celle de la Cour d'Appel de Reims. La question de la séparation des pouvoirs se retrouve en effet également dans les situations où l'Administration n'a pris aucun constat de carence. Le principe de la séparation des pouvoirs implique que le silence de l'Administration ne vaille pas approbation, sauf disposition légale expresse comme dans le cas du régime de l'autorisation administrative de licenciement. Par souci de rendre la procédure plus rapide, le législateur de 1975 avait en effet disposé que le silence de l'Administration dans le mois qui suivait la notification du licenciement valait approbation. La loi du 27 janvier 1993 n'a pas suivi le régime de l'autorisation administrative sur cette voie, et ouvre la possibilité d'une action des représentants des salariés en contestation du plan social devant le juge judiciaire en dépit de l'absence de constat de carence dressé par l'Administration. Conformément à ses prémisses doctrinales, P. Brun est amené à voir dans l'arrêt de la Cour d'Appel de Reims "*une motivation beaucoup plus explicite que le jugement de Châlons.*" dans la mesure où il se prononce sur la question du constat de carence et sur la compétence du juge judiciaire en l'absence de constat de carence.

La loi du 27 janvier 1993 apparaît, dans l'analyse de P. Brun, comme une ressource dans une stratégie plus large de négociation de la procédure de licenciement collectif et du plan social dans l'entreprise. Son analyse de la loi s'inscrit dans un travail de réflexion mené en concertation avec un des responsables de l'Intersyndicat CGT du Champagne, B.Beaulieu, qui est le secrétaire adjoint de cette organisation. B.Beaulieu a pris connaissance d'un amendement sur la procédure de licenciement à travers une pétition de soutien à l'amendement communiste, publié par *l'Humanité* au début du mois de décembre 1992. Au moment de l'adoption de la loi, début 1993, il est intervenu dans le cadre des informations régionales de FR3 pour mettre en évidence les conséquences qu'une telle loi aurait pu avoir dans des plans sociaux présentés à l'automne 1992 : "*Dès que la loi Aubry a été adoptée, je suis intervenu sur FR3 aux alentours de Noël, pour mettre en avant la portée que pourrait avoir cette loi. Cette intervention faisait suite à une discussion qu'on avait eu avec Philippe Brun sur la portée de la loi.*

CD : Vous parliez avant d'une pétition qui avait circulé ?

BB : C'était l'Huma qui avait mis en route cette pétition aux alentours de début décembre, il y avait eu un article qui disait que le Parti Communiste avait déposé un amendement qui semblait pouvoir être retenu et ils appelaient les salariés à pétitionner et à envoyer au Parti Communiste et à Martine Aubry les pétitions de soutien.

CD : C'est à ce moment-là que vous avez pris connaissance de l'amendement ?

BB : Oui, et il y a eu FR3, qui m'a consultéet a consulté un employeur, parce que FR3 a fait le parallèle avec le plan social Piper Heidsieck d'il y avait quelques mois, pour apprécier la

portée de la loi de Martine Aubry." (B. Beaulieu, entretien avec Didry du 3 avril 1996). L'adoption de la loi intervient dans un contexte où les maisons champenoises se sont engagées, depuis le début des années 1990, dans des opérations de réductions d'effectifs. La loi y trouve donc une actualité, tant pour éclairer le passé que l'avenir. Cette actualité apparaît tout particulièrement à Beaulieu et Brun, du fait de l'existence entre les deux hommes d'une relation durable de coopération notamment sur les problèmes juridiques des comités d'entreprise du champagne qui les conduit à mener une réflexion commune sur les problèmes d'emplois tels qu'ils se posent dans la production du champagne. Cette relation se traduit par une maîtrise de la situation du champagne par P. Brun et par une connaissance éclairée du droit par B. Beaulieu.

L'actualité de la loi est saisie par B. Beaulieu à partir d'une expérience acquise dans les mois précédents en matière de luttes contre les suppressions d'emplois et de négociations des plans sociaux : "Q*uelques temps auparavant, arrivent des problèmes de plans sociaux qu'on a connus chez Mumm et chez Piper et Charles Heidsieck, Mumm étant eux dans le groupe Seagram, et Piper et Charles Heidsieck étant dans le groupe Rémy Cointreau. On avait eu avant cette loi, dès 91, quelques problèmes avec ces deux entreprises, et des luttes importantes avaient vu le jour.(...) On avait pu obtenir chez Mumm le retrait du plan social pur et simple au bout d'une dizaine de jours de grève. Chez Piper et Charles Heidsieck, c'était beaucoup plus difficile, puisque avant l'éclatement du Contrat Interpro, Piper était en hyperdiffultés du fait de la gestion d'un lepeniste de première catégorie, qui était l'héritier de cette entreprise et qui avait géré çà de manière un peu olé-olé. Le groupe Rémy associés qui n'avait pas un grand champagne dans son panel de marques, avait acheté cette marque 57 fois le bénéfice de l'année 1987. (...) On était face à ce plan social, chez Piper et Charles Heidsieck, lié à l'héritage du "seigneur" D. l'ancien responsable de cette entreprise-là, lepeniste sur les bords. (...) La lutte est très difficile car la famille H. qui contrôle Rémy Cointreau était coincée, déjà à cette époque-là, financièrement et n'avait pas de possibilité de se rétablir financièrement : on trouve une solution au bout de 15 jours de grève, un peu mi-figue, mi-raisin qui consiste en une discussion à l'intérieur de l'entreprise, à travers une cellule de reclassement pour reclasser les gens potentiellement reclassables. C'est une victoire un peu à la Pyrrhus, puisque on a fait retirer le plan social en tant que tel, mais dans l'entreprise des discussions se sont poursuivies pour essayer d'avoir des gens qui partent d'une manière ou d'une autre."* (Beaulieu, entretien avec Didry). Ces deux expériences initiales témoignent d'un "répertoire d'action" des salariés relativement large alliant la "lutte" et la grève, à une ouverture pragmatique à la négociation. La loi de janvier 1993 ouvre, selon Beaulieu, une phase nouvelle qui succède à celle des "luttes" et pour laquelle on pourrait parler d'une *"judiciarisation"*[127] de l'action des comités d'entreprise dans le domaine de l'emploi.

---

[127]. Cette notion est reprise dans le sens où la définit Jeammaud (1996).

13. Le recours à la justice dans le cadre de la mobilisation contre les plans sociaux

La réflexion conjointe de Beaulieu et Brun a trouvé son premier terrain de réalisation dans les affaires suscitées par les projets de licenciement collectif annoncés dans les maisons contrôlées par le groupe LVMH. Un premier projet de licenciement économique est annoncé dans la maison Moët et Chandon, à laquelle sont rattachés Canard-Duchêne et Ruinart, au cours d'une réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 19 mai 1993. L'hypothèse d'un plan social dans les maisons du groupe LVMH est alors envisagée par les représentants des salariés comme une éventualité. L'intervention du cabinet Mac Kinsey en a été le prélude : ce cabinet anglo-saxon est en effet fréquemment engagé pour des opérations de rationalisation de la production qui préludent à des plans sociaux destinés à resorber les sureffectifs qui sont apparus à la suite de l'expertise.

Aux yeux des représentants du comité d'entreprise, la probabilité de cette éventualité est cependant tempérée, dans la maison Moët et Chandon, par la tradition paternaliste que le Comte Robert-Jean de Vogüé a développée depuis les années 1930 et qui s'est prolongée depuis, en dépit de l'intégration de la maison dans le groupe LVMH (dont elle a été un des éléments constitutifs au cours des années 1970-1980). La célébration du deux cent cinquantième anniversaire de la prestigieuse maison champenoise donne une actualité encore plus forte à cette tradition. L'annonce d'un projet de suppression de 245 emplois sur 1500 y prend donc une ampleur d'autant plus grande : le "laboratoire social" de la production de champagne devient ainsi le phare des restructurations engagées par la direction du groupe LVMH. Les représentants du personnel au comité d'entreprise subissent ainsi un choc profond qui ne remet toutefois pas immédiatement en cause cependant, leur culture du compromis avec une direction traditionnellement ouverte à la discussion.

La mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif dans la plus grande maison du champagne ouvre la voie à la mise en oeuvre de procédures de licenciement collectif dans les autres maisons contrôlées par LVMH, dont notamment Pommery le 28 mai et Veuve Cliquot le 29 juin, mais aussi dans d'autres maisons, comme Bricout et Taittinger[128].

L'action du personnel de la maison Veuve Cliquot conduit à une première mobilisation des dispositions de la loi de janvier 1993. Au terme de la première réunion de consultation du comité d'entreprise, l'équipe dirigeante de la société est séquestrée par le personnel le 29 juin 1993. La vigueur de l'action syndicale est liée en partie, selon le secrétaire adjoint de l'Intersyndicat, à une culture syndicale spécifique à cette entreprise, plus "*gauchiste*" que celle d'autres maisons du champagne. La négociation est menée par le secrétaire adjoint de

---

[128]. Où la direction propose l'alternative entre une vingtaine de licenciements ou la mise en oeuvre d'un plan de redressement qui se traduira par une diminution de l'intéressement.

l'Intersyndicat du Champagne, Beaulieu avec les membres de la direction de la société, sous l'égide du Préfet en charge du maintien de l'ordre public. L'absence de toute marge de manoeuvre du PDG, issu d'une des dynasties champenoises, à l'égard de la direction du groupe, conduit les négociateurs à trouver comme terrain d'entente, l'engagement soutenu par le Préfet, de soumettre à l'évaluation de la Direction Départementale du Travail le plan social proposé. L'action des salariés conduit ainsi, à travers l'intervention du Préfet, à surmonter les réticences de l'Administration départementale du travail à mettre en oeuvre la loi du 27 janvier 1993. Un constat de carence est dressé le 13 juillet dans la soirée, alors que le délai dont dispose l'Administration pour se prononcer arrive à son terme. Tirant parti du contexte de commémoration du bicentenaire de la Révolution Française, B. Beaulieu commente cet événement ainsi : "*Les 21 jours arrivaient au bout le 13 juillet 93, le DDTE m'informe au téléphone chez des amis, aux alentours de 23 heures, qu'on a annulé le plan social Cliquot. Révolution dans le monde du Champagne, révolution un peu partout en France, puisque toutes les radios arrivent, c'est la première fois qu'un plan social est annulé par un DDTE.*" (BB).

La mobilisation des salariés de Veuve Cliquot et l'issue de la négociation le 29 juin conduisent les représentants du personnel de la société Moët à remettre en cause une stratégie de négociation du plan social, et à séquestrer, dès le lendemain, la direction de la société. Leur objectif est d'arrêter l'envoi des lettres de licenciement aux salariés, au terme de la procédure de consultation légale des salariés, et de réouvrir les négociations sur le plan social qui dans le cadre légal de la consultation du comité d'entreprise se sont heurtées à l'intransigeance de la direction. Le délai donné à l'Administration pour dresser un constat de carence est donc largement écoulé. Les négociations menées par le secrétaire de l'Intersyndicat pour arriver à la fin de la séquestration des dirigeants conduisent alors à l'engagement des membres de la direction de la société, de se conformer à une éventuelle annulation du plan social par la justice, sur le fondement de la loi du 27 janvier 1993. Une première ordonnance en référé constate, le 12 juillet 1993, l'incompétence de la juridiction à statuer sur le contentieux, dans la mesure où le litige fait l'objet d'une contestation sérieuse, et doit donc être renvoyé au fond.

Cette décision contribue à remettre en cause, aux yeux des représentants du personnel, le bienfondé du choix d'un avocat parisien pour se tourner vers P. Brun, ami du secrétaire adjoint de l'Intersyndicat. L'engagement à la CFDT de cet avocat a rencontré, dans un premier temps, du côté des responsables du comité d'entreprise Moët, une réticence liée à la méfiance générale que leur inspire le fatalisme de cette centrale syndicale à l'égard des questions d'emplois. Ces changements de tactiques de la part des responsables du comité d'entreprise Moët traduisent une remise en cause plus profonde de la stratégie adoptée jusqu'alors dans l'affaire. Cette remise en cause tient d'abord au sentiment du secrétaire du comité d'entreprise de "*s'être fait avoir*" par la direction. Elle traduit également une ouverture nouvelle au bien-fondé de la ligne syndicale défendue par le secrétaire adjoint de l'Intersyndicat, Beaulieu.

L'affaire est jugée sur le fond à Châlons sur Marne, et conduit à l'annulation du plan social proposé par la direction, au motif que le plan n'a pas été réellement négocié au cours de la période de consultation du comité d'entreprise. Cette décision, intervenue au mois d'août, conduit à une relance du mouvement de résistance des salariés visant à obtenir la réintégration des salariés licenciés dans l'attente d'un arrêt de la Cour d'Appel à la suite de l'appel formé par la direction de Moët. Les salariés de l'Unité Economique et Sociale Moët, Mercier et Ruinart se rendent ainsi à l'inauguration d'une aile du chateau de Versailles restaurée grâce au mécénat du groupe LVMH en novembre 1993. L'arrêt de la Cour d'appel rendu le 24 novembre 93 confirme le jugement du Tribunal de Châlons. La réintégration des salariés licenciés qui se sont maintenus dans leur emploi est entérinée au cours d'une réunion du comité d'entreprise de la fin du mois de décembre 1993.

Le recours à la justice apparaît ici comme l'ultime recours après la mise en oeuvre d'un "répertoire d'action collective" (C. Tilly 1978), particulièrement riche en manifestations publiques avec entre autres, une manifestation à Epernay de 5000 personnes le 27 mai 1993, et un point d'orgue le 15 juin constitué par une manifestation des salariés du champagne devant le siège du groupe LVMH. Il s'inscrit également dans le prolongement du silence de l'Inspection du Travail, et du refus de la Direction Départementale du Travail de dresser un constat de carence du plan social présenté par la direction dans les délais fixés par la loi (une semaine après notification du plan à l'autorité administrative au lendemain de la première réunion du comité d'entreprise)[129]. De ce point de vue, les actions menées dans les maisons de champagne jouent un rôle d'ouverture pour la mise en oeuvre des dispositifs prévus par la loi du 27 janvier 1993, tant du côté de la jurisprudence que constituent les décisions du TGI de Châlons et celles de la Cour d'appel de Reims, que du côté de l'Administration à travers l'intervention directe du Préfet pour contourner l'obstacle du directeur départemental.

Il semble que la Direction Départementale du Travail ait adopté à l'égard des plans sociaux notifiés au début de l'année 1993, une attitude attentiste à l'égard de la mise en oeuvre de la loi du 27 janvier 1993, qui tient au directeur lui-même plus qu'aux inspecteurs. Selon l'avocat du comité d'entreprise de chez Moët, dans le contexte de l'alternance politique intervenu au mois de mars 1993, "*Beaucoup de directeurs départementaux qui sont de hauts fonctionnaires et qui ont compétence en matière de constat de carence, estimaient que les jours de la loi étaient comptés, il ne fallait surtout pas se mouiller en cette affaire.*" (entretien Didry, mai 1995). Or, dans la Marne, "*le directeur départemental faisait partie de ces gens-là.*" (ibid.).

---

[129]. Le refus de dresser un constat de carence de la DDTE tient d'une part à la complaisance du directeur départemental en faveur de la direction de Moët et Chandon relevée par le juge du TGI de Châlons, et d'autre part au plan étoffé présenté par la direction de l'entreprise, qui donne peu prise à un constat de carence en début de procédure de licenciement.

Il précise qu'il avait obtenu un constat de carence dans une affaire précédente, un plan social de la société REMAFER, au mois de février 1993, dans la mesure où "*en l'absence du directeur départemental, c'était l'Inspecteur du Travail qui faisait office de directeur départemental et qui avait pris la décision. Il y avait, -continue-t-il- de la part de l'Administration du Travail marnaise, une volonté de ne pas appliquer la loi du 27 janvier 1993, en tout cas de ne pas prendre de constat de carence.*" (ibid). Cet attentisme de l'Administration renvoie également probablement à la difficulté pour ses membres à se saisir d'une loi qui ne s'intègre pas de manière immédiate dans leur logique d'intervention. Le constat de carence, dans la mesure où il a une valeur juridique limitée et une charge symbolique forte, présente pour les membres de l'Administration le risque de rompre tout lien de confiance avec les directions d'entreprise, sans arriver à dégager une solution autre que temporaire au problème posé par le projet de licenciement. S'inscrivant dans une politique sociale d'accompagnement d'évolutions économiques jugées inéluctables, le temps du débat et les réévaluations auxquelles peut conduire un constat de carence sont ainsi considérés par les inspecteurs comme un luxe à certains égards nuisible aux salariés eux-mêmes pour résoudre des problèmes que la conjoncture économique rend constamment urgent.

La défaillance ponctuelle de la Direction Départmentale du Travail dans cette affaire s'est accompagnée de l'émergence de la figure du Préfet. Cette intervention renoue avec une tradition ancienne dans le domaine de la production champenoise. En effet, l'organisation de la profession s'est réalisée, dans le prolongement des négociations de 1936, en 1941 sous l'égide du Préfet de l'époque R. Bousquet. Le Préfet est intervenu, en 1993, en tant que garant de l'ordre public, en donnant aux troubles suscités par la séquestration des directions, le temps de trouver une solution négociée. Il est également intervenu pour surmonter les craintes du Directeur départemental du travail, et l'action perturbatrice que celui-ci a eu dans les négociations.

14. L'ancrage économique de l'affaire : la production de champagne

La mise en oeuvre de procédures de licenciement collectif dans la production de champagne s'inscrit dans une situation économique spécifique de transformation des conditions de production. La contestation des procédures de licenciement menée par les représentants des salariés s'est appuyée sur une analyse de la situation économique et productive qui a fait apparaître le caractère *discutable* des choix techniques et organisationnels que voulait engager le groupe LVMH. Notre hypothèse sera ici que l'argumentation portant sur le registre de la *communication* présentée dans la première décision du Tribunal de Châlons, ainsi que l'argumentation portant sur le registre de la séparation des pouvoirs, trouvent dans la production

de champagne un *ancrage économique*[130]. Nous examinerons pour cela les évolutions du processus de production, puis (paragraphe suivant 15.) le rôle de l'Etat dans la construction institutionnelle du monde de production du champagne. L'analyse des transformations du processus de production présuppose en effet une autonomie de la branche sur laquelle nous reviendrons ensuite. Cette analyse nous conduira à faire apparaître au sein des évolutions abordées dans les études sur le champagne, deux logiques différentes d'innovation, la mécanisation d'une part, l'instrumentation scientifique d'autre part.

141. Les étapes de la production de champagne et leurs évolutions

Le champagne se distingue des autres vins dans la mesure où il ne se définit pas uniquement par l'origine des raisins utilisés dans la vinification, mais inclut également un travail d'assemblage de vins issus de crus[131] différents dans le cadre d'une seconde fermentation. La détermination du produit et de sa qualité passe ainsi par la limitation des rendements à l'hectare dans la zone d'appelation contrôlée, mais aussi par un contrôle de la production du vin. Cela transparaît à travers la définition des maisons de champagne dans la nomenclature APE de l'INSEE pour qui les maisons de champagne sont des entreprises qui "*s'approvisionnent en raisins auprès des viticulteurs parmi les divers crus d'appelation champagne en vue de les vinifier séparément puis de les assembler.*" (cité dans Ithaque (1995), p. 15). La production implique ainsi une opération de vinification séparée des crus dans le cadre d'une première fermentation, et ensuite un assemblage visant à réalisé un produit d'une qualité et d'une identité constante en dépit des variations climatiques annuelles. La définition présentée dans la nomenclature, que l'on pourrait compléter par des conditions de vieillissement sur lie des vins assemblés pendant une période minimale de trois ans, laisse des ouvertures dans l'aménagement de la production.

---

[130]. Nous reprenons la notion d'ancrage à E. Goffman (1991).

[131]. La diversité des crus se traduit dans la dénomination de l'organe corporatif de délimitation du produit, le Comité Interprofessionel des Vins de Champagne.

La transformation des conditions de production du champagne se reflète dans l'évolution des effectifs au cours des années 1980, telle que la présente Ithaque (1995). Les effectifs totaux de la production champensoise recensés par Ithaque (1995) sont passés de 5979 personnes en 1981 à 5489 personnes en 1991, soit une baisse de 8,25%. Les répartitions selon les grandes catégories professionnelles sont les suivantes :

PART DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES DANS LE TOTAL DES EFFECTIFS DES SALARIES DU CHAMPAGNE

	1981	1991
ouvriers et employés	80,5%	72%
maîtrise	12,2%	15,3%
cadres	7,3%	12,7%

source : Ithaque (1995)

Les activités directement productives, "caves et entretiens", "vignes", connaissent au cours de la décennie une baisse de leurs effectifs (-12,43% pour les caves et entretien, et -28,43% pour les vignes). En revanche, l'activité "bureaux" a connu un développement important, s'accroissant de 19,20% au cours de la décennie. Dans le domaine des qualifications, les ouvriers connaissent une baisse de 18,01% de leurs effectifs, alors que les "maîtrise" connaissent une croissance de 16% et les cadres une croissance de 58,64%. La croissance des catégories "maîtrise" et "cadres" est de l'ordre respectivement de 18% et de 65% dans les activités de "caves et entretien" et de "bureaux", alors que leurs effectifs connaissent une forte baisse dans les activités "vignes". Cette croissance ne remet pas cependant en cause l'hégémonie ouvrière au sein des travailleurs de la profession.

Les différentes orientations de la transformation des conditions de production apparaissent dans l'évolution des différentes étapes de la production décrites par Ithaque (1995). Certains ensembles d'opérations connaissent une mécanisation continue qui expliquent en partie l'accroissement de la productivité du travail et la diminution des effectifs. Le premier ensemble est la culture de la vigne, dont nous avons vu que les effectifs avaient connu une forte diminution au cours de la décennie précédente. Cette "modernisation" au sens courant du terme, entendue comme substitution du capital au travail, s'accompagne selon Ithaque (1995) d'une activité de recherche agronomique visant à rendre le vignoble plus résistant, dans le cadre de laquelle les ouvriers pourraient avoir un rôle de surveillance de la croissance et de la parasitologie des ceps plus formalisé que celui qu'ils assument à partir d'une formation sur le tas. Dans ce secteur, une innovation destinée à accroître le rendement et la productivité, la "vigne en lyre" est en discussion au sein de la profession : il est probable, selon Ithaque (1995, p. 36), que cette innovation ne sera pas adoptée par les grandes maisons. Cela tient à ce qu'une telle innovation touche au rendement à l'hectare, c'est-à-dire à un critère essentiel dans la

détermination de la qualité du raisin, ce que nous nommerons en reprenant Marty (1994), un "*point saillant du produit*" c'est-à-dire un point crucial dans la détermination du produit.

Un second ensemble atteint par la mécanisation est constitué par la cave. La cave regroupe les activités qui se déroulent à partir de la seconde fermentation jusqu'à la bouteille prête à l'expédition. Le champagne est en effet un vin d'assemblage, c'est-à-dire un assemblage de vins de crus différents, dans la zone d'appelation contrôlée, vins issus de la première fermentation. La champagnisation est le résultat d'une seconde fermentation, qui se réalise en bouteille, moyennant un certain nombre d'opérations. Ithaque (1995) relève quatre grandes activités dans cet ensemble : le tirage, le remuage, le dégorgement et l'habillage. Ces opérations se déroulaient auparavant dans des "*chantiers*" (Liszek 1995). Elles se déroulent actuellement, pour certaines d'entre elles, dans le cadre d'un travail à la chaîne. C'est le cas notamment du tirage (mise en bouteille des vins pour une seconde fermentation) et du dégorgement des bouteilles à l'issue de la seconde fermentation et de leur habillage à la fin du cycle de production.

Une activité, dans cet ensemble, a fait l'objet d'une mécanisation moins importante et variable selon l'attachement des maisons à la qualité du produit : le remuage de la bouteille afin de faire tomber près du bouchon le dépôt de la seconde fermentation. Le remuage est en effet une opération délicate et cruciale dans la qualité du produit, dans la mesure où c'est l'opération qui distingue le champagne des autres vins champagnisés. Cette opération est réalisée par des ouvriers formés sur le tas mais dont le savoir faire, fondé sur l'expérience, est difficilement substituable. Le remuage consiste, pendant une durée d'un mois, à tourner d'un coup sec et d'un quart de tour par jour la bouteille placée sur un "pupitre" pour que le dépôt tombe sur le bouchon. Le remuage a cependant été en partie mécanisé par l'introduction de "gyropalettes". Les gyropalettes sont des palettes de bouteilles placées sur un axe qui imprime à l'ensemble une rotation. Le rôle de l'expérience dans la conduite du remuage s'est traduit, dans les situations d'introduction de gyropalettes, par le maintien d'ouvriers remueurs pour conduire l'opération par l'intermédiaire de machines programmables à commandes numériques. L'introduction de ces techniques nouvelles ne supprime donc pas totalement et pas immédiatement l'aristocratie ouvrière des remueurs. Elle suppose une coopération des ouvriers remueurs dans la surveillance des opérations et dans la programmation des machines. Cette forme de modernisation pourrait être comparée à l'introduction de métiers à tisser automatique confié à la surveillance d'ouvriers tisseurs. Si l'automatisation rend le travail de ces ouvriers plus productifs, leur savoir faire demeure indispensable. A cette qualification s'ajoute la responsabilité constituée par la surveillance d'un matériel (intégrant équipements informatique et mécanique) et d'une quantité de produits d'une valeur importante.

Le point terminal de la "modernisation" du remuage est ce que les producteurs nomment la "levure incluse" ou "algobille". L'introduction d'une bille contenant une bactérie qui précipite en quatorze secondes les dépôts issus de la seconde fermentation en retournant la bouteille doit permettre de supprimer totalement le remuage et les opérations annexes, tout en accélérant la production. En effet, le remuage suppose, dans sa version traditionnelle, et dans une moindre mesure dans sa version mécanisée avec les gyropalettes, un travail de manutention. Il suppose notamment, un travail de "détreillage" c'est-à-dire de destockage des bouteilles en seconde fermentation et de mise sur pupitre dans sa version traditionnelle, ou de mise en gyropalettes dans sa version mécanique. Enfin, l'introduction de cette bille réduit considérablement la durée du remuage, qui est d'un mois en remuage manuel et d'une semaine en remuage sur gyropalettes.

Une telle forme de modernisation par élimination du travail manuel peut subir, dans le cas du champagne, la *dénonciation* rédhibitoire de porter atteinte à la qualité du produit. Le remuage constitue en effet pour le champagne, un "point saillant" dont une "modernisation" pourrait aboutir à une remise en cause profonde du produit lui-même : le fait que les plus grandes maisons maintiennent le remuage manuel est à cet égard éclairant[132]. Comme dans le cas de la "vigne en lyre", cette forme de modernisation n'est pas inéluctable ; un des risques serait que cette forme de modernisation conduise à un éclatement de la profession entre un champagne de qualité, le seul "véritable" champagne, et un champagne "standard" se rapprochant des vins pétillants d'origines diverses. Les obstacles à l'introduction du procédé de la "levure incluse" sont, dans cette perspective, les risques immédiats qu'il fait peser sur la qualité du produit : en réduisant le temps de circulation du dépôt dans la bouteille, ce procédé élimine une source d'arôme du champagne (arômes secondaires et tertiaires), ce qui le rend inapplicable aux marques réservées aux "connaisseurs". Ce procédé pourrait également se révéler sources de pathologies ultérieures chez les consommateurs non prévues au cours de l'expérimentation, ou du moins donner prise à la possibilité d'attribuer des pathologies atypiques à cette nouvelle forme de fabrication : cela discréditerait la production de champagne selon un phénomène comparable à celui qui touche la viande bovine à la suite de l'épidémie d'encéphalite spongiforme, ou du moins selon une situation analogue à celle que la société Perrier avait eu à subir sur le marché américain à la suite d'une trace de produit toxique relevé sur l'une de ses bouteilles.

Un troisième ensemble d'activité est constitué par "le cercle" (Ithaque 1995). Le cercle est le lieu de la première vinification. Il a connu depuis une trentaine d'années, plusieurs types de transformations. Une première transformation (au cours des années 1950) est constituée par

---

[132]. Au sein de l'Unité Economique et Sociale, c'est ce qui distingue par exemple Moët et Chandon d'un champagne meilleur marché tel que Mercier.

le remplacement des fûts de chêne par des cuves en ciment verré, puis en inox. Cette évolution, justifiée en partie par des raisons de coûts et d'entretien, et en partie par le souci de simplifier la conduite des vins, définit en elle-même un critère d'excellence. Les plus grandes maisons, Bollinger ou Krug, conservent des fûts de chêne pour les vins de réserve utilisés dans les champagnes millésimés, et certains négociants peuvent par amour du produit, revenir à des cuves en chêne[133]. Le cercle a connu également un développement important des instruments d'évaluation du raisin et du vin, pour stabiliser le produit. Son activité s'est transformée sous l'impulsion du laboratoire où des ingénieurs travaillent sur les processus biochimiques à l'oeuvre dans l'élaboration du champagne. Ithaque (1995) souligne ainsi "*Des contrôles autrefois effectués visuellement et donc subjectivement font désormais l'objet d'analyses en laboratoire au moyen d'appareils relativement sophistiqués. Le laboratoire est ainsi une annexe du cercle, quand il n'est pas devenu un service de la maison, alliant analyses et recherches.*" (p. 41). Cette transformation s'est ainsi traduite par le recrutement d'oenologues, de techniciens et d'ingénieurs qui expliquent en partie l'accroissement des "cadres et maîtrise" constaté ci-dessus pour le secteur général "caves et entretiens". Cette transformation indique une forme d'innovations différentes de celle qui visent, à travers une mécanisation de l'activité, à accroître la productivité du travail. Elle est destinée à stabiliser le produit, et doit par là contribue à renforcer son *identité*.

142. Les deux logiques d'innovation

Cet examen de l'évolution des conditions de production du champagne nous conduit à identifier deux formes de transformation. Une première forme est guidée par une logique de mécanisation et de diminution des opérations manuelles. Cette forme d'innovations peut s'introduire dans un certain nombre de secteurs, mais suscite des débats vigoureux au sein de la profession, voire du "monde du champagne" au sein duquel il faudrait compter les clients, lorsque qu'elle touche des "points saillants" du produit (au sens de Marty 1995), c'est-à-dire des points de définition de l'identité du produit. De telles innovations supposent en effet une conception et une définition "standardisée" du produit, selon une orientation vers le "*monde industriel de production*" (Salais Storper 1994). La mise en oeuvre d'une mécanisation du processus de production suppose en effet, de manière plus ou moins implicite, que les producteurs admettent et fassent admettre aux consommateurs que le produit lui-même ne sera pas affecté par la transformation de son mode de production.

---

[133] . Un négociant a ainsi produit un champagne vendu dans des grandes surfaces à un prix défiant toute concurrence en grandes surfaces, et classé premier par des oenologues pour une enquête réalisée par un magazine de consommateurs. Dans un reportage de l'émission télévisée "*Capital*" diffusée sur la chaîne M6, le négociant a précisé qu'il avait réalisé les vins de ce champagne en fûts de chêne, ce qui représentait son violon d'Ingres, par rapport à une production courante en cuve d'inox, mais qu'il avait dû vendre ce champagne pour des raisons de trésorerie.

Dans ce contexte, l'attachement au produit est une des sources principales des débats au sein de la profession[134]. Le rôle des Préfets est une bonne illustration de cet attachement au produit : ce rôle est crucial à la fin des années 30 et au début des années 40 dans l'élaboration des institutions fondatrices de la profession, il est non moins important dans la crise de l'été 1993. Cela tient notamment, selon le secrétaire de l'Intersyndicat, à l'amour du produit partagé par le Préfet de l'époque. A l'inverse, les consultants du cabinet Mac Kinsey auxquels le groupe LVMH a eu, un temps, recours, ont été perçus comme doublement étrangers à l'univers du Champagne : du fait, tout d'abord, des questionnaires en anglais qu'ils ont fait circuler dans l'encadrement de l'entreprise, du fait, ensuite, de la visée de rationalisation de la production fondée sur une démarche standard. Le cabinet a en effet procédé par *benchmarking,* c'est-à-dire par observation des postes de travail, en vue de leur rationalisation selon une procédure générale proche des principes généraux développés par Frédérick Taylor en son temps.

Une seconde forme d'innovations est constituée par l'instrumentation des processus d'évaluation de la qualité du produit, en vue notamment de sa stabilisation. Cette forme d'innovation prend aujourd'hui une forme spectaculaire par sa présence au coeur même des entreprises, à travers les "laboratoires" dont se dotent certaines maisons, elle semble liée à la production de champagne elle-même. Sans remonter à l'invention du procédé de champagnisation par un moine, et donc un lettré, Dom Pérignon, au XVIIème, cette forme d'innovation est liée à l'histoire du rayonnement du champagne. Le champagne est en effet un vin dont le rayonnement est lié aux grandes manifestations de la République. Liszek (1995) souligne que la production a connu une première expansion dans le cadre de l'exposition universelle de 1889, à la suite de la "cuvée du centenaire" dont une négociante rémoise avait eu l'idée à l'occasion de la commémoration de la Révolution.

Dans ce contexte républicain, le champagne a bénéficié des travaux de Louis Pasteur (Liszek 1995, Latour 1986) pour arriver à une maîtrise de la seconde fermentation qui se traduisait jusqu'alors par l'explosion et la perte de la moitié des bouteilles environ. Comme le montre Latour (1986), les travaux de Pasteur bouleversent les intéractions quotidiennes, en y identifiant la présence non soupçonnée jusqu'alors de "microbes", mais ce bouleversement vise à préserver ces intéractions des perturbations que pourraient y introduire l'action incontrôlée des

---

[134]. Dans son analyse de l'échec du projet Aramis, B. Latour (1992) applique la notion d'"*amour*" aux techniques en faisant de l'"amour d'une technique" la condition de son succès. Dans le domaine économique, la réalisation de produit suppose sans doute l'"amour" de ce produit de la part de ceux qui participent à sa réalisation. Cet amour du produit se retrouverait par exemple dans la valeur -supérieure au profit- accordée par l'industriel Krupp à la réalisation de locomotives. A l'inverse, l'attachement plus général des dirigeants de LVMH au secteur du "luxe" les conduit à un attachement beaucoup moins important aux produits des sociétés que contrôle le groupe. Les produits alcoolisés étant considérés par ces dirigeants dans l'ensemble du luxe, comme des produits "en déclin", destinés ainsi à subir les "restructurations" qui permettront de diminuer le coût de ce déclin, avant leur extinction progressive. Sur l'anticipation du déclin des produits alcoolisés, cf l'enquête du journal *Le Monde* parue le 15 janvier sous le titre "Bernard Arnault, le roi du luxe".

microbes. Le développement de toute une instrumentation d'évaluation de la qualité des raisins et des vins, à travers notamment la mesure de leur teneur en sucre, contribue ainsi à stabiliser le processus de production, sans nécessairement le remettre en cause. Cette forme d'innovation est *ancrée* dans la "spécialité" du produit, au sens que Salais Storper (1993) donnent au terme *spécialité*[135]. Elle contribue à maintenir la dimension "interpersonnelle" des conventions du travail, que supposaient des savoir faire fondés jusqu'alors sur l'expérience et à la "*traduire*" (Latour 1986) sous une forme scientifique. En ce sens, cette forme d'innovation représente dans la terminologie de Salais et Storper 1993, une orientation selon le "*monde de production immatérielle*". Cette orientation n'abolit pas l'intervention du goût, avec la présence d'oenologues dont la fonction, essentielle, est d'arriver à un produit gustativement stable d'une année à l'autre, en jouant sur l'assemblage des crus, mais elle les seconde. On retrouverait une orientation analogue dans l'élaboration des parfums, à partir du rôle des "nez" et de l'appui que ceux-ci trouvent dans les instrumentations scientifiques. En reprenant la terminologie de Latour, on pourrait voir dans le développement de cette instrumentation, la constitution d'un "*réseau d'alliés*" autour des oenologues.

Dans cette logique d'innovation, il n'est pas exclu que l'innovation ultime consiste en un retour aux traditions sous la forme par exemple de la vinification en fûts de chêne, et du remuage sur pupitre que justifierait et rendrait pratiquable l'instrumentation biochimique[136]. La justification du remuage sur pupitre -maintenue dans la production du Brut Impérial Moët et Chandon- se fonderait ainsi sur l'identification des arômes secondaires et tertiaires par les chimistes.

15. La construction institutionnelle de l'autonomie d'un "*monde réel de production*"[137]

Les débats qui traversent la profession du champagne sont liés à des perfectionnements techniques et scientifiques qui sont le résultat d'un travail autonome de la branche, dans la

---

[135]. Salais et Storper (1993) situent les "mondes de production" dans un espace à deux dimensions correspondant aux variations possibles des produits réalisés. L'axe des abscisses est constitué par l'opposition entre produits "spécialisés" marqués par leur origine tant territoriale que par l'identité de leurs producteurs, et produits standardisés dotés d'une objectivité qui les rend indéfiniment transportables et rend leur production indéfiniment délocalisable. L'axe des ordonnées est constitué par l'opposition entre le "dédié" destiné à satisfaire les besoins de clients particuliers, et le "générique" destinés à répondre à des besoins universels de l'espèce. Les deux types d'innovations que nous décrivons ici pourraient être symbolisés dans cette espace à deux dimensions par deux trajectoires perpendiculaires. L'innovation liée à la mécanisation (substitution du capital au travail) renvoie à une trajectoire parallèle à l'axe des abscisses allant du produit spécialisé vers le produit standardisé. L'innovation liée à l'"instrumentation" des connaissances serait une trajectoire parallèle à l'axe des ordonnées allant du "dédié" au "générique".

[136]. Dans le domaine de la salaison, Marty (1994) souligne ainsi le caractère "innovant" du retour à des formes traditionnelles de production d'un groupe d'entrepreneurs. La boulangerie parisienne, qui produit *le meilleur pain du monde* selon S. Kaplan, s'est également caractérisée par la réhabilitation de formes anciennes de production (pain boulangé, pain cuit sur poolish).

[137]. Terme repris à Salais Storper (1993).

mesure où le champagne a acquis une réputation qui en fait un produit distinct (et distingué) des autres vins et notamment des autres vins pétillants. Dans cette branche, les innovations ne semblent donc pas imposées immédiatement par un marché ou une conjoncture économique internationales, suivant par exemple un processus de *diffusion* par simple mimétisme des producteurs. En reprenant la termonologie de Dalle (1995), nous verrons au contraire dans les innovations champenoises un processus pragmatique *d'adaptation* d'équipements et de procédures scientifiques à la situation spécifique de la production champenoise. Il n'est pas jusqu'à la crise traversée aujourd'hui par le champagne, qui ne trouve son origine dans la situation créée de manière autonome par les acteurs eux-mêmes. Pour comprendre l'autonomie de ce monde de production, nous nous reviendrons sur des institutions qui sont en sont l'expression tout en la garantissant, voire en la construisant[138]. Nous aborderons à la lumière de ces institutions la crise traversée à partir de 1992 (cf. § 16.).

En tant que vin d'assemblage, le champagne est un produit construit autour d'un acteur central, le négociant et d'une institution, le Contrat Interprofessionnel. La production du champagne présente ainsi des analogies importantes avec les formes d'organisations productives où la figure du négociant joue un rôle central, c'est-à-dire ce que l'on appelle en histoire, les "*fabriques collectives*"[139]. Les fabriques collectives sont constituées par un ensemble d'ouvriers travaillant à façon pour des négociants dans un territoire, un "terroir" (au sens de Weber 1983) déterminé : soit par exemple la rubanerie stéphanoise ou la soierie lyonnaise avec la figure attachante des canuts. Dans ce cadre, les fabriques ont trouvé au cours du siècle dernier, une certaine stabilité à travers l'action des ouvriers à façon dans la détermination de *tarifs* définissant les conditions de réception des matières premières fournies par le négociant et du produit livré par l'ouvrier, et les prix minima pour chaque article. La situation des ouvriers à façon est complexe, au regard de la classification élémentaire couramment admise aujourd'hui, des salariés d'une part, et des employeurs de l'autre. Les ouvriers à façon sont dans une situation de dépendance économique à l'égard des négociants, ils sont également des patrons à l'égard des ouvriers qu'ils emploient plus ou moins occasionnellement et rémunèrent au temps. De plus, au regard du critère marxiste de la propriété des moyens de production, les ouvriers à façons sont fréquemment propriétaires de leurs métiers, à l'égard desquels ils ont attachement affectif important.

---

[138] . Dans une perspective similaire, Salais & Storper (1993) soulignent que les conventions collectives de 1936 dans la mesure où elles étaient d'abord des accords entre des personnes avant d'être les instruments d'une politique économique menée par un gouvernement, ont été l'expression et le fondement de l'autonomie de mondes de production.

[139] . Pour une analyse de l'importance de la fabrique collective dans l'économie française, cf Cottereau 1986. L'auteur souligne l'inadéquation du terme de "protoindustrialisation" pour désigner une forme d'organisation productive qui est un constante de l'économie française jusqu'aux années 1960 et qui se retrouve en partie dans les "systèmes industriels locaux" identifiés par Jean Saglio (1991) et Raveyre et Saglio (1984), ou en Italie, dans les fameux "districts" industriels. A. Cottereau (1986) souligne l'importance de cette forme d'organisation dans la formation de la conscience de classe de la classe ouvrière en France au tournant du siècle.

Dans la région du champagne, les vignerons tiennent une place à certains égards comparable à celle de l'"ouvrier façonnier" dans les fabriques collectives : ils vendent une partie importante de leur production aux maisons et plus généralement aux négociants, et en conservent une partie pour produire leur propre champagne de sorte que le raisin qu'ils vendent apparaît comme un "surplus" à l'égard de leur activité propre. Ils embauchent des ouvriers, notamment des ouvriers saisonniers au moment des récoltes, pour les seconder lorsque les membres de leur famille sont en nombre insuffisant. De manière analogue à ce que l'on constate dans les fabriques collectives du tournant du siècle -rubanerie stéphanoise, mouchoirs de Cholet- certains négociants, parmi les plus importants -et notamment Moët et Chandon-, possédent une installation productive, en l'occurence un vignoble. L'assemblage d'une diversité de vins correspondra, dans le cadre des "fabriques collectives", aux spécialités des différents façonniers que les négociants assemblent pour réaliser leurs produits.

Cette analogie présente bien entendu certaines limites dans la mesure où la production de champagne suppose un travail d'assemblage mobilisant un nombre croissant de salariés, au sein même des maisons. On pourrait cependant trouver une certaine actualité du modèle de la fabrique collective dans le fait qu'un nombre important d'ouvriers des grandes maisons sont propriétaires de vignes et en tirent des revenus substantiels. Une telle situation se retrouve dans la position de l'Intersyndicat CGT des ouvriers du champagne, par rapport à la Confédération : l'Intersyndicat est en effet tenu dans une suspicion constante de "réformisme" par la Confédération, dans la mesure où les intérêts de ses adhérents ne se limitent pas au modèle simplificateur de l'opposition des salariés aux directions d'entreprise. Les intérêts des salariés convergent en effet dans une certaine mesure, par leur participation à cette activité, avec ceux des récoltants et plus généralement ceux de la profession.

Dans ce contexte, une première institution est venue stabiliser la production champenoise : la délimitation d'une zone d'appelation contrôlée dont les différents tracés ont donné lieu en avril 1911 à des émeutes tout d'abord dans l'Aube, département écarté de la zone, puis dans la Marne au moment d'un éventuel retrait de la délimitation. Selon un mouvement analogue à celui qu'ont connu les autres vignobles français, la délimitation de la zone d'appelation s'est accompagnée de critères sur la qualité du vin, à partir notamment d'une réglementation du rendement à l'hectare ou du pressurage et sur le degré minimal d'alcool. Le décret-loi du 28 septembre 1935 réglementant ces différents aspects préfigure ainsi la renaissance de la production de champagne, après la crise et l'effondrement qui ont suivi la première guerre mondiale.

L'expansion de la production champenoise à partir des années 1940, dans le contexte de l'occupation allemande d'abord, puis dans celui de la Libération et de l'après-guerre, doit

beaucoup à l'organisation, en 1941, du Comité Interprofessionnel des Vins de Champagne. Cette organisation ne se réduit pas en effet à une simple émanation de l'idéologie corporatiste de la Révolution Nationale. Elle s'inscrit dans le prolongement des négociations engagées sous l'impulsion de la CGT au lendemain de la victoire du Front Populaire, et ensuite, des procédures d'arbitrage et de conciliation. Ces procédures ont amené le patronat champenois, sous l'impulsion du patron de Moët et Chandon, le Comte Jean-Robert de Vogüé, à se regrouper pour participer aux négociations. Le Comité Interprofessionnel des Vins de Champagne a ébauché une organisation de l'ensemble de la profession en regroupant d'une part négociants et vignerons, et en créant d'autre part une "*Commission Tripartite*", regroupant des représentants du patronat, des ouvriers et des cadres.

Ce Comité a contribué, au lendemain de la Seconde Guerre, à cristalliser un antagonisme de classes, du fait de la réputation de collaborationnisme dans laquelle il était tenu du côté des syndicats ouvriers et d'autre part du souci du patronat d'exclure les salariés de toute participation aux décisions productives. Son rôle est cependant aujourd'hui d'une grande importance, dans la mesure où il détermine ce qu'il faut entendre par "champagne", en prescrivant le rendement à l'hectare, et le nombre de kilo de raisin par bouteille. Il est également à l'origine de l'élaboration, en 1959, d'un contrat réglementant les relations entre négociants et récoltants, dans un contexte où les premiers regroupements de maisons commençaient à menacer les relations de confiance et la diversité qui guidaient les approvisionnements en raisin : *le Contrat Interprofessionnel.*

Le Contrat Interprofessionnel occupe un rôle comparable à celui du *tarif* dans les fabriques collectives. Il définit pour chaque récolte une fourchette de prix entre lesquelles le prix du raisin peut varier, ainsi que les quantités auxquelles pourront prétendre les différents intervenants sur le marché. Le contrat en usage au cours des années 1980 prévoyait ainsi que les négociants pouvaient prétendre dans les prix fixés, à un accroissement de 10% des quantités achetées par rapport à l'année précédente. Ce contrat est complété par une réglementation du Comité Interprofessionnel fixant un poids de raisin pour chaque bouteille, de l'ordre d'un kg et demi à l'heure actuelle.

Une dernière institution contribue à garantir l'autonomie de la profession, la convention collective. La négociation de conventions collectives a préfiguré en 1936 les institutions professionnelles ultérieures. Deux conventions collectives sont signalées dans Liszek 1995, une convention en date du 31 décembre 1936 pour Reims et une convention prenant effet à compter du 1er juillet 1936 pour Epernay (pp. 101-102). La convention de l'été 36 signée à Epernay présente notamment dans l'annexe III, un "*tableau donné à titre simplement INDICATIF, sur l'emploi du temps, pour le PERSONNEL travaillant à l'HEURE, à partir du 1er juillet 1936*" qui définit pour les hommes et pour les "*femmes chefs de maison*" des durées quotidiennes de

travail et le nombre de jours ouvrables selon le mois, pour les douze mois de l'année. La durée du travail oscille pour les hommes entre 10 heures par jour et vingt jours mensuels en juillet et 7 heures en janvier. La durée quotidienne est pour les femmes "chefs de maison" de 6 heures quotidiennes pour des mois pouvant compter en 15 et vingt jours ouvrables.

Les conventions collectives négociées en 1936, puis celles qui seront négociées, dans le cadre de la "Commission Tripartite" à partir de 1950 définissent des minima salariaux. Elles définissent également les règles d'embauche et de rupture du contrat de travail, dans le prolongement des usages et des arbitrages rendus au cours de la décennie précédente pour faire face aux licenciements massifs et brutaux de la plupart des maisons. Liszek 1995 présente ainsi un arbitrage rendu par le sous-Préfet de la Marne à Epernay, le 27 octobre 1926, et déterminant les indemnités revenant aux salariés licenciés, "*La Maison CHANDON-MOET ayant licencié le Samedi 9 octobre, sans préavis, ainsi qu'il est de coutume constante et certaine dans les maisons de Champagne d'Epernay, 79 de ses employés pris dans le personnel masculin et féminin.*" (Liszek 1995, p. 95). L'arbitrage signalé en 1926 témoigne du recours à l'autorité préfectorale pour résoudre un différend interne à la profession, et de la tradition républicaine d'intervention des sous-Préfets et des Préfets dans l'"accouchement" des institutions régulatrices de mondes réels de production. Dans ce cadre, on notera que, si la Maison Moët et Chandon fut à l'avant-garde de l'organisation de la profession, la Maison Chandon-Moët se caractérisa en 1926 par un des licenciements collectifs les plus brutaux de la profession dans la période.

Le redémarrage de la production du champagne à partir des années 1940 s'est donc fondé sur l'existence d'institutions qui ont permis d'assurer la coordination des différents acteurs. Le Comité Interprofessionnel des Vins de Champagne veille à la définition du produit, en déterminant notamment le nombre de kilos de raisins à l'hectare, le poids de raisin dans une bouteille de champagne, ou encore la durée du vieillissement sur lie des vins issus de la première vinifications. Le Comité Interprofessionnel a également été longtemps, avant sa dénonciation par Moët, le promoteur du *Contrat Interprofessionnel* entre négociants et récoltants. La convention collective assure l'existence de relations coopératives avec le personnel, tout en évitant une concurrence fondée sur le coût de la main d'oeuvre. Les limites de la participation des salariés sont toutefois tracées, à travers l'absence de toute représentation des salariés au sein du Comité Interprofessionnel qui demeure de ce fait une institution patronale.

16. la crise du champagne

161. De la production de champagne au secteur du "luxe"

Les difficultés économiques et les réorganisations productives ne sont pas nécessairement source de crises au sein des professions où elles se manifestent : ainsi, dans la

production automobile, l'exigence constante de gains de productivité fondée par les directions d'entreprise sur les ratios des entreprises concurrentes dans le monde conduit à la mise en oeuvre de procédures de licenciement collectif et de plans sociaux qui ne suscitent que peu de contestation de la part des représentants des salariés. Le recours croissant de ces entreprises à des travailleurs intérimaires et la multiplication des embauches en contrat à durée déterminée ne suscite plus depuis longtemps aucune réaction de la part des représentants des salariés, dans la mesure où les mesures les plus désavantageuses pour les salariés sont justifiées par la pression permanente que font peser les concurrents.

A l'inverse, la production de champagne se caractérise par l'absence de références extérieures en matière de productivité, la production champenoise faisant figure à cet égard, de référence pour les producteurs de vins champagnisés, que ce soit en France (de la région dioise aux vins de Loire) ou dans le monde (en Californie, en Australie ou en Russie). La croissance et les fluctuations de la production sont, du fait de la singularité de ce produit, difficilement assimilables à une conjoncture économique globale, nationale ou internationale. L'évolution de la production dans une telle situation tient d'abord à l'action des producteurs, qui peuvent tout à la fois faire évoluer les processus de production et la définition même de l'identité du produit, à travers les normes posées pour la profession par le CIVC. En d'autres termes, l'évolution de la production tient en grande partie à une dynamique endogène, dans le cadre d'une zone de consommation du produit relativement définie, principalement la France, la Grande-Bretagne et l'Allemagne, avec une ouverture sur les Etats-Unis.

La croissance continue de la demande au cours de l'après-guerre a cependant conduit les membres de la profession à reprendre les schémas classiques de la "modernisation" appliqués, dans le cadre des "trente glorieuses", à l'échelle du pays dans son ensemble. La "modernisation" dans le secteur du champagne a pris la forme d'une évolution du matériel, avec l'introduction de cuves de vinification en inox, puis, à partir des années 1960, dans le cadre de la politique de "*champions nationaux*", de regroupements des maisons dans des "groupes" de plus en plus larges. La société Moët et Chandon est ainsi devenue un des moteurs de l'intégration du champagne, et a été un des éléments centraux dans la constitution du groupe LVMH destiné à faire apparaître un nouveau secteur, le secteur du "*luxe*". Le secteur du "*luxe*" se définit d'abord par une politique de *marketing,* fondée sur la segmentation des marchés mondiaux et sur l'ambition de regrouper les productions visant les segments supérieurs de ces marchés. Dans ce cadre, le marketing se fonde sur des *marques* capables d'engendrer autour d'un produit des comportements de consommation ostentatoire dans des marchés nationaux définis.

La diversification du groupe LVMH issu de la fusion de Louis Vuitton et de Moët-Hennessy, est fondée l'acquisition de "*marques*" guidée par des considérations financières et

monétaires[140]. Dans le domaine monétaire, l'enjeu est de couvrir les incertitudes de change résultant d'une visée des segments supérieurs de marchés nationaux, par l'acquisition de produits diffusés dans les principales zones monétaires du monde : dans le domaine des vins et spiritueux cette diversification repose sur la trinité du luxe formée par le champagne pour l'Europe, le cognac pour l'Asie et le whisky pour les pays de la zone "dollar"[141]. Dans une telle stratégie, celle du secteur du "*luxe*", les segments supérieurs des marchés étant donnés à court terme tant en volumes qu'en qualité, l'accroissement de la rentabilité immédiate tient à la rationalisation de la production du bien de luxe commercialisé sous une marque définie. A plus long terme, une stratégie différente de la précédente, mais non exclusive de celle-ci, tient à la *diffusion* d'un produit dans des zones géographiques nouvelles qui suppose pour cela une évolution des modes de vie comparable à celle qui a conduit en France, à faire du whisky un alcool de consommation courante. Cette diffusion du produit échappe en partie à la stratégie d'un groupe fondé sur le secteur du luxe, mais peut, le cas échéant, bénéficier de l'implantation internationale d'un tel groupe.

162. La constitution d'une critique syndicale des initiatives patronales

La "modernisation" continue de la production au cours des années 50 et 60, a été réalisée par les entreprises avec la participation de l'Intersyndicat. La contrepartie et en même temps l'expression de cette acceptation a été la négociation de clauses prévoyant dans les conventions collectives le *reclassement* des salariés dont l'emploi viendrait à être remis en cause : ainsi, la convention de 1959 prévoit à l'article 37 qu'"*au cas où la modernisation de l'entreprise risquerait de supprimer des emplois, l'employeur préviendra les intéressés au moins six mois à l'avance. Il fera son possible pour les reclasser dans l'entreprise à un autre poste de même catégorie professionnelle. Au cas où il y aurait une impossibilité reconnue, il s'efforcerait de trouver un emploi équivalent dans la localité où habite l'intéressé.*"

La remise en cause de cette orientation et l'engagement dans une lutte soutenue - n'excluant pas la manière forte de la grève et de la séquestration de dirigeants- contre les licenciements, à partir du début des années 1990, est liée à un changement de logiques dans la manière d'appréhender les enjeux de la profession par les membres de la direction de l'Intersyndicat. Ce changement de logiques tient à la nécessité d'affronter les restructurations engagées par les sociétés, et il est le résultat d'un travail d'analyse mené au sein du syndicat, en relation avec le cabinet d'assistance au comité d'entreprise Sécafi.

---

[140]. La dernière opération en date du groupe LVMH a été la tentative d'acquisition du cru bordelais de Chateau Yquem. Cette opération a pris appui sur les divisions de la famille propriétaire du cru et gardienne de la tradition, elle a échoué à la suite de la contre offensive d'un des membres de la famille.

[141]. Nous devons cette information aux responsables du secteur champagne du cabinet Sécafi.

L'évolution de l'analyse syndicale se teinte d'une pluralité de nuances qui tiennent aux engagements professionnels des hommes qui constituent la direction de l'Intersyndicat. Le renouvellement de l'analyse est d'abord lié à l'action de B. Beaulieu, secrétaire adjoint de l'Intersyndicat et secrétaire du comité d'entreprise de la maison Bollinger qui produit du champagne de haut de gamme en faible quantité dans le respect des traditions champenoises (cuves de vinification en chêne et remuage manuel sur pupitre). Il se traduit par une évaluation critique des évolutions techniques, et notamment du procédé de la "levure incluse". Le secrétaire général J.C. Lefort secrétaire du comité du groupe Marne et Champagne demeure quant à lui plus ouvert à un processus de modernisation au sens classique du terme du moment que les emplois sont préservés. Le secrétaire du comité de Moët, B. Bression adopte une position intermédiaire plus proche toutefois, dans les premiers temps de la négociation du plan social, de celle du secrétaire général du syndicat.

Dans l'analyse renouvelée du syndicat, le point crucial de la crise du champagne est constitué par la rupture du Contrat Interprofessionnel liant les récoltants aux négociants qui s'est traduite par le retour aux mécanismes du marché et par une augmentation importante du prix des raisins achetés par les négociants aux récoltants. Selon B. Beaulieu, le secrétaire adjoint de l'Intersyndicat "*ce qui a tout de suite produit une augmentation du kilo de raisin de l'ordre de 40 à 50 voire de 60% donc pour une bouteille de champagne, il faut savoir qu'il y a 1 kg 2 de raisin, et le raisin était à cette époque aux alentours de 21, 22 francs le kg, ils l'ont fait monter à 35 voire 40 francs le kg, donc 1,2 kg, la base c'est 48 f de raisin dans une bouteille vendue 100f ce qui est complètement économiquement insoutenable.*" (Beaulieu, entretien avec Didry). La rupture du Contrat Interprofessionnel est destinée, pour les groupes les plus puissants financièrement, à éliminer les plus petits négociants et à accroître ainsi sans obstacle leurs parts sur le marché du raisin. Elle intervient à un moment où la quasi-totalité des terres de l'AOC sont mises en culture et où devient tangible l'horizon d'une limitation "écologique" de la production : "*La Champagne n'a pas des capacités de production infinie, la Champagne, à court, moyen et long terme, ne pourra jamais dépasser 350 millions de bouteilles. A l'heure actuelle, on est aux alentours de 270 millions. Dont 190 millions effectuées par le négoce. Même si le négoce peut espérer regagner 30 ou 40 millions de bouteilles, même sur 300, 350 millions, le négoce ne pourra jamais espérer faire 100% des 300 350 millions.*" (entretien B. Beaulieu). Les maisons les plus importantes semblent ainsi explorer les voies qui permettraient de contourner et de tirer parti cette limite, pour faire face à l'accroissement continu de la demande. La maison Moët et Chandon acquiert par exemple un domaine de 270 hectares en Californie, un domaine de 150 hectares en Australie et un domaine de 90 hectares en Espagne (Chandon Espagne). Simultanément, et en dépit de ces tentatives de diversification, la rareté du produit, compte tenu de la limitation des capacités de production et de l'accroissement de la demande, est amenée à s'accroître. La remise en cause du Contrat Interprofessionnel correspond à un investissement dont la rentabilité est censée venir de la probable hausse du prix du produit.

A partir d'une analyse renouvelée de la situation, et compte-tenu de la limite écologique qui touche la production de raisin, les dirigeants de l'Intersyndicat ont été en mesure d'anticiper l'apparition de difficultés économiques, au terme de la durée de vieillissement prévue et du temps de la production, c'est-à-dire trois ans. Dans le scénario syndical, ces difficultés sont envisagées à partir d'une dynamique propre au monde du champagne vis-à-vis de laquelle la conjoncture économique mondiale ne joue qu'un rôle "subsidiaire". La source principale des difficultés consiste dans la baisse de la rentabilité qui résulte de la hausse du coût de la matière première. Elle s'accompagne d'une stagnation du chiffre d'affaires qui correspond à la diminution du nombre de bouteilles vendues, du fait de la hausse du prix qui s'est poursuivie au début des années 1990. Cet effet prix est d'autant plus sensible qu'il intervient dans une conjoncture de ralentissement général de l'économie mondiale : la conjoncture économique générale ne détermine pas, mais accentue simplement les contradictions internes à la profession.

Dans ce contexte, certaines maisons engagent des licenciements pour motif économique à partir de 1991 : ainsi la maison Piper et Charles Heidsieck a recours à 23 départs en préretraite FNE. Les difficultés de la maison Piper et Charles Heidsieck remontent cependant à la fin des années 1980 et tiennent d'abord à une situation spécifique liée à la gestion de l'héritier de la maison -qui y a trouvé une source de financement pour ses engagements politiques extrémistes- et au rachat de la maison en 1987 par le groupe Rémy Martin à un prix correspondant à 57 fois le bénéfice de l'année.

En 1991, des négociations sont engagées au niveau de la profession, sur la réduction du temps de travail et la recherche de reclassement par le recours à la "Commission Tripartite" en cas de projet de licenciements dans une maison et elles débouchent sur un accord stipulant qu'"*Au cas où il devrait être procédé à des réductions de personnel ou au recours à du chômage partiel, indépendamment de l'information due au CE ou aux DP, la Commission tripartite sera informée et se réunira afin d'examiner les solutions visant à maintenir l'emploi ou les horaires pour le personnel concerné, avant la prise des décisions définitives.*" (cité in Liszek, 1995, p. 177). Dans ce cadre, au printemps de 1992, la société Mumm engage un licenciement de 9 salariés et la société Piper et Charles Heidsieck un licenciement d'une vingtaine de salariés, mais les deux maisons renoncent à ces mesures à la suite du mouvement de grèves des salariés (Liszek, 1995, p. 177).

163. Le tournant de l'affaire Moët et Chandon : la question de la levure incluse

L'annonce au mois de mai 1993, d'un projet de licenciement collectif par la direction de Moët et Chandon marque un tournant, dans la mesure où il touche une maison dont le chiffre d'affaires s'est certes dégradé, mais dont les marges demeurent d'une ampleur peu égalée dans

la conjoncture économique de l'époque. Outre la rupture avec la tradition paternaliste initiée par le Comte de Vogüé, cette annonce a l'effet d'un "signal" dans la profession . A partir du mois de mai 1993, dans la foulée de Moët et Chandon et des autres maisons du groupe LVMH, de nombreuses maisons engagent des procédures de licenciement collectif. La mise en oeuvre de ces procédures s'inscrit dans le cadre d'une stagnation voire d'une diminution du chiffre d'affaires des maisons, et d'une dégradation générale de la rentabilité.

La société Moët et Chandon a connu l'évolution suivante de sa "rentabilité d'exploitation", c'est-à-dire du rapport résultat d'exploitation/chiffre d'affaires :

1991	1992	1993	1994
35,5%	21,4%	15,9%	17,9%

La rentabilité nette (résultat d'exercice/chiffre d'affaires hors taxe) a connu une chute au cours de cette période :

1991	1992	1993	1994
18,1%	12,1%	0,2%	3,6%

Le chiffre d'affaires a connu l'évolution suivante (en Milliards de francs) :

1991	1992	1993	1994
2,68	2,3	2,56	2,49

Dans le même temps, la contribution moyenne de chaque salarié au chiffre d'affaires (rapport chiffre d'affaires/nombre de salariés) a connu l'évolution suivante en millions de francs :

1992	1993	1994
1,58	1,7	1,86

(source : 3617 Bilantel)

Le ralentissement de l'activité de la société Moët et Chandon ne crée pas, comme on le voit à travers ces chiffres, une situation où primerait l'urgence de transformations productives pour arrêter l'hémorragie financière résultant de pertes. Il apparaît davantage comme l'occasion pour le groupe LVMH, d'accélérer la mise en oeuvre d'un ensemble de transformations des conditions de production en vue d'accroître la productivité du travail. Cette réorganisation est justifiée, dans la note informative accompagnant le plan social du groupe Moët et Chandon, pr la baisse du nombre de bouteilles de champagne écoulées sur le marché mondial, indice pour la direction, d'un retournement irréversible de la conjoncture. La société Moët représente une sorte de fer de lance dans l'orientation vers une rationalisation productive, dans la mesure où elle s'est

engagée, sous l'action du PDG de l'époque, dans la mise au point du procédé d'élimination des dépôts de la seconde fermentation par l'introduction d'une bille porteuse d'un agent bactérien.

Quoique de manière allusive, la note informative accompagnant le plan social présente l'application de cette innovation radicale comme imminente : "*Outre les évolutions progressives dont le rapport "Ithaque" est le reflet, d'autres mutations plus profondes et immédiates sont intervenues ou vont intervenir. La dernière et la plus significative est l'**utilisation de levures incluses.***[142] *(billes) :*

Selon le rapport Ithaque, la "principale innovation technologique (concernant les emplois de la cave) peut venir de la bille. ***Outre la réduction des opérations de manutention (...) son développement toucherait les emplois de remueurs.(...) l'incidence serait (...) forte sur (les maisons) qui remuent encore un forte pourcentage (...) sur pupitre.***

C'est le cas du groupe Moët & Chandon, qui vient de passer au stade industriel pour les titages de levures incluses, et dont près de la moitié de la production sera faite ainsi dès 1996-1997[143]*."* (Note informative précédant la présentation du plan social, p. 42). La mise en oeuvre de cette innovation a été réalisée pour environ un million de bouteilles produites par le groupe, sur une production totale d'environ 25 millions de bouteilles (19,7 millions pour Moët, 3,7 millions pour Mercier et 1,3 millions pour Ruinart). Elle demeure depuis lors à ce niveau (source : entretien avec le secrétaire du comité d'entreprise, M. B. Bression).

Le projet de mettre en oeuvre une telle innovation s'est accompagné du recours par la direction aux services d'un cabinet d'experts en organisation, le cabinet Mac Kinsey. Le cabinet Mac Kinsey a été mandaté par la direction, pour envisager les mesures de réorganisation nécessaires pour obtenir une réduction des coûts de production de 20 % et restaurer ainsi les marges de l'entreprise. Cette condition initiale est évoquée par la direction dans la présentation de la méthode suivie pour réaliser l'"enquête" permettant de déterminer le nombre de postes à supprimer : "*L'objectif du projet a **été d'améliorer rapidement et significativement la performance***[144] *de toutes les fonctions de l'entreprise tant en termes de Coûts, que de Temps et de Qualité."* (Plan social, p. 45). Cette intervention n'a pas suscité de la part des représentants du personnel, une procédure d'expertise en nouvelles technologies mandatée par la comité d'entreprise, dans la mesure où il semblait alors impensable qu'un licenciement collectif intervienne dans l'entreprise. Les représentants du personnel s'en tiennent alors à une mise en garde des cadres impliqués : "*Nous avion averti les maîtrises et les cadres, on avait écrit un truc pour dire attention, vous ne détenez pas la finalité de ce que vous allez dire. Vous allez dire 'effectivement, on pourrait peut-être virer tel ou tel mec, c'est vrai que dans tel secteur on peut*

---

[142]. En gras dans le texte.
[143]. C'est moi C.D. qui souligne.

s'arranger avec une mécanisation ou autre'. Vous donnez des idées, mais vous n'avez pas la décision finale de votre idée. Et en cas de pépin, c'est vous qui allez prendre. Parce qu'un patron comme ici qui dit, 'donnez les idées', il se protège, parce qu'à la fin les mecs qui sont sur le terrain, çà leur retombe directement dessus. Le gars qui est là, le pauvre mec à qui il va aller friter la gueule, c'est la hiérarchie directe." (entretien B. Bression avec C. Didry). Le cabinet Mac Kinsey a procédé en effet à une détermination des sources de coûts éliminables par une méthode de *"benchmarking"*. Cette méthode a consisté à faire circuler les responsables de services dans d'autres services que le leur, pour les amener à identifier, en répondant à un questionnaire élaboré par la société, les sources d'économies de postes et de fractions de poste de travail : une telle méthode permet ainsi d'associer l'encadrement intermédiaire à la détermination des sureffectifs qui feront ensuite l'objet d'un licenciement collectif. L'intervention de cabinets de ce type vise ainsi à construire des sureffectifs dotés d'une certaine légitimité dans l'entreprise, dans la mesure d'une part où son évaluation est réalisée par des cadres proches du "terrain", et où son bienfondé est ensuite relayé par ces mêmes cadres au sein de leurs services. La recherche de cette légitimité transparaît dans le plan social de la direction : "***La maîtrise et l'encadrement intermédiaire, ainsi qu'une grande partie du personnel concerné****, ont été particulièrement actifs au cours de l'examen de leurs groupes, et ont fait preuve* ***d'un sens de la responsabilité aigu*** *en* ***proposant de nombreuses recommandations***[145] ***pour l'avenir***.[146]" (Plan social, p. 44). L'encadrement intermédiaire est placé dans une position de "fusible" entre la direction générale et les salariés.

164. Conséquences de cette affaire sur le devenir de l'entreprise

Une première conséquence de la mobilisation des salariés contre le projet de licenciement est la mise en suspens du projet d'introduction de la levure incluse dans la production du champagne : le procédé en reste à une application industrielle limitée à un milion de bouteilles par an sur une production d'une trentaine de millions. Cette solution est présentée par le secrétaire du comité d'entreprise à la fois comme un *statu quo,* et comme un *"compromis"* (Bression, entretien avec Didry) à partir duquel l'affaire a trouvé un dénouement ponctuel. Elle engage non seulement le devenir du groupe, mais également le devenir de l'ensemble du "monde du production du champagne", dans la mesure où le procédé de la "levure incluse" constitue selon l'expression du secrétaire du comité d'entreprise Moët une *"bombe atomique"* : ce procédé est maîtrisé selon lui par la plupart des producteurs, mais chacun attend que les autres s'y engage compte tenu des risques industriels que porte en elle cette technique nouvelle. Le "compromis" établi chez Moët tend ainsi à stabiliser la situation technique de l'ensemble de la

---

[144] En gras dans le texte.

[145] La notion de "recommandation" est ici polysémique, et renvoie sans doute à la "recommandation de personnes". A l'inverse du sens commun toutefois, cette recommadation ne vise pas à déterminer la personne qui occupera le poste, mais celle qui le quittera.

profession, et à limiter les perspectives actuelles de mécanisation à l'installation de "gyropalettes" dans le domaine du remuage du champagne.

Une seconde conséquence est constituée par la fracture importante entre les ouvriers (qui forment la très grande majorité du personnel du groupe), et l'encadrement intermédiaire, à la suite de la prestation du cabinet Mac Kinsey. La suppression d'emplois envisagée par la direction s'est en effet appuyée sur le diagnostic du consultant, lui-même fondé sur l'intervention des chefs de service. Ce projet a remis en cause la possibilité d'un lien de confiance entre ces cadres et les membres de leurs services, dans la mesure où leur relation est entachée du soupçon de remettre constamment en cause l'emploi des personnes. Cette situation a abouti à un changement à la tête de l'entreprise, avec l'arrivée d'un nouveau PDG ayant fait ses preuves dans le redressement d'une entreprise textile en difficultés. L'action du nouveau PDG s'est appuyée sur l'intervention d'un nouveau DRH, et a consisté à introduire une planification concertée de l'évolution des effectifs, en orientant les débats avec les représentants du personnel sur le terrain de la pyramide des âges et de la formation pour faire face à l'"évolution des métiers", c'est-à-dire à la mécanisation de certaines activités. Cette action se situe ainsi dans une ligne de compromis entre la logique "ultra-industrielle" de la précédente direction, et un arrêt complet des opérations de mécanisation. Elle n'est pas revenue sur le projet de suppression d'emplois de la précédente direction, mais lui a donné un caractère progressif et concerté permettant de dégager un consensus au sein du comité d'entreprise et d'éviter les licenciements secs. Elle a suscité une certaine adhésion ouvrière, selon le secrétaire du comité d'entreprise, à travers une remise en cause des "*baronies*" (secrétaire du CE, entretien Didry) formées par des chefs de service ancrés dans la société et discrédités par leur participation à l'expertise de Mac Kinsey. Adoptant une démarche inverse, la nouvelle direction s'est au contraire appuyée dans ses initiatives en matière d'investissements et de mécanisation, sur une concertation avec les utilisateurs eux-mêmes des machines. Le départ de ce nouveau PDG "charismatique" appelé vers de plus hautes fonctions au sein du groupe LVMH, se traduit selon le secrétaire du CE, par une situation d'indécision en matière d'investissement et d'emplois. Il en résulte, compte tenu des conditions actuelles de production, une pénurie de main d'oeuvre du fait de la politique de diminution d'effectifs engagée par les deux directions précédentes et de l'absence d'investissements.

La mobilisation des salariés des maisons champenoises contrôlées par le groupe LVMH a eu pour troisième conséquence, de mettre en évidence une crise de la présence de l'Etat dans les activités économiques. L'attentisme du Directeur Départemental du Travail en ce qui concerne l'application de la loi de janvier 1993 a pris la forme d'une complaisance à l'égard de la direction du groupe Moët, à travers une décision d'octroi de préretraites destinée à la veille du

---

[146] En gras dans le texte.

jugement du Tribunal de Châlons sur Marne, à emporter l'assentiment du juge en faveur du plan social de la direction. La décision du Tribunal de Châlons a, par ses motifs, officialisé cette remise en cause. Cette remise en cause a conduit à un engagement plus direct des Préfets dans les questions d'emplois au niveau de la production de champagne, et, plus généralement, au niveau du département. Le renouvellement de l'action de l'Etat qui en résulte s'est traduit dans la région par des initiatives spectaculaires dans le domaine des emplois, avec notamment la mise en oeuvre "en situation offensive" de la loi de Robien sur le temps de travail au sein d'une société rémoise de construction de wagons de chemins de fer, REMAFER. Ces initiatives connaissent un retentissement d'autant plus important qu'elles donnent lieu à la visite de membres du Gouvernement, avec par exemple la visite de la société REMAFER par le Premier Ministre Alain Juppé.

Chronologie champenoise

28 septembre 1935 : un décret-loi sur le rendement à l'ha, degré alco mini, limitation du rendement du pressurage,

1938 : réglementation de la taille des vignes.

12 avril 1941 : institution du CIVC. Et des commissions paritaires (tripartites à partir du 5 janvier 1942) des caves et des vignes.

1945 : la Commission Tripartite est détachée du CIVC suspect de collaboration.

1951 : convention collective où une clause précise qu'en cas d'insuffisance de travail dans une entreprise, le CE (ou, à défaut, les délégués du personnel) doivent être informés des mesures envisagées par la direction et autorisés à faire des contre-propositions. (Liszek p. 138).

1952 : Seagram distillers prend une participation dans la maison Mumm. Majoritaire dans les années 1960.

Années 1950. Grands mouvements de fusion des maisons de champagne (Liszek, p. 168).

1959 : signature du premier Contrat Interprofessionnel. "En signant ce contrat, le vigneron s'engage à fournir chaque année une portion déterminée de sa récolte. (Portion déterminée par lui). Et le négociant, de son côté, s'engage à acheter à chaque vendange une quantité de raisin correspondant à une certaine proportion de ses expéditions. Bien sûr, en cas de vendange excédentaire, les vignerons signataires auront la priorité pour l'écoulement de leur récolte. A l'inverse, en cas de pénurie, les négociants engagés auront priorité d'achat." (Liszek, p. 142).

1960 : "en 1960, il ne reste quasiment plus un seul tonneau en bois dans les grandes Maisons du négoce : partout ils ont été remplacés par des cuves en ciments verrés, puis en acier inoxydable. Et le métier de tonnelier (qui fut celui de M. Leflond le dirigeant du syndicat) disparait." (Liszek, p. 143).

Mécanisation "les chantiers sont remplacés par des chaînes de tirage, de dégorgement, d'habillage".

Progression constante des ventes et extension des surfaces mises en culture.

1959 : la convention collective précise les problèmes d'emplois qui peuvent se poser et leur solution "Au cas où la modernisation de l'entreprise risquerait de supprimer des emplois, l'employeur préviendra les intéressés au moins six mois à l'avance. Il fera son possible pour les reclasser dans l'entreprise à un autre poste de même catégorie professionnelle. Au cas où il y aurait impossibilité reconnue, il s'efforcera de trouver un emploi équivalent dans la localité où habite l'intéressé." (Liszek p. 144). Le projet syndical a des ambitions plus importantes dans les délais, mais accepte la logique de la modernisation.

1967 : renouvellement du Contrat Interprofessionnel.

1970 : Ricard prend le contrôle des Etablissements Vinicoles Champenois. Rémy Martin prend une participation majoritaire chez Krug.

1971 : MC négocie avec Hennessy la création d'un holding.

1975 : renouvellement du Contrat Interpro.

1978 : renouvellement du Contrat Interpro.

1987 : le holding MCH absorbe Louis Vuitton.

1989 : rupture du Contrat Interprofessionnel entre récoltants et négociants.

Printemps 1992 : projet de licenciement chez Mumm.

Courant du second trimestre 1992 : intervention du cabinet Mac Kinsey.

Février 1993 : constat de carence pour le plan social Rémafer (selon P. Brun, plus tard selon Beaulieu).

Mars 1993 : élections législatives.

19 mai : convocation du CE de Moët à une réunion extraordinaire ayant pour ordre du jour la consultation sur un projet de licenciement économique visant à la suppression de 245 emplois sur 1526 (source Liszek).

25 mai : première réunion du CE de Moët, nomination d'un expert.

27 mai : manifestation de 5000 personnes à Epernay.

28 mai : la direction de Pommery présente un "plan social" visant à la suppression de 89 emplois sur 433.

2 juin : Bricout à Avize présente un projet de licenciement de 10 emplois sur 38.

Sans date dans Liszek : Taittinger propose l'alternative entre un "pacte social" impliquant gains de productivité et blocage des primes d'intéressement et un plan de licenciement de 22 emplois.

15 juin : manifestation devant le siège de LVMH à Paris.

16 juin : 2ème réunion du CE de Moët.

25 juin : date d'expiration du délai accordé à l'Administration pour dresser un procès-verbal de carence du plan social présenté chez Moët.

29 juin : Annonce de 94 suppressions d'emplois chez Veuve Cliquot sur 450 salariés, 19 chez Canard-Duchêne sur 66 salariés. Les salariés séquestrent la direction (source Liszek).

30 juin : les salariés de MC retiennent les dirigeants pour éviter que les lettres de licenciement ne soient envoyées.

7 juillet : 3ème et dernière réunion du CE de Moët.

11 juillet : manifestation dans l'étape du tour de France à Epernay.

12 juillet : Moët ordonnance de référé du TGI de Châlons où le Tribunal se déclare incompétent pour statuer sur une demande tendant à l'annulation de la procédure de licenciement sur le fondement de l'article L. 321-4-1 du Code du Travail.

13 juillet : constat de carence de la DDTE sur Veuve Cliquot (source : Beaulieu, date confimée dans entretien Brun).

14 juillet : coup de téléphone des responsables syndicaux de Moët et Chandon à Bernard Beaulieu.

15 juillet : réunion entre les représentants du comité de Moët et Chandon et Maître Philippe Brun.

18 août 1993 : Jugement du TGI de Châlons sur Marne annulant la procédure de licenciement présentée chez Moët.

Réintégration de fait des salariés licenciés.

24 août : jugement du TGI de Reims dans l'affaire Pommery.

novembre : inauguration de l'aile gauche du chateau de Versailles restaurée par LVMH.

24 novembre : arrêt de la Cour d'Appel de Reims qui confirme le jugement du TGI de Châlons du 18 août.

2. Cas n°2 : l'établissement Spie-Trindel du Havre

Cette affaire est constituée par une ordonnance de référé du Tribunal du Havre en date du 13 août 1993, publiée dans *le droit ouvrier*. Elle concerne, pour l'établissement du Havre, en la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique visant à la suppression de 54 postes sur un effectif de 200 personnes. Cette procédure de licenciement pour motif économique s'inscrit dans le cadre d'une restructuration plus large, engagée à l'échelle de la société Spie Trindel et touchant cinq établissements dont l'établissement du Havre.

21. les décisions de justice autour de l'affaire

L'affaire du licenciement collectif de 54 personnes engagé à partir du 5 juillet 1993 au sein de l'établissement Spie Trindel du Havre apparaît dans notre corpus de décisions soumis à publication, à travers une décision : une ordonnance de référé du Tribunal de Grande Instance du Havre en date du 13 août 1993. Cette ordonnance est la première décision rendue dans cette affaire. Il s'agit d'une décision de taille relativement courte (eu égard à la taille moyenne des décisions du corpus). Cette décision répond à une pluralité de chefs présentés par le comité d'entreprise dans sa demande

La demande du comité d'entreprise en annulation de la procédure ne se fonde pas directement sur la loi du 27 janvier 1993, encore récente et peu usitée à l'époque. Cette demande se fonde sur trois moyens : le premier est le moyen principal, et il correspond à la concomitance entre la procédure engagée dans l'établissement du Havre et celui de Clermont-Ferrand (les dates de réunion des comité d'entreprise étant le 12 juillet 1993). Ce moyen est fondé sur la contestation de la régularité de la consultation du comité d'établissement, celle-ci devant en l'espèce être liée à la consultation du comité central d'entreprise sur le fondement de l'article L. 321-2 du Code du Travail. Le second moyen soulève le défaut de consultation préalable du comité d'entreprise, pour examiner l'éventualité de la cession de la branche "tuyauterie industrielle" que la direction vise à supprimer selon l'argumentaire économique du plan soumis par la direction. Cette obligation correspond à l'art. L.432-1 al. 4 du Code du Travail qui dispose que "*Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment ne cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article 354 de la loi n°66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.*". Le troisième moyen est constitué par la non communication de documents au

cabinet d'expertise comptable désigné dans le cadre de la procédure de consultation du comité d'entreprise.

L'ordonnance de référé repousse la nullité et suspend la procédure de licenciement, dans la mesure où la suppression d'emplois envisagée excède les compétences du directeur de l'agence du Havre, du fait notamment de la concomitance de cette procédure avec celle engagée à Clermont-Ferrand. La procédure de licenciement est suspendue jusqu'à ce que s'engage la procédure de consultation du comité central d'entreprise.

Cette ordonnance de référé a pour pendant une ordonnance du Tribunal de Grande Instance de Clermont-Ferrand en date du 18 août 1993, à la suite d'une action du comité d'entreprise et du syndicat CGT. Cette action se fonde également sur le fait que la procédure engagée à Clermont-Ferrand excède les compétences du directeur de l'Agence de Clermont-Ferrand du fait notamment de la concomitance de cette procédure avec celle de l'agence du Havre. Le comité d'entreprise demande la suspension de la procédure, dans l'attente qu'une procédure soit engagée au niveau du comité central. La défense de la société se fonde sur la non recevabilité de l'action engagée par le secrétaire du comité d'établissement, dans la mesure où il n'a pas été régulièrement mandaté, et sur le caractère spécifique des problèmes qui conduisent aux licenciements du Havre et de Clermont, de sorte que la concomitance ne remet pas en cause la compétence des directions locales.

L'ordonnance[147] suspend la procédure en se fondant tout d'abord sur la recevabilité de l'action engagée par le syndicat CGT Spie Trindel. La compétence de la direction de l'agence de Clermont est rejetée car, au vu de la "délégation de pouvoir" du directeur régional dont justifie le chef d'agence de Clermont, celui-ci peut "*engager le personnel ouvrier relevant de son autorité, le congédier, etc...; (...) il n'a pas, de par cette délégation, le pouvoir d'engager ou de congédier les autres catégories de personnel*", or, le projet de suppression de postes touche toutes les catégories de personnel. A ce motif s'ajoute la concomitance des deux procédures.

Au mois d'octobre, une action du comité d'établissement de Feyzin (établissement qui compte 521 salariés) conduit à une ordonnance du Tribunal de Grande Instance de Lyon suspendant un projet de mise en chômage partiel. Cette action intervient dans le contexte de l'engagement d'une procédure de consultation du comité central d'entreprise sur un licenciement collectif visant à supprimer 250 emplois au niveau de la société, avec un volet touchant notamment l'établissement de Feyzin. Dans ce contexte, le recours au chômage partiel par la direction de l'établissement apparaît comme une stratégie d'attente avant l'engagement de la procédure de licenciement au niveau de l'établissement. La contestation porte sur la transmission

---

[147] qui nous a été transmise par le secrétaire du comité central d'entreprise.

aux membres du comité d'établissement de documents précis sur les motifs économiques qui justifient cette décision, et fournit le motif principal de l'ordonnance : "*Attendu dans ces conditions qu'en application des principes ci-dessus développés, il doit être retenu que la direction de la société SPIE Trindel en ne fournissant au comités d'établissement que des courbes générales et des informations journalistiques en vue de la consulter sur son projet de chômage partiel n'a pas rempli ses obligations d'informer précisément cette instance; que ce fait est constitutif d'un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser.*"

La procédure de licenciement collectif pour motif économique engagée devant le comité central d'entreprise à partir du 29 septembre 1993 donne lieu à un jugement du Tribunal de Grande Instance de Pontoise le 17 janvier 1994. L'action est engagée par le comité central représenté par son secrétaire. La demande consiste en la contestation de la régularité du plan social par rapport aux exigences de la loi du 27 janvier 1993, dans la mesure où ce plan "*se borne à envisager l'obligation de reclassement des salariés dont le licenciement est par ailleurs présenté comme irréversible, avant toute concertation devant les comités d'établissement, au niveau régional, alors que la société SPIE Trindel a des activités sur tout le territoire français et appartient au groupe Schneider.*" L'absence de régularité tient donc au manque de précision des informations sur les reclassements proposés dans le plan social tel qu'il résulte de la procédure de consultation du comité central. La société fonde sa défense sur les lettres qu'elle a envoyées aux autres sociétés du groupe Schneider pour les informer des suppressions d'emplois envisagées et leur demander de lui faire part d'éventuelles possibilités de reclassement en leur sein.

Le jugement conclut à la conformité du plan social à l'article L. 321-4-1 du Code du Travail, en se fondant sur le fait qu'au cours de la dernière réunion les représentants du personnel aient refusé de discuter le plan social et de prendre position sur le plan social. Il se fonde également sur les lettres produites par la direction, étayée par l'existence d'un reclassement effectif de 50 salariés de l'établissement de Feyzin par leur détachement chez Jeumont-Schneider pour résoudre le problème du chômage partiel envisagé un temps dans cet établissement.

Ce jugement est confirmé par un arrêt de la Cour d'Appel de Versailles en date du 12 janvier 1995. L'arrêt reprend les motifs du jugement et trouve une confirmation du bienfondé des justifications produites par la direction dans le fait que ces "*moyens mis en oeuvre pour le reclassement (...) intéressant deux cent onze personnes outre les soixante-neuf qui ont bénéficié de retraite ou de préretraite, (...) ont permis d'offrir cent soixante dix propositions d'emploi.*" Il écarte les considérations ayant trait au recours à l'intérim ou à la sous-traitance en s'appuyant sur "*l'étude conduite en relation avec le droit d'alerte*" dont il résulte que "*les moyens d'action en ce domaine sont limités*". Intérim et sous-traitance sont présentées comme liées aux

conditions de l'activité de la société, de sorte que "*l'intérim permet d'ajuster les fluctuations de charges et de faire face à une augmentation brutale mais temporaire d'activité, tandis que la sous-traitance est imposée par les conditions du marché ou des activités annexes étrangères au métier de l'entreprise.*"

22. le travail de réflexion juridique des représentants du personnel

Le recours à la justice s'inscrit d'abord dans une stratégie de réponse à l'urgence créée par la mise en oeuvre de la procédure de licenciement collectif au niveau de l'établissement du Havre. L'annonce d'un projet de licenciement collectif pour la division de la tuyauterie industrielle était une éventualité relativement probable, aux yeux des représentants du personnel, dans le contexte de l'époque, compte-tenu de l'évolution du carnet de commandes de cette division. Cependant, l'annonce du projet de licenciement le 5 juillet 1993 a créé pour les représentants du personnel une situation d'urgence, dans la mesure où elle a coïncidé avec une période de départ en vacances, tant des salariés que des responsables syndicaux. Cette éventualité était attendue plus tard, au moment de l'annonce des résultats de l'entreprise à l'automne : "*On voyait que çà pouvait pas durer de cette façon et donc on demandait la diversification, mais on ne pensait pas que çà nous tomberait comme çà en pleine période de vacances. On s'attendait à un plan social au moment où ils réalisent leur objectif, c'est-à-dire vers le mois d'octobre.*" (entretien secrétaire du comité d'établissement avec C. Didry). Le recours à la justice a visé ici à retarder la procédure de licenciement jusqu'au mois de septembre, pour permettre à l'ensemble des élus du personnel d'être présents au cours de la procédure de consultation du comité d'entreprise : "*Le but avait été quand même d'aller jusqu'à l'expert-comptable de façon à repousser l'échéance le plus loin possible, de façon à récupérer les élus au mois de septembre*". (ibid). Les responsables syndicaux de l'agence du Havre sont ainsi amenés à prendre contact avec les autres agences locales de la société, pour savoir s'ils se trouvaient confrontés à une situation analogue, et c'est alors qu'"*on a commencé à travailler sur la procédure : qu'est-ce que c'était le plan de licenciement, qu'est-ce que c'était les obligations légales de l'employeur, quelles étaient les procédures.*" (Secrétaire du CE).

Le constat de la concomitance entre les procédures engagées à Clermont-Ferrand et au Havre, a conduit les responsables syndicaux, avec leurs avocats, à engager dans les deux endroits une action en justice en concomitance de procédures, de manière à ce que soit établie l'incompétence des directeurs d'agence dans ces affaires.

La mise en évidence de cette concomitance s'inscrit aussi cependant dans un travail de coordination des informations sur les situations de chaque agence, engagé par les responsables du Havre pour arriver à articuler une action en justice relativement complexe : "*ce qu'on voulait dans cette procédure c'était faire saisir localement, et après faire une citation conjointe*

interpelative au niveau national. Ce qui fait que les procédures qui se passaient localement se déroulaient localement, car chacun savait ce qu'il avait à défendre, et après on globalisait çà au niveau national." (ibid). La coordination de ces différentes actions supposait un travail pédagogique important qui a été esquissé à travers la prise de contact avec les salariés de Clermont-Ferrand : "*Il a fallu la(la procédure envisagée) faire partager par les copains de Clermont-Ferrand, çà n'a pas été trop dur.*" (ibid).

L'articulation des différents niveaux locaux a été écartée à partir de l'engagement d'une procédure de licenciement au niveau du comité central. Dans ce cadre, l'action en justice engagée par le comité central a échappé aux élus du Havre, dans la mesure où "*l'avocat n'a jamais rien voulu savoir, lui il avait sa stratégie, elle était politique et généraliste, il ne rentrait pas dans le détail (...). C'est la complexité du niveau national, peut-être aussi le manque de moyens, le manque de coordination des élus.*" (ibid).

La mobilisation des règles de droit est liée à des préoccupations "tactiques", fondées sur les orientations économiques que les représentants du personnel dégagent des rapports des experts auprès du comité d'établissement, joints aux rapports au niveau du comité central. L'enjeu est de s'appuyer sur les actions et les décisions de justice pour transformer les conditions de la négociation sur l'emploi dans l'entreprise : les règles de droit sont ainsi mobilisées au fur et à mesure en fonction de l'évolution de la situation et des opportunités qui s'y présentent. L'orientation générale des élus du personnel est cependant donnée par le précédent de l'affaire de 1987, qui avait conduit à retarder 6 mois le dénouement d'une procédure de licenciement collectif : "*C'est vrai qu'on s'est donné un objectif, parce que le copain qui avait fait la première procédure de licenciement en 87, il avait tenu 5 ou 6 mois.*" (ibid).

L'action en référé devant le Tribunal du Havre s'inscrit ainsi dans une tactique de retardement de la procédure de licenciement, pour sortir de la période des congés d'été. Elle se poursuit avec la volonté d'engager une action concertée entre les établissements de la société Spie Trindel en France, en vue de faire apparaître l'absence de consistance et de réalité des propositions de reclassement au sein du plan social présenté par la direction dans le cadre de la procédure devant le comité central d'entreprise. La loi du 27 janvier 93 devient à ce niveau la ressource juridique principal des représentants du personnel. L'échec de l'action engagée devant le Tribunal de Pontoise, conduit les représentants du personnel de l'établissement du Havre à adopter une position de repli sur la procédure de consultation du personnel au niveau de l'établissement. Dans une situation dont ils maîtrisent davantage les tenants et les aboutissants, les représentants du personnel projettent d'engager une action devant le Tribunal du Havre en se fondant, là encore, mais de manière plus précise et étayée qu'au niveau du CCE, sur l'absence de reclassement au sens de la loi de janvier 1993. Entretemps cependant, la majorité des salariés

du service concerné par la filialisation s'est ralliée à la création d'une société coopérative ouvrière de production (SCOOP).

Cette forte activité juridique du comité d'établissement se poursuit avec le projet de la direction de recourir au chômage partiel au mois de novembre 1994. Les représentants du personnel engagent une action en référé contre ce recours au chômage partiel, et s'enquiert auprès de l'Inspection du Travail du nombre d'emplois que, selon la direction, une telle mesure est censée préserver. Cette information leur permet d'anticiper l'ampleur du plan social à venir.

L'action des représentants du personnel est fondée sur une conception plus générale du Droit du Travail. L'utilisation du Droit du Travail est liée à une activité de conseil et de défense des salariés, dans le cadre de laquelle le Code du Travail apparaît comme un dernier bastion dans une orientation générale de "régression" :"*S'il y a un problème, il y a toujours une ou deux personnes, voir même un collectif... Il y a toujours un texte de loi, mais ça prouve quand même que maintenant on utilise le Code du Travail, parce qu'on a régressé. Avant, on avait des accords d'établissements qui étaient plus avantageux que la loi. Mais les accords d'établissement ont été dénoncés, ont été écrasé à 80%. Alors on s'est rabattu sur les conventions collectives, on s'est dit que conventionnellement... On est allé un peu dans le recul, et puis maintenant, c'est vrai on s'aperçoit que le seul outil qu'on ait c'est le Code du Travail. Donc, on est arrivé au minimum. Et puis malheureusement on est obligé de faire le constat qu'on bien souvent bien en dessous du code du travail. Parce qu'ils ne veulent pas respecter le Code du Travail, alors le Code du Travail c'est notre dernier garde fou. Et ils n'ont plus qu'a casser le Code du Travail, et puis après c'est la totale. Après on a plus rien.*" (secrétaire du comité d'établissement, entretien Didry). Il en résulte de la part des représentants du personnel (élu au comité d'établissement, délégué syndical), une grande fréquentation du Code du Travail.

Les actions en justice des représentants du personnel s'inscrivent dans le cadre d'une mobilisation importante de l'ensemble des salariés de l'établissement. Cette mobilisation trouve un relais dans les décisions de justice et le déroulement de la procédure au niveau plus général du comité central d'entreprise. Elle est fondée sur l'enchaînement de grèves ponctuelles destinées à ménager les ressources des salariés pour affronter un conflit de long terme. Ces grèves sont complétées par des manifestations destinées à donner une dimension publique au projet de suppression d'emplois engagé par la direction. Le recours à la presse est également ici un moyen important pour donner de l'ampleur, en se fondant sur la couverture des manifestations et sur l'envoi de lettres ouvertes. Enfin, les représentants du personnel ont contacté par courrier l'ensemble des hommes politiques élus dans la région, pour porter à leur connaissance la situation de l'emploi dans leur entreprise, et leur demander d'intervenir auprès du PDG de Schneider.

13. l'ancrage économique de l'affaire

La spécialité de l'entreprise Spie Trindel est la construction électrique sur le territoire français. Au sein du groupe, l'établissement du Havre est lié à la construction et à l'entretien des raffineries du Port autonome (ATZO, EXXON, CFP Total). Le projet de l'entreprise est de filialiser le département tuyauterie au niveau de l'établissement du Havre. Plus généralement, ce projet s'inscrit dans une politique de "recentrage autour du métier de Spie Trindel" c'est-à-dire la construction d'installation électrique liant compétences dans le domaine du matériel électrique et compétences dans le domaine du génie civil. Ce recentrage se traduit ainsi par une remise en cause de la présence au sein du groupe, de services liés à l'installation de raffineries qui avaient connu un développement important au cours des années 1970, avec les raffineries du Havre et de Feysin. Un tel recentrage s'inscrit dans la volonté de la direction du groupe Schneider, actionnaire principal de Spie Trindel, de "restructurer" la société, c'est-à-dire d'en accroître la rentabilité. Cet objectif est lié au souci du groupe Schneider dirigé par C. Pineau-Valenciennes de céder la société Spie Batignolles, dont Spie Trindel est une filiale, aux meilleures conditions possibles. Il se concrétise avec une opération conjointe de rachat de Spie Batignolles par ses salariés et la société britannique AMEC (Cf. *Le Monde,* 24 décembre 1996, "Schneider mène son recentrage sous la pression de ses actionnaires", et "Spie-Batignolles lance son opération de rachat par les salariés").

Le recentrage de la société Spie visant à l'exclusion des services liés à l'installation de raffineries est lié à la situation de ce secteur en France à l'heure actuelle. Les capacités de raffinage du pays sont en effet assurées, et susceptibles d'être prises en charge dans des pays moins contraignants en matière de conditions de travail et de respect de l'environnement. Il n'est donc plus question à l'heure actuelle en France d'engager des constructions de raffineries de l'ampleur de celles du Havre de Feyzin ou de Fos sur Mer. Seuls demeurent, dans ce contexte, des chantiers d'entretien, susceptibles d'être confiés à des entreprises "filialisées" mais juridiquement indépendantes à l'égard de Spie.

Ce mouvement de "filialisation" des services de l'établissement du Havre s'inscrit dans le cadre d'un travail spécifique : celui de la construction d'installations au sein de *chantiers.* Dans une situation où les marchés de construction sont nombreux, la société Spie s'appuie sur un "noyau dur" de salariés permanents hautement qualifiés, capables d'encadrer une main d'oeuvre recrutée au niveau local pour réaliser le gros oeuvre. Les salariés permanents ont pour fonction d'encadrer le gros oeuvre et d'intervenir dans les travaux délicats engageant la responsabilité de l'entreprise, comme par exemple dans les soudures de raccord des tuyauteries au sein des raffineries. La filialisation des activités, les unes après les autres, est liée au souci de

la direction d'extérioriser le coût élevé d'une main d'oeuvre très qualifiée qui ne trouve plus dans de grands chantiers, la possibilité de jouer pleinement son rôle, et se trouve affectée d'abord à de petits marchés liés à l'entretien des installations existantes. Le licenciement et l'extériorisation de telles activités vise ainsi à obtenir, en dehors de l'entreprise, un "déclassement" des salariés pour recourir à leurs services par l'intermédiaire de sous-traitants.

Dans une telle situation, la résistance des représentants du personnel de l'établissement du Havre prend un caractère héroïque. Cet héroïsme tient, à ce qu'en dépit des efforts développés par les salariés et leurs représentants, les effectifs de l'établissement ont été plus que divisés par deux en moins d'une décennie. Il tient également à la capacité des représentants du personnel de cet établissement, à adopter une position qui tranche à l'égard des positions des représentants du personnel dans d'autres établissements et au niveau du comité central. Dans ce travail de mobilisation des représentants du personnel d'autres sites en France, les représentants du comité d'établissement du Havre peuvent faire valoir le succès que constituent les actions en justice menées simultanément contre les procédures de licenciement engagées à Clermont-Ferrand et à Feyzin. Les limites de leur succès tient à ce qu'ils n'ont pas réussi jusqu'à présent à remettre en cause la "logique de restructuration" impulsée par la direction du groupe Schneider. Cette logique de restructuration tient au caractère centralisé groupe Schneider au sein duquel, la politique de "recentrage autour du métier", se traduit par l'élimination progressive et à tout niveau, des structures qui ne rentrent pas dans ce cadre. La succession quasiment ininterrompue des licenciements collectifs au sein de l'établissement du Havre, qui n'est pas au sein du groupe une exception, se traduit par une mobilisation presque constante des représentants du personnel sur le terrain juridique pour faire obstacle à ces procédures de licenciement. Il ne reste alors aux représentants du personnel qu'à déplorer l'absence de recherche, au niveau de la Normandie, de nouveaux marchés par les commerciaux de la société, sans pouvoir y apporter eux-mêmes des propositions.

Chronologie de l'affaire Spie Trindel

L'établissement Spie Trindel du Havre est le résultat du regroupement de trois activités :

Le département tuyauterie est lié à la construction des raffineries dans les années 1960.

Le service génie civil date d'il y a une quarantaine d'années.

Service électrique de Granvenchon créé en 1977-1978

1984 : regroupement de Spie et de Trindel.

1987 : Licenciement collectif ayant donné lieu à une forte résistance juridique de la part des représentants du personnel de l'établissement.

1989 : Les activités de la société au Havre sont regroupées au sein de l'établissement du Port Autonome. L'établissement compte 400 personnes.

1991 : Départ d'ingénieurs pour créer des entreprises travaillant en sous-traitance pour Spie.

La société Spie Trindel est organisée en fédérations régionales. La fédérationdont dépend l'établissement du Havre, initialement à Nantes, est rattachée à la fédération parisienne située à la Villette.

1992 : suppression de trente postes au sein de l'établissement.

5 juillet 1993 : annonce de projet de licenciement collectif au Havre touchant 54 emplois sur un effectif de 200 personnes.

Concertation avec les autres agences et déclenchement d'une procédure en justice pour concomitance.

Deux procédures simultanées au niveau du TGI du Havre et de Clermont.

13 août 1993 : suspension du plan du Havre par le TGI en référé.

18 août 1993 : référé du TGI de Clermont.

16 octobre 1993 : référé du TGI de Lyon.

17 janvier 1994 : jugement du TGI de Pontoise déclarant le plan social conforme aux dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du Travail.

Avril : les salariés concernés par le licenciement collectif touchant la branche "tuyauterie industrielle" votent majoritairement en faveur de la constitution d'une SCOOP au cours d'une assemblée du personnel.

Novembre : projet de recours au chômage partiel proposé en comité d'établissement.

Action du CE en référé contre le chômage partiel, et démarche auprès de l'Inspection du Travail.

12 janvier 1995 : arrêt de la Cour d'appel de Versailles confirmant le jugement du TGI de Pontoise.

Conclusion

L'investigation monographique que nous venons de présenter porte sur des situations économiques prises à un moment où la mise en oeuvre de la loi n'est pas encore devenue une ressource d'usage courant pour les représentants du personnel. Dans cette perspective, la mobilisation de la loi s'inscrit dans le cadre de mobilisations des salariés destinées à donner au débat sur l'emploi dans l'entreprise une dimension publique. Elle suppose, de manière préalable, que les suppressions d'emplois présentées par les directions d'entreprise soient envisagées comme inadmissibles par les salariés et leurs représentants. En ce sens, la mobilisation de la loi prend place dans des secteurs productifs où le processus de suppression d'emplois demeure un élément "incongru" pour faire face aux difficultés économiques ou pour réorganiser la production. Cette dimension incongrue tient au caractère faiblement "*industriel*"[148]de la production réalisée dans ces entreprises touchées par des licenciements collectifs.

La loi de janvier 1993 est "découverte" par les représentants du personnel, selon deux voies spécifiques. Dans le premier cas, celui des maisons de champagne, la loi est connue par des dirigeants syndicaux du secteur qui ont mené une réflexion préalable sur sa portée, à partir d'expériences antérieures dans lesquelles la loi aurait trouvé à s'appliquer. Elle constitue le principal outil pour surmonter, à travers le recours à la justice, le refus de tout débat par la direction qu'ont rencontré les représentants du personnel. Dans le second cas, la mobilisation de la loi de décembre 1993 s'inscrit dans le cadre d'une utilisation plus fréquente et systématique du Code du Travail au sein des discussions entre les représentants du personnel et la direction. L'enjeu des actions des représentants du personnel est de porter les débats sur la question des reclassements, dans un contexte de réduction constante des marchés traditionnels de la société.

---

[148]. au sens du "*monde de production industriel*" de Salais & Storper (1993).

Section 2 : l'attribution de l'ACCRE ou l'évaluation au quotidien

L'histoire de la constitution et de l'évolution du dispositif d'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise montre que cette mesure publique peut laisser le champ à une pluralité d'interprétations. Elle doit concilier des dimensions qui relèvent des domaines social, économique, civique et juridique. Il ne s'agit pas d'une règle ou d'un simple droit à appliquer. Le processus d'attribution de l'aide implique une interprétation des textes définissant le droit ; ce n'est qu'au bout de ce processus que l'aide devient effective, en étant attribuée à un créateur d'entreprise. Il s'agit ici de s'intéresser précisément au mode de production des refus d'attribution de l'ACCRE, qui pourront ensuite donner lieu à des actions en justice. Les agents de l'État chargés de l'attribution sont chargés, non de la simple application de la loi, mais de la mise en oeuvre du dispositif, de la transformation d'un droit en une aide effective. Cette transformation suppose et révèle une interprétation concrète du Droit. Les personnes qui décident, à partir du texte de loi, de l'attribution ou non de l'ACCRE participent à la construction des critères d'attribution de l'aide, et donc des critères d'intervention de l'État.

Cette épreuve importante du processus au cours duquel l'aide devient effective a lieu dans un cadre départemental. Ce sont en effet les DDTEFP[149] qui sont chargées de l'attribution de l'ACCRE ; elles gèrent les dossiers de demande ; c'est un comité départemental qui donne un avis pour l'attribution ; c'est le Préfet, ou le plus souvent le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle par délégation, qui prend officiellement chacune des décisions. Pour déterminer comment se construisent les critères d'attribution de l'ACCRE, une étude du processus d'attribution au niveau du département s'impose donc. C'est le département qui est ici l'unité monographique d'enquête.

Des visites dans cinq départements ont permis de recueillir la description, par la personne chargée de l'ACCRE, de la procédure d'attribution et d'assister à un comité départemental. La question était : comment l'État, qui est ici représenté par un agent de la DDTEFP et le comité départemental, décide-t-il d'attribuer ou non l'aide à telle demande ? Ces monographies cherchent donc à rendre compte du rôle de l'acteur "État" au moment précis de la décision d'attribution d'une aide. Comment les agents qui le représentent envisagent-ils ce rôle ? A quel moment la décision se prend-elle et qui implique-t-elle ? Comment les différentes dimensions d'interprétation offertes par le texte de loi y sont-elles conciliées ?

---

[149] Cf. le lexique des sigles.

L'hypothèse, rapidement vérifiée, est que les formes de cette conciliation sont plurielles. Tous les départements n'interprètent pas les textes de la mêmes façon. Cette diversité est visible dès l'examen, préalable à l'enquête, des données statistiques par départements recueillies par la Délégation à l'Emploi, qui gère la mesure au niveau central.

On présente, dans un second temps, les trois noeuds du processus de décision que constituent la définition de la compétence, la formation de la décision elle-même et la rédaction des motifs de rejet. Ces étapes constituent un cadre général, commun aux départements étudiés, mais dont les éléments sont invoqués avec des poids différents. Elle permettent de déboucher, dans un troisième temps, sur la description de cinq types de compromis fondée sur les caractéristiques spécifiques à chacun des départements visités.

CINQ VISITES DANS LES DDTEFP - METHODE D'ENQUETE

Le choix des départements visités

Les départements visités ont été choisis pour rendre compte de la dispersion selon le nombre de décisions prises et selon le pourcentage d'accords moyen en 1994 et 1995 (les statistiques disponibles sont analysées au § 1). La moyenne nationale par département est de 2300 décisions prises en 1994 et 95, dont 76 % d'accords (cf. graphique 1).

Quelques départements ont refusé la visite d'un chercheur, pour des raisons diverses (liées à la confidentialité des informations, dans un département où c'est la Préfecture qui préside le comité et a refusé l'autorisation, non réponse et extrême difficulté à établir le contact malgré de nombreuses relances dans deux très gros départements).

Les départements visités sont :

- Un très gros départements
  PARIS (75)- 10749 décisions en 1994 et 95 - 67 % d'accords.
- Un tout petit département ayant un faible pourcentage d'accords
  La MARNE (51, Châlons) - 948 décisions en 94 et 95 - 63 % d'accords.
- Un tout petit département ayant un fort pourcentage d'accords
  L'AISNE (02, Laon) - 1273 décisions en 94 et 95 - 84 % d'accords.
- Un assez gros département ayant un faible pourcentage d'accords
  La HAUTE-GARONNE (31, Toulouse) - 4435 décisions en 94 et 95 - 65 % d'accords.
- Un assez gros département ayant un fort pourcentage d'accords
  La LOIRE-ATLANTIQUE (44, Nantes) - 3770 décisions en 94 et 95 - 79 % d'accords.

Le schéma des visites

Les visites avaient pour objectif de :

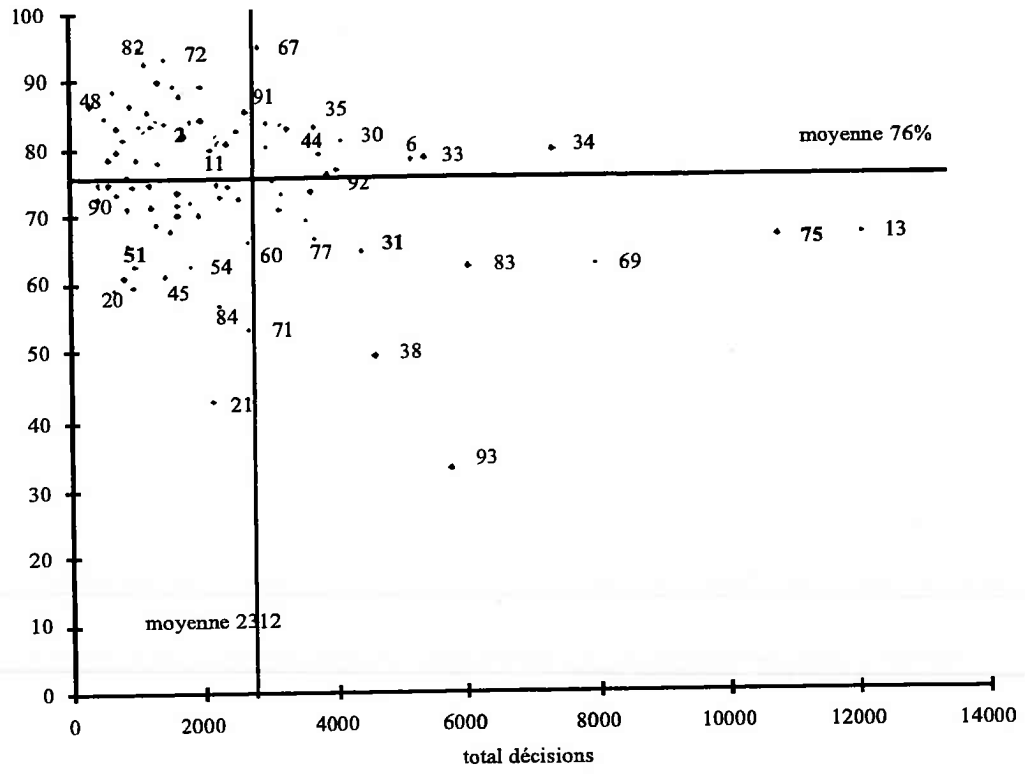
- reconstituer la procédure d'attribution de l'ACCRE, depuis l'information initiale jusqu'à l'attribution ou au rejet systématique de la demande,
- étudier la formation de la décision d'attribution, notamment au cours du comité départemental,
- étudier la motivation des décisions de rejet et leur rédaction,
- identifier les partenaires de la DDTEFP et leur rôle dans la gestion de l'ACCRE,
- mesurer l'impact des modifications en cours de la loi sur le fonctionnement observé.

Les informations ont été recueillies à travers :

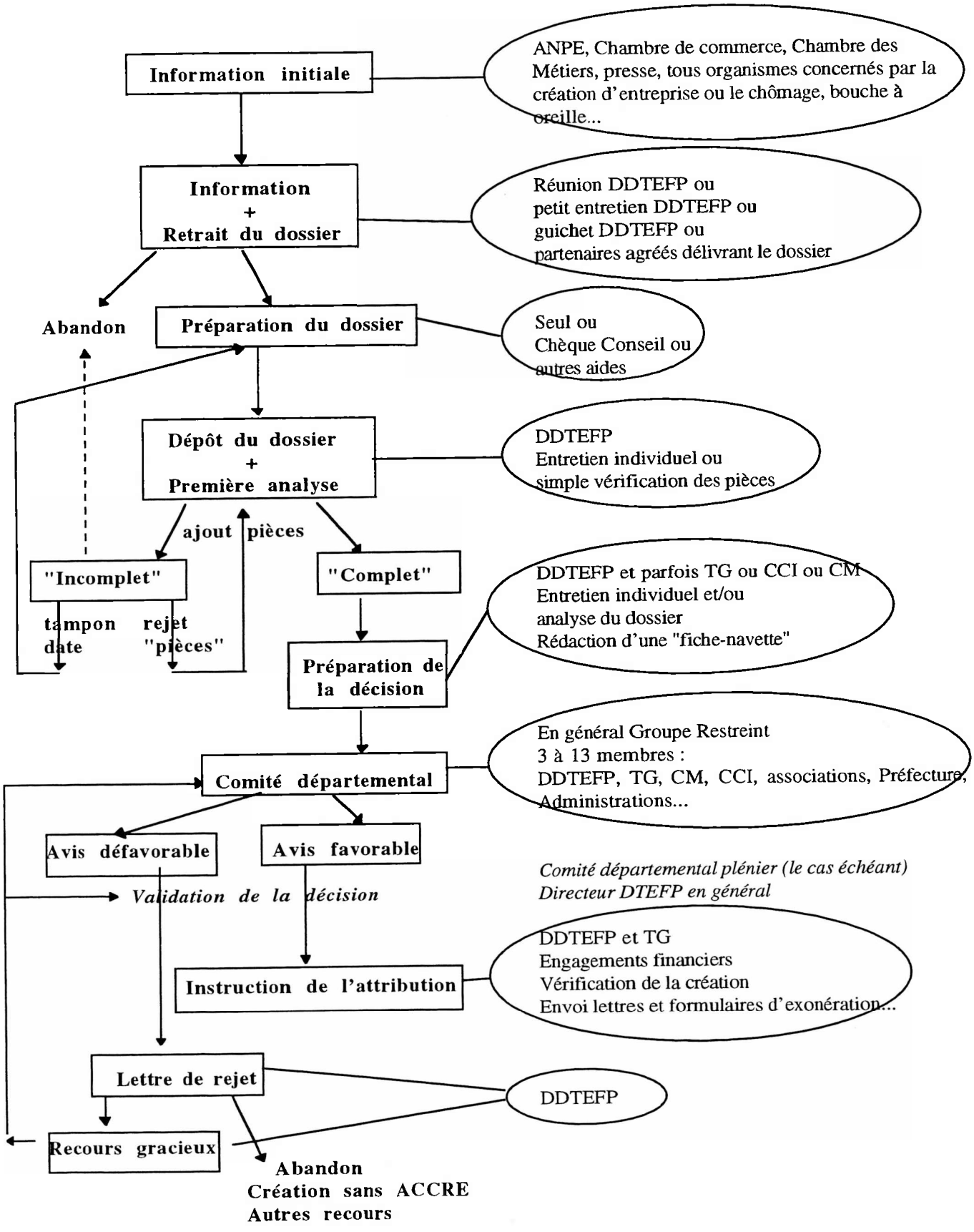
- un entretien long avec la personne chargée de l'ACCRE à la DDTEFP,
- l'assistance à un comité départemental et/ou à un comité restreint selon leur existence,
- la visite du service ACCRE de la DDTEFP,
- le recueil de divers documents (dossiers de demande tels qu'ils sont donnés aux demandeurs, notes internes, exemples de lettres d'attribution et de rejet...),
- selon les départements, l'assistance à d'autres réunions (réunion d'information pour les chômeurs) ou le recueil d'autres informations...

Les informations ont été retranscrites dans des comptes-rendus de visites pour chaque département, qui servent de base à l'analyse thématique (§ 2, 3, 4) et à la rédaction des portraits de départements (§ 5).

GRAPHIQUE 1 : DISPERSION DES DEPARTEMENTS SELON LE NOMBRE DE DECISIONS PRISES EN 1994 ET 95 ET LE POURCENTAGE D'ACCORDS



SCHEMA : RESUME DE LA PROCEDURE



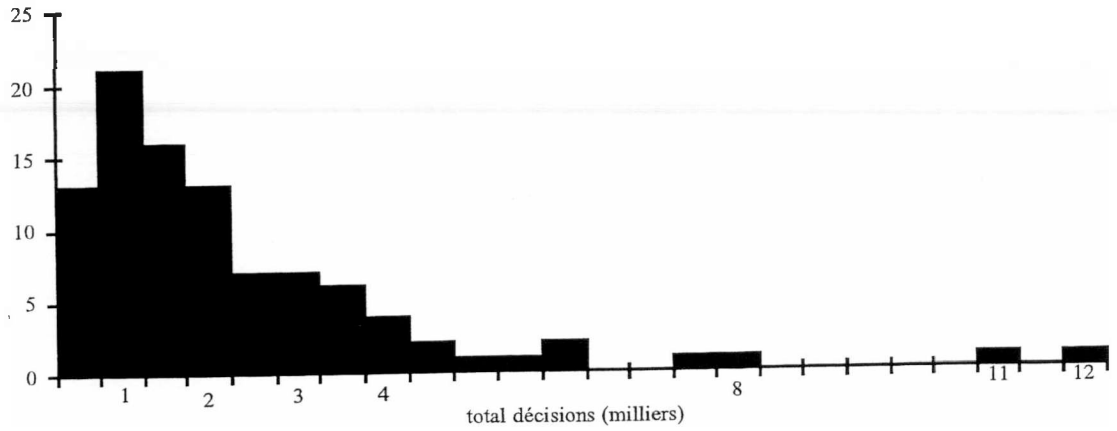
1. La dispersion des départements selon les données "statistiques"

La diversité des pratiques des départements en matière d'attribution de l'ACCRE peut, dans un premier temps, être approchée à travers une série de données recueillies et standardisées par la Délégation à l'Emploi. Celle-ci procède en effet à un effort d'uniformisation des informations qu'elle collecte auprès des DDTEFP, les définitions mêmes de notions comme le dossier déposé, complet, "décisionné"... étant sujettes à des différences d'interprétation.

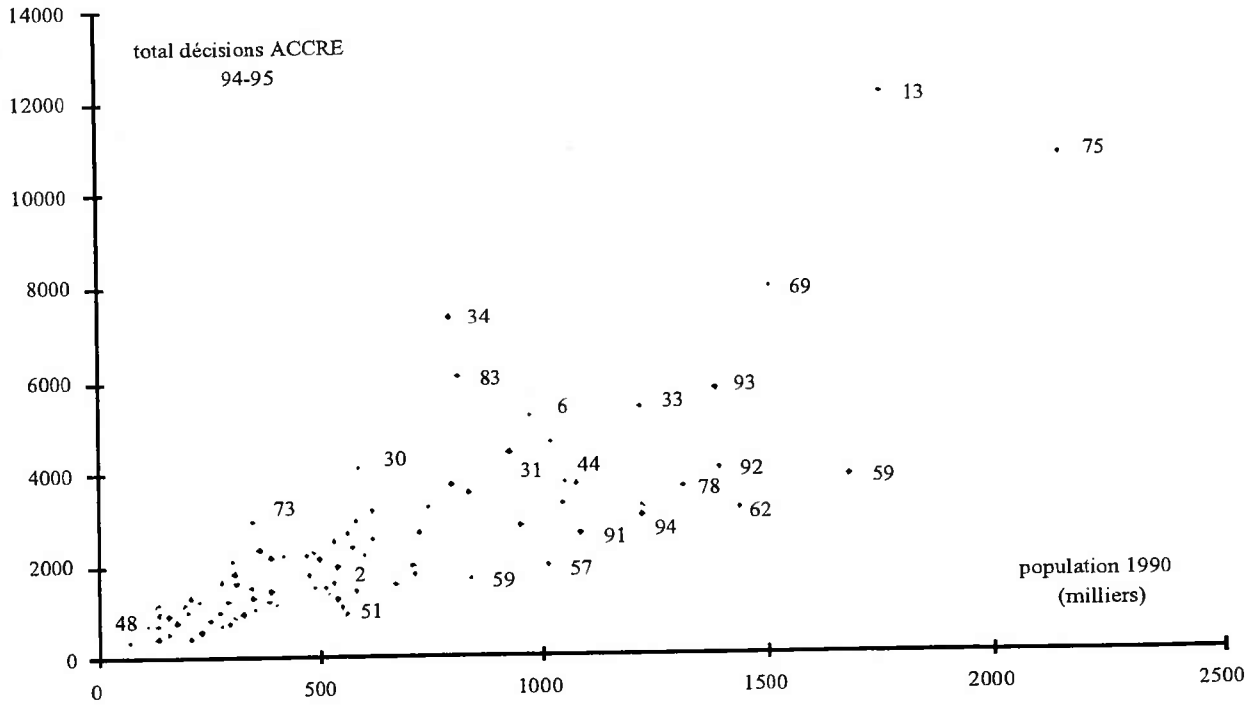
11. La taille

Le nombre de décisions concernant l'ACCRE reflète la structure administrative géographique de la France : la plupart des départements sont petits (cf. carte). Un quart des départements ont pris moins de 1000 décisions en 1994 et 95. Si en moyenne, un département compte 2300 décisions sur ces deux années, la moitié des départements se situe en dessous de 1600. Ce décalage entre la moyenne et la médiane reflète une répartition très inégale avec beaucoup de petits et quelques très gros départements (cf. graphique 2). Le nombre de décisions prises par un département est bien évidemment très fortement lié à sa population active (cf. graphique 3) et au nombre d'entreprises créées dans ce département (cf. graphique 4), mais aussi, dans une moindre mesure, à son taux d'urbanisation et à sa situation «socio-économique" (mesurée à travers le taux de chômage, la part de Chômeurs de Longue Durée, la proportion d'allocataires du RMI).

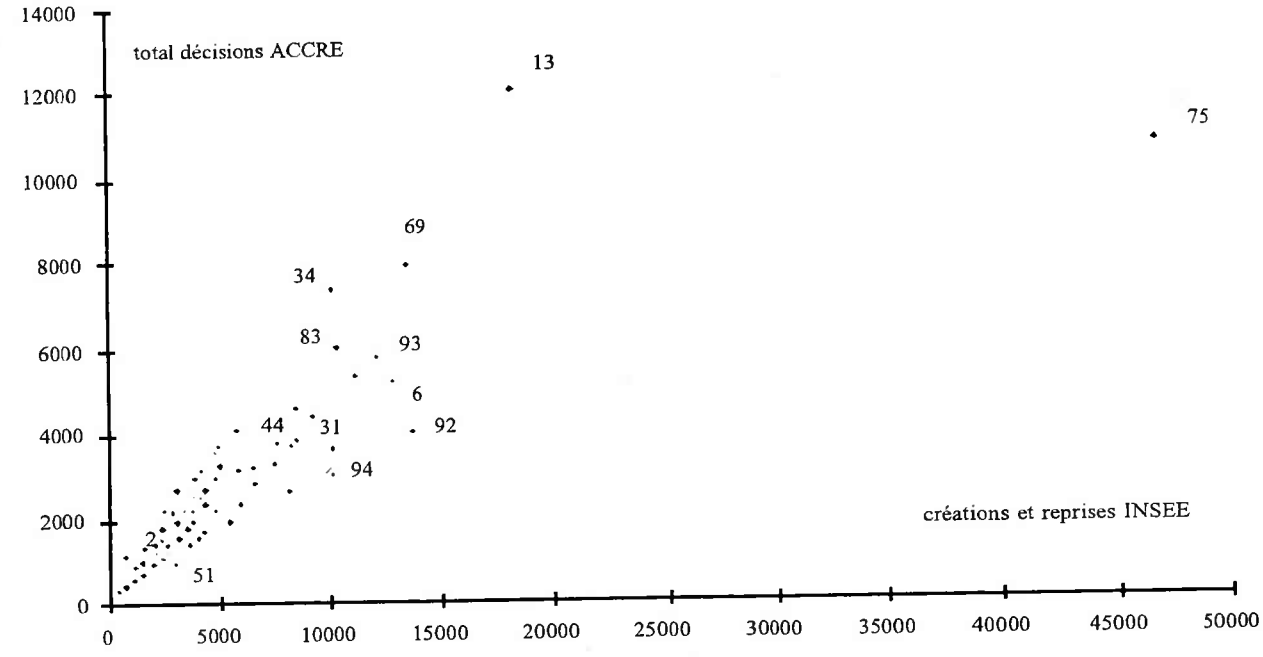
GRAPHIQUE 2 : NOMBRE DE DECISIONS PRISES PAR LES DDTEFP EN 1994 ET 95



GRAPHIQUE 3 : LIAISON ENTRE LE NOMBRE DE DECISIONS ET LA POPULATION DES DEPARTEMENTS



GRAPHIQUE 4 : LIAISON ENTRE LE NOMBRE DE DECISIONS ET LE NOMBRE DE CREATIONS / REPRISES D'ENTREPRISES DES DEPARTEMENTS EN 1994 ET 95

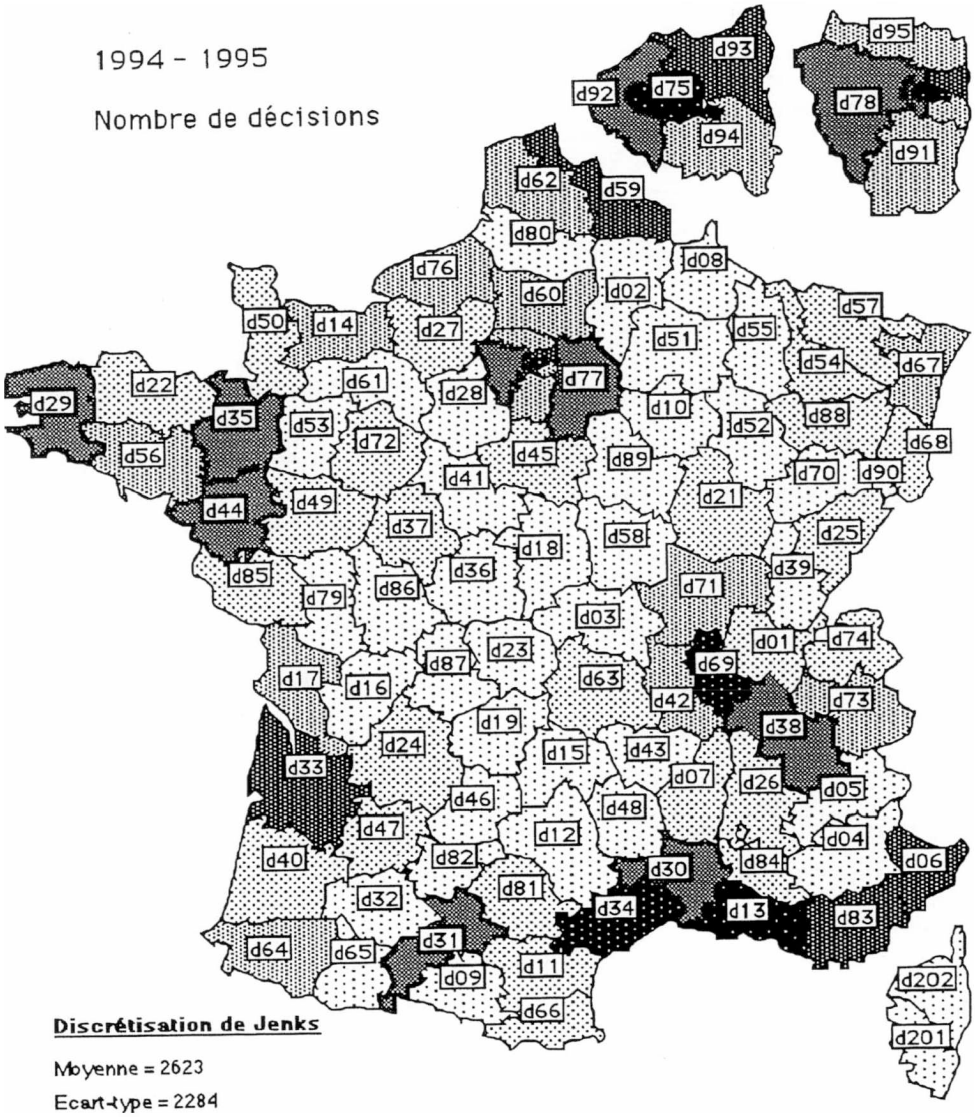


Cette dispersion de la taille des départements influe évidemment sur l'organisation de la procédure d'attribution. Dans tous les départements visités, la réunion du comité se tient sur une

demi-journée. Cependant, la fréquence des réunions et le nombre de dossiers qui y sont traités sont très variables : l'ordre du jour d'un comité, plénier ou restreint, peut compter d'une douzaine à une centaine de dossiers[150]. Le personnel affecté à l'ACCRE, le service "création d'entreprise", compte entre vingt personnes, à Paris, et deux personnes à temps partiel (qui ont aussi en charge le contrôle de la recherche d'emploi) dans la Marne.

[150] Dans la Marne (948 décisions en 94 et 95), le comité se réunit deux fois par mois et l'ordre du jour compte moins de 20 dossiers. Dans l'Aisne (1273 décisions), une réunion par mois concerne plus de 70 dossiers. En Loire-Atlantique (3770 décisions), la commission traite tous les quinze jours 60 à 90 dossiers. A Paris (10749 décisions), un Groupe Restreint traite toutes les semaines une bonne cinquantaine de dossiers. En Haute-Garonne (4435 décisions), ce sont deux comités par mois qui traitent le même nombre de demandes.

CARTE : NOMBRE DE DECISIONS PRISES PAR LES DDTEFP EN 1994 ET 1995



Discrétisation de Jenks

Moyenne = 2623

Ecart-type = 2284

Détermination des classes selon la variance optimale

Somme (Variances intra-groupes) = 829597

De 12087 à 10749

De 7932 à 7340

De 6053 à 5210

De 4625 à 3563

De 3282 à 2520

De 2368 à 1403

De 1319 à 416

12. Les accords

La moyenne du pourcentage d'accords sur le nombre de décisions prises est de 76 %. Les départements apparaissent largement regroupés entre 60 et 95 % (cf. graphique 5). D'un point de vue statistique, le pourcentage d'accords ne se laisse pas expliquer directement par les autres variables disponibles. Cet indicateur reflète en effet des modes de fonctionnement variés, comme on le verra par la suite.

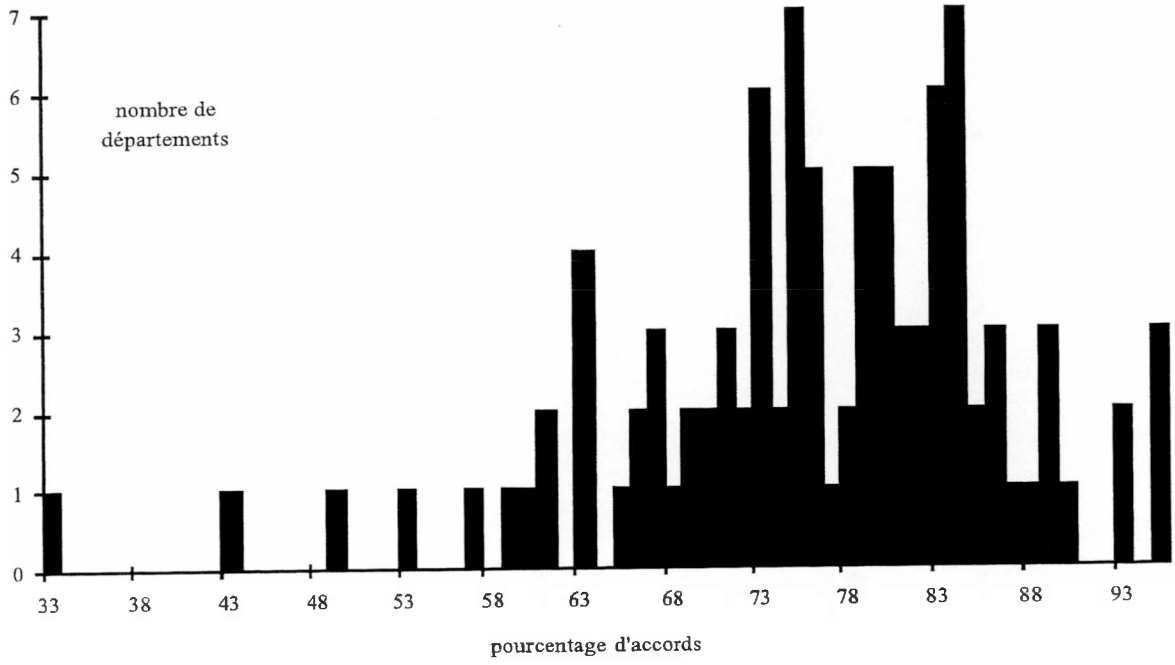
Les accords d'attribution font en général l'objet d'une décision et d'une notification explicites. Cependant, des accords tacites sont possibles depuis l'entrée en application de la Loi Quinquennale pour l'emploi[151]. Entre avril 1994 et août 1995, l'Administration disposait d'un mois pour notifier un rejet, une absence de réponse dans ce délai étant assimilée à un accord tacite. Malgré le retour à un délai de trois mois, beaucoup de départements ont continué à appliquer après août 1995 les procédures de traitement rapide des demandes qu'ils avaient mis en place petit à petit pour faire face aux exigences de la Loi Quinquennale. Le délai d'accord tacite est dorénavant de trois mois. En 1994 et 1995, les accords tacites ont été le fait de très peu de départements. La moitié des départements n'ont pas accordé plus de 1 % des aides tacitement. Quelques départements en ont cependant un nombre très élevé : deux départements entre 40 et 50 %, 17 départements au dessus de 10 % (cf. graphique 6). Si on laisse de côté les deux départements "aberrants", le taux relativement important d'accords tacites dans une quinzaine de DDTEFP peut s'expliquer de deux manières : soit ces départements ont été pris de court par l'instauration en avril 1994 du délai d'accord tacite d'un mois ; soit ils ont intégré la possibilité d'accords tacites dans leurs pratiques de gestion de la mesure. Cette intégration est fonction des configurations locales et en particulier des relations entre la DDTEFP et la Trésorerie. Ainsi, dans la Marne, la liquidation des quelques "accidents" qui peuvent avoir lieu fait l'objet d'une âpre négociation entre le Directeur Départemental et le Trésorier alors qu'en Loire-Atlantique, leur paiement ne pose pas de problème. Dans ce cas, l'accord tacite permet parfois de gagner du temps sur l'envoi des décisions d'accord aux dossiers jugés favorablement et de se consacrer à l'examen des dossiers qui posent problème. Le nombre d'accords tacites en Loire-Atlantique a atteint 100 % des accords au début de la mise en place, mais ce pourcentage reflète en fait l'attention portée à la notification des refus, alors que tous les dossiers sont passés en commission. Le nombre d'"accidents" n'est en fait pas plus élevé que dans la Marne.

En cas de rejet de sa demande, le demandeur peut solliciter un recours gracieux directement auprès de la DDTEFP. Ces recours ouvrent donc une nouvelle possibilité d'accord à l'échelon départemental. Le nombre de recours gracieux selon les départements est réparti assez

[151] Cf. chapitre 1, section 3.

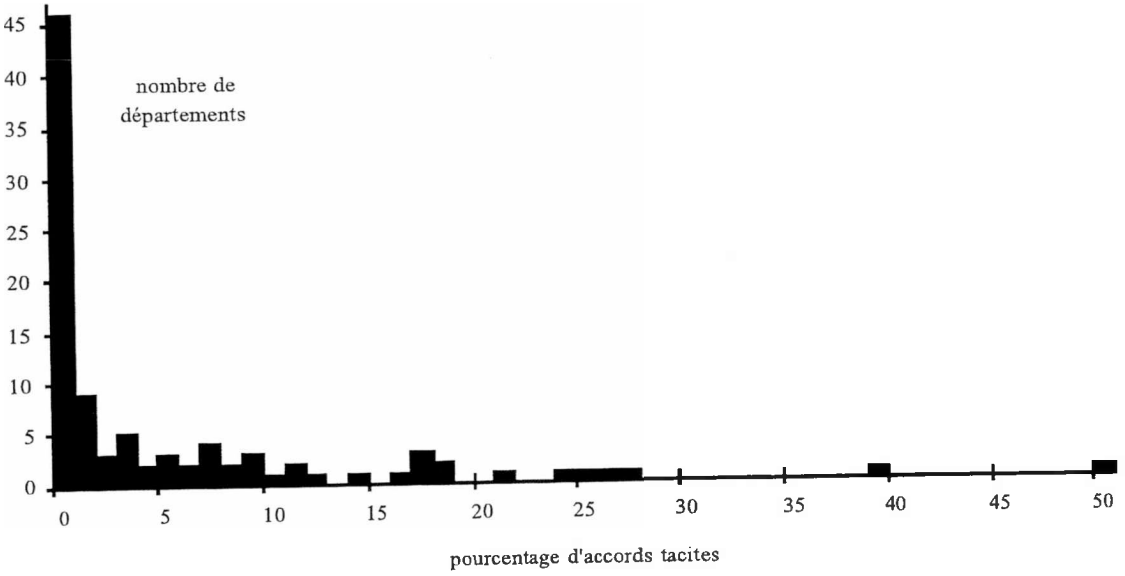
"normalement" (cf. graphique 7). En moyenne, 36 % des rejets donnent lieu à un recours gracieux, ce qui fait de cette procédure un véritable "second passage" du dossier. Les agents des DDTEFP les désignent d'ailleurs souvent par ce vocable. Dans trois des cinq départements visités en effet, les recours gracieux repassent devant le comité[152]. Le taux d'acceptation des recours gracieux est lié à la fréquence de ceux-ci : plus ils sont traités comme un "second passage", réexamen normal et courant du dossier, plus ils sont fréquents et plus ils sont facilement acceptés, c'est à dire que la décision de rejet est transformée en décision d'attribution.

GRAPHIQUE 5 : POURCENTAGES D'ACCORDS DANS LES DECISIONS PRISES PAR LES DDTEFP EN 1994 ET 95

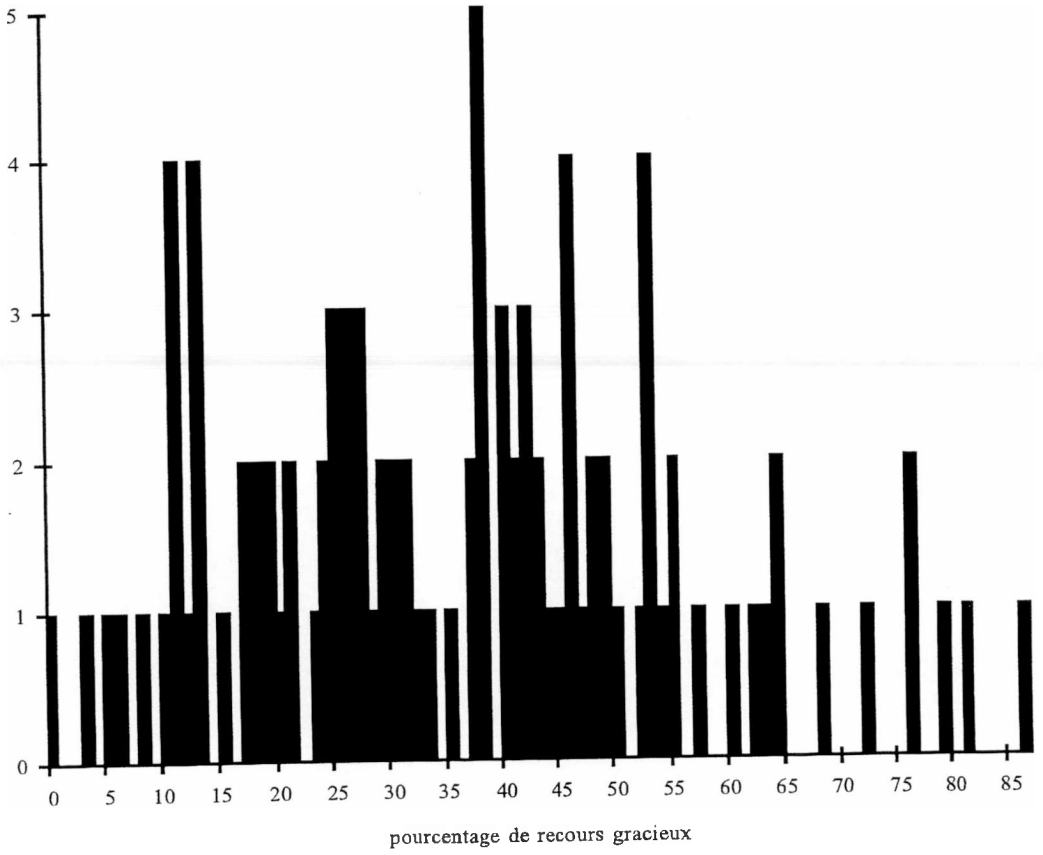


[152] Dans la Marne, c'est le Directeur Adjoint qui les traite et en Haute-Garonne, c'est directement la personne chargée de l'ACCRE.

GRAPHIQUE 6 : POURCENTAGES D'ACCORDS TACITES DANS LES DECISIONS D'ACCORD PRISES PAR LES DDTEFP EN 1994 ET 95



GRAPHIQUE 7 : POURCENTAGES DE RECOURS GRACIEUX SUR LES DECISIONS DE REJET PRISES PAR LES DDTEF EN 1994 ET 95



13. Les difficultés d'interprétation de ces indicateurs

Malgré les efforts de la Délégation à l'Emploi pour recueillir des données homogènes, la diversité des pratiques est telle que beaucoup d'informations résistent à la réduction statistique. Ainsi, la proportion de "décisions sur le fond" est-elle un indicateur difficilement interprétable car correspondant à des définitions diverses. La définition de ce qu'est, pour cet indicateur, une décision "sur le fond" a été établie par la Délégation à l'Emploi mais ne paraît pas très robuste. Il est précisé dans une note du 30 mars 1995 qu'il s'agit des décisions portant sur la réalité et la consistance du projet. Or, les comités prennent des décisions portant sur le contrôle de l'entreprise, la notion de "véritable création d'entreprise", la nécessité de justificatifs... qui peuvent aussi correspondre à des décisions "sur le fond". En moyenne, selon cet indicateur, 59 % des rejets le sont "sur le fond".

De même, les dossiers "sans suite" sont définis officiellement comme ceux dont les pièces manquantes ne sont pas arrivées après six mois. En moyenne, les dossiers "sans suite" correspondent à 6 % des dossiers qui ont donné lieu à un accusé de réception et neuf départements sur dix sont en dessous de 12 %. Lors du recueil de l'information, cette notion permet de conserver une cohérence statistique entre le nombre de dossiers déposés et le nombre de décisions prises par un département. Cependant, elle n'a aucun support juridique et les pratiques en matière de dépôt de dossier sont très diverses. Le moment où un dossier est considéré comme déposé varie selon les départements. Étudier la diversité des pratiques départementales suppose donc de revenir sur la définition, selon les agents chargés de l'ACCRE eux-mêmes, de la compétence de la DDTEFP.

Les informations centralisées sous une forme statistique donnent un premier aperçu de la diversité des pratiques départementales en matière d'attribution de l'ACCRE. Ce type d'analyse produit une évaluation de la mesure fondée sur le nombre d'aides attribuées dans chaque département, qui est, entre autres, utile pour la prévision budgétaire. Elle fait l'hypothèse que les conditions d'attribution de l'aide sont standardisées, identiques dans chaque département. Cette forme de mesure de l'effectivité de l'aide est particulièrement cohérente avec son aspect "traitement social du chômage" : l'efficacité se mesure en nombre de bénéficiaires sortis du chômage mais est limitée par une contrainte budgétaire, exprimée sous la forme d'un pourcentage d'accords à ne pas dépasser. Elle suppose de rechercher la réduction la plus grande du contentieux. La transcription statistique de la pluralité des situations permet, dans le cadre cette étude, de sélectionner des départements a priori dissemblables, en vue d'une observation approfondie des modalités concrètes de production d'une attribution ou d'un refus d'attribution de l'aide.

En effet, si l'approche statistique fait nécessairement abstraction des conditions spécifiques d'attribution, d'autres formes d'appréciation permettent de repérer les différences dans les formes de mobilisation concrètes du dispositif. Il ne s'agit pas alors de repérer les endroits où la loi est "bien" ou "mal" appliquée mais de mettre en lumière la référence à des principes de justice différents selon les départements. C'est la cohérence dans chaque département des principes guidant l'action de l'Etat qui forme ce qu'on peut appeler une convention d'attribution de l'aide. La pratique des acteurs ne remet pas en cause la loi, pas plus qu'elle n'en est une simple application, mais s'appuie sur elle pour construire un premier niveau d'effectivité de l'aide.

2. La procédure de décision

Les monographies départementales permettent de reconstituer les processus de production des refus d'attribution qui sont à l'origine du contentieux juridique et de la jurisprudence sur l'ACCRE. Les rejets de demandes d'ACCRE peuvent être analysés comme des ruptures de la "convention d'attribution" en oeuvre dans un département. En ce sens, ils éclairent la cohérence d'une pratique départementale d'attribution et participent au dessin de son portrait - type.

21. La définition de la compétence

211. La définition du moment de la compétence

La recevabilité d'un dossier détermine une date de dépôt qui doit dans tous les cas être antérieure à la date de création de l'entreprise. Cette date fait courir un délai d'accord tacite. Dans le cas où le dossier est "incomplet", la DDTEFP doit adresser un premier rejet pour manque de pièces qui annule ce délai. Les notions de dossier "recevable" et "complet" constituent donc le point de départ de la procédure d'attribution. Or, selon les départements, la notion de dossier "recevable" est différente. La Délégation à l'Emploi a transmis aux DDTEFP des instructions visant à uniformiser la notion de dossier déposé : les départements doivent considérer comme date de dépôt la date du premier dépôt du dossier, qu'il soit ou non complet.

Cependant, les pratiques en la matière restent variées. A Paris et en Loire-Atlantique, les DDTEFP ne souhaitent pas archiver des dossiers incomplets. La DDTEFP de Paris procède donc à un "faux dépôt" en tamponnant un dossier présenté incomplet avant de le rendre à son auteur afin qu'il le complète. A Nantes, cette nécessité de complétude est très affirmée, dans l'objectif avoué que le demandeur ne puisse se sentir soulagé d'avoir déposé un dossier même mal rempli. La notion de "complétude" ne porte alors pas spécifiquement sur les pièces obligatoires du dossier : la DDTEFP s'efforce de n'accepter que des dossiers

comprenant tous les éléments et suffisamment bien remplis et étayés pour être susceptibles d'une attribution. L'appréciation de la complétude n'est pas administrative mais porte aussi sur le projet. L'accusé de réception n'est délivré que si le demandeur est jugé prêt, le dossier complet et son analyse bonne. Cette pratique est rendue possible par le fait qu'au moment du dépôt lui-même, un agent de la DDTEFP examine le dossier au cours d'un entretien avec le demandeur. S'il juge le dossier insuffisant, il renvoie le demandeur sur les divers organismes d'aide à la création d'entreprise...

A l'opposé, à Châlons, la DDTEFP accepte tous les dossiers, envoie les accusés de réception et fait ensuite, dans sept cas sur dix, un rejet pour dossier incomplet[153]. Une autre logique est à l'oeuvre à Toulouse où le nombre de pièces obligatoires à joindre au dossier a été augmenté par la commission : le demandeur doit attester sa qualification, son passé professionnel ; il doit certifier qu'il n'a jamais dirigé d'entreprise... L'absence d'un de ces justificatifs l'expose à voir son dossier rejeté par la commission pour "absence d'éléments permettant d'apprécier la consistance" et à le compléter à l'occasion d'un recours gracieux.

L'entretien que peut avoir le demandeur avec un agent de la DDTEFP est un élément important de cette première étape que constitue le dépôt du dossier. Dans tous les départements visités, le demandeur a la possibilité d'avoir un entretien avec un agent de la DDTEFP. Dans quatre d'entre eux, cet accueil est même un moment privilégié de la procédure de demande et les demandeurs sont incités à venir déposer eux-mêmes leur dossier. C'est ce dépôt qui est l'occasion de l'entretien, qui dure de dix minutes en Haute-Garonne à trois quarts d'heure (analyse du dossier comprise) à Paris.

Cet entretien est alors un éléments important de la préparation de la décision : à Paris, les "décisionnaires" préparent les fiches-navettes avec un avis sur le dossier au cours de l'entretien qu'ils ont avec le demandeur ; ils examinent l'éligibilité, la répartition du capital mais aussi la viabilité et la cohérence du projet, le fond du dossier ; ils peuvent éventuellement corriger un plan de financement. A Nantes, cet entretien permet de renvoyer les personnes dont le dossier ne paraît pas prêt à être accepté ou qui ne semblent pas elles-mêmes suffisamment formées et prêtes à lancer leur projet.

212. La définition du lieu de la compétence

Le contexte institutionnel

La compétence de la DDTEFP se définit en fonction du contexte institutionnel. La responsabilité des décisions d'attribution de l'ACCRE, originellement confiée au Préfet de département, est de fait de plus en plus souvent l'affaire de la DDTEFP, grâce à une délégation de signature.

---

[153] La pratique des "rejets en attente" est utilisée à Laon aussi.

Ainsi, dans l'Aisne et en Haute-Garonne, la Préfecture est totalement absente du processus d'attribution ; en Loire-Atlantique, la Préfecture reste en principe associée à la décision mais est, dans les faits, un membre comme un autre de la commission ; à Paris, la Préfecture garde le contrôle du comité départemental qui se tient dans ses locaux mais ce comité entérine les décisions prises à la DDTEFP au cours de la réunion hebdomadaire d'un Groupe Restreint. Dans la Marne règne une plus grande incertitude ; la délégation de signature n'a pas un contenu totalement fixé ; la présidence du comité d'attribution, qui a lieu dans les locaux de la Préfecture, n'est pas clairement établie. Auparavant, ce département a connu une période où la délégation de signature ne portait que sur les rejets, le Préfet se réservant la signature des lettres d'attribution !

Dans tous les départements, l'évolution de la répartition des rôles entre Préfecture et DDTEFP va dans le sens d'une décharge de la Préfecture au profit des services de la DDTEFP qui ont toujours été les instructeurs de la demande. Quand la Préfecture conserve un rôle dans l'attribution, celui-ci est souvent formel et son représentant ne connaît pas toujours les dossiers ; à Paris, elle ne peut prendre que des positions de principe au cours du comité départemental. Les agents des DDTEFP soutiennent que la décision est plus pragmatique et plus rapide depuis que la Préfecture a abandonné son rôle dans l'organisation des comités, qui réunissaient alors systématiquement toutes les Administrations concernées. La possibilité, ouverte dès 1988, d'organiser des comités restreints a permis à la Préfecture de se débarrasser d'une lourde charge et à la DDTEFP d'organiser plus facilement la procédure d'attribution.

Si la Préfecture est un acteur qui s'efface de plus en plus de la décision d'attribution de l'ACCRE, la Trésorerie Générale, en revanche, y joue très souvent un rôle important. Elle peut prendre des positions de principe influant sur les décisions (refuser de payer les accords tacites par exemple) mais aussi participer à chacune d'entre elles.

Dans tous les départements visités, sauf la Haute-Garonne, la DDTEFP transmet à la TG une copie intégrale des dossiers avant le comité. Il lui faut convaincre son représentant du bien-fondé de chaque attribution ; celle-ci a toujours la possibilité de vérifier tous les éléments. Ainsi, à Nantes, à Châlons, à Laon, il faut que le représentant de la TG approuve la décision d'accord ; dans les autres départements, la TG dispose au minimum d'un droit de regard, même si elle respecte le pouvoir de décision du Directeur Départemental du Travail. A Toulouse, la TG est passive, sauf en cas de dette fiscale où elle exige le rejet.

La présence dans la prise de décision du service payeur peut apporter une compétence technique : par exemple, à Paris, c'est la représentante de la Régie Générale des Finances, par ailleurs membre des commissions de liquidation judiciaire et de surendettement, qui examine plus particulièrement la viabilité économique et l'équilibre du budget. Mais la TG est aussi souvent plus légaliste que la DDTEFP : le Trésorier Général refuse par exemple, à Laon, de

passer sur un retard de quelques jours, pour un dossier très soutenu par tous les autres membres du comité. La TG apparaît souvent comme un examinateur sévère des projets, plus particulièrement attentif à leur équilibre financier ainsi qu'à une éventuelle dette fiscale du créateur.

La composition et le partage des rôles au comité

Au comité d'attribution s'instaure ainsi un partage des rôles plus ou moins établi. Les dossiers sont rapportés par la personne qui connaît le demandeur. C'est souvent un représentant de la DDTEFP qui a eu l'occasion de le rencontrer et joue le rôle de rapporteur, mais ce peut être aussi un autre membre du comité, en particulier s'il représente un organisme agréé pour le chèque conseil qui a aidé le demandeur.

> Ainsi, en Loire-Atlantique et à Paris, les membres de la commission qui connaissent le mieux un demandeur sont particulièrement sollicités sur son dossier. Ce n'est pas le cas dans la Marne, où la DDTEFP présente les dossiers sans avoir rencontré les demandeurs, mais convoque directement devant le comité ceux dont le dossier est apparu "peu clair". En Haute-Garonne, la Chambre des Métiers et la Boutique de Gestion, qui sont agréées pour le chèque conseil, délivrent et aident à remplir les dossiers, notent une appréciation sur la fiche navette mais ne sont pas les rapporteurs du dossier au comité.

Les membres du comité sont souvent en place de longue date[154]. Ils se connaissent bien, peuvent siéger ensemble dans d'autres commissions. Le comité ACCRE est parfois plus généralement un "comité de l'emploi", même s'il reste partout très centré autour de l'attribution de l'ACCRE. Cette stabilité et cette proximité sont importantes pour qu'un partage des rôles puisse s'instaurer. Le nombre restreint de personnes qui siègent est un autre élément important ; c'est avec le temps qu'il s'est limité aux personnes réellement intéressées.

> Dans la Marne, une conversation téléphonique entre la DDTEFP et la TG permet de préparer la décision d'un comité qui réunit tous les membres prévus par la loi tandis qu'en Loire-Atlantique, le comité réunit, sans se référer au texte, tous les partenaires intéressés.
>
> Dans l'Aisne, le comité fonctionne en comité restreint à trois ou quatre personnes (DDTEFP, TG, Chambre des Métiers et un autre "professionnel" en alternance) depuis 1988. En 1987, le comité départemental réunissait toutes les Administrations et cela conduisait, selon la responsable de l'ACCRE, à une gestion lourde et à de très nombreux refus. Aujourd'hui, la TG assume la nécessité de sévérité, accentuée par les problèmes budgétaires, la DDTEFP défend "tous les dossiers", la Chambre des Métiers fait une analyse plus économique de la viabilité, et fait pencher la balance d'un côté ou de l'autre. Les rôles sont donc très clairement répartis.

---

[154] Dans la Marne et dans l'Aisne, ce sont les mêmes depuis 1987.

A Paris, le "Groupe Restreint" réunit trois personnes (la DDTEFP, la Régie Générale des Finances et la Chambre de Commerce). La responsable de la DDTEFP joue le rôle de défenseur de l'optique "sociale", tandis que la RGF analyse le financement, et la Chambre de Commerce l'aspect commercial. Dans le passé, une trop forte opposition avec les "économistes" de la RGF et de la Chambre de Commerce a conduit le Préfet à arbitrer en faveur de la DDTEFP et d'une approche plus "sociale" ; les représentants de la RGF et de la Chambre de Commerce ont changé et un équilibre a pu être atteint. Le comité départemental lui-même est très large, bien au delà de ce qui est prévu dans le décret ; il a un rôle assez formel, prend position sur des principes mais ne prend presque pas de décisions individuelles. La remontée d'un dossier au comité doit toujours être motivée par la nécessité d'une prise de position de principe.

Compétence du personnel et analyse préalable des dossiers

Les agents de la DDTEFP qui portent appréciation des dossiers ne sont pas des professionnels de l'entreprise, de la création, de la comptabilité ou du droit. Quel que soit leur niveau initial de formation, ils se sont en général formés sur le tas à l'analyse des dossiers ACCRE et à l'écoute des demandeurs. Les responsable du service ACCRE sont des contrôleurs du travail, tandis que les autres agents du service sont des fonctionnaires de catégorie C ou D. Leur formation initiale ne les prédisposait ni à l'examen de projets de création d'entreprise, ni à l'accueil de demandeurs, ni à la rédaction de motifs juridiques.

Les compétences développées pour l'analyse d'un projet de création sont donc partout très liées à la pratique de l'attribution de l'aide[155]. La stabilité du contenu du "dossier économique", qui n'a pas changé depuis 1987, permet une analyse qui peut être assez rapide. Les agents savent où chercher les informations qui leur paraissent importantes ; ils ouvrent souvent directement le dossier à la page 8 (intitulée "gérer" et comportant les tableaux de comptabilité prévisionnelle) pour vérifier l'équilibre financier du projet. Avec des méthodes diverses, les DDTEFP préparent toutes la décision par un examen réel du dossier qui leur est présenté.

A Paris, l'analyse du dossier par le "décisionnaire" a lieu en même temps que l'entretien avec le demandeur. Elle débouche sur la rédaction d'une fiche navette qui résume le profil, les moyens, l'activité et reprend le plan de financement ainsi que le mode de détermination du chiffre d'affaires, qui sont deux critères importants. Jusqu'à il y a quelques mois, une Convention Promotion de l'Emploi permettait d'employer des comptables pour procéder à l'examen de toute la partie comptable. Aujourd'hui, les "décisionnaires" tentent de répondre, quand ils le peuvent, aux questions des demandeurs ; ils peuvent corriger un plan de financement. Cette attitude est liée à l'impossibilité de développer le dispositif Chèque Conseil, jugé trop cher.

---

[155] A Laon, la personne chargée de l'ACCRE dit s'appuyer sur son expérience professionnelle dans le privé, qui lui a donné des bases en gestion d'entreprise. A Paris, les agents suivent régulièrement des formations. A Toulouse, le responsable s'informe sur la création d'entreprise en lisant ce qui paraît sur le sujet.

A Nantes aussi, le fait que le demandeur soit capable d'expliciter le mode de détermination de son chiffre d'affaires (ce qui correspond à la question 37 du dossier) est un élément important d'appréciation du projet au moment de la remise du dossier. Il n'y a cependant pas de fiche résumé, le dossier étant exposé par l'un des deux responsables, présent au comité, qui a rencontré le créateur. Au total, la DDTEFP s'inscrit dans un processus de création envisagé dans son ensemble ; si le responsable juge que la personne n'a pas elle-même suffisamment préparé son projet pour qu'il puisse aboutir et réussir, il le renvoie vers des conseils ; il essaie cependant "d'éviter les allées et venues" et de n'accorder qu'un seul entretien au demandeur.

A Toulouse, la fiche navette de synthèse porte sur le capital et le plan de financement résumé ; elle est pré-remplie par le demandeur lui-même, qui doit ainsi savoir synthétiser ces informations ; lorsqu'il est passé par un organisme de conseil, ou par la Chambre des Métiers, c'est cet organisme qui prépare la fiche. Reste alors au responsable de l'ACCRE à porter son appréciation sur cette même fiche ; c'est la vérification de tous les justificatifs demandés qui lui sert de base pour cette appréciation. Même s'il ne refuse pas un entretien, le responsable se méfie des demandeurs qui "viennent lui vendre leur projet" car il n'a pas le temps et "ne souhaite pas faire d'ingérence".

A Châlons, la personne chargée de l'ACCRE examine les dossiers avant chaque commission ; elle demande les pièces manquantes et prépare des fiches de synthèse qui reprennent de façon très synthétique les éléments d'expérience, de marché, de moyens, de financement, de budget ; elle revoit ensuite les dossiers avec la TG, au téléphone, et la Directrice Adjointe avant de porter une appréciation. Lorsque cette appréciation reste incertaine, que les responsables ont le sentiment de n'avoir pas compris tous les éléments du projet, le demandeur est convoqué pour défendre son dossier directement devant le comité. Au total, la procédure dans son ensemble est uniquement tournée vers l'attribution de l'aide.

A Laon, la responsable passe un temps très variable sur chaque dossier ; un examen peut prendre jusqu'à deux heures ; elle les complète éventuellement avec le demandeur avant le comité. Partout, les agents ont conscience de la portée limitée de leur rôle, uniquement lié à l'attribution de l'ACCRE. Ils ne font pas et ne souhaitent pas faire du conseil en création d'entreprise. Ainsi, à Laon, la responsable ne corrige pas l'aspect économique d'un dossier, même si elle est parfois tentée de le faire, car "ce n'est pas son rôle".

Qu'elle fasse ou non l'objet d'un résumé sous forme de fiche, l'analyse du dossier de demande est faite dans l'optique de la préparation de la décision d'attribution. Même si les DDTEFP insistent sur l'importance de l'écoute et de la rencontre directe avec le demandeur, qui n'a souvent pas d'autre interlocuteur au cours de son parcours vers la création, leur intervention reste tout à fait limitée à ce qu'elles estiment être leur domaine de compétence, c'est à dire l'attribution de l'ACCRE en fonction du Droit. Cette position est justifiée par des questions de temps et de compétences des agents mais aussi par une question de principe, le rôle du Ministère du Travail n'étant pas de faire du conseil à la création d'entreprise.

Par ailleurs, le degré de préparation des motifs avant le comité oriente la discussion soit dans le sens d'une détermination concomitante de la décision et du motif soit dans celui de la simple décision d'attribuer ou non l'aide : moins le motif est préparé a priori, plus la décision de la commission est complexe, inséparable de sa justification ; au contraire, plus le motif est préparé à l'avance (inscrit sur la fiche navette par exemple), plus la décision pourra porter sur des critères systématiques et prendra la forme d'un jugement global du projet.

L'inscription dans un réseau de partenaires et le rôle du chèque conseil

Les DDTEFP s'inscrivent différemment dans les réseaux locaux d'aide à la création d'entreprise. Le rôle attribué au Chèque Conseil résume assez bien cette inscription.

> A Nantes, il est fortement promu lors d'une réunion d'information qui précède les retraits de dossiers. Le dossier ACCRE est un élément d'un processus de création envisagé de manière globale. La partenariat avec les organismes et associations agréés est très important. A Toulouse comme à Nantes, les créateurs sont assez fortement incités à utiliser le chèque conseil pour aller à la Boutique de Gestion.
>
> A Paris, le Chèque Conseil n'est proposé que "quand on ne sait pas répondre" ; les partenariats semblent plus difficile à établir et à maintenir : pour des raisons budgétaires[156], le chèque conseil n'est pas valorisé, les réunions avec l'ANPE ont été supprimées pour des raisons de locaux, ainsi que la collaboration avec des comptables. Le partenariat existe mais est donc plus partiel qu'à Nantes.
>
> Dans la Marne, il se créé avec une association de toutes petites entreprises mais reste très difficile avec les Chambres consulaires, qui défendent les intérêts propres de leurs élus, souvent chefs de plus grosses entreprises. Ainsi, alors qu'un problème spécifique à la profession des coiffeurs conduit la commission à finalement refuser tous les dossiers de coiffeuses à domicile[157], la Chambre des Métiers refuse d'entendre les incitations de la DDTEFP en vue d'une réorganisation de la filière. Le chèque conseil est peu développé ; la personne chargée de l'ACCRE à la DDTEFP renvoie plutôt vers l'AFPA, sans qu'une collaboration soit engagée pour autant.
>
> A Laon, le chèque conseil a été supprimé récemment pour des raisons budgétaires ; la DDTEFP conseille donc plus les demandeurs ou les renvoie sur des conseil gratuits.

Les Points Chance de l'ANCE, surtout depuis que leurs moyens ont été réduits, sont en général peu appréciés et jamais associés car, comme souvent la Chambre de Commerce, ils n'étudient pas vraiment les projets, ne s'investissent pas sur un dossier ; ils sont jugés trop

---

[156] La délivrance d'un chéquier entraîne la nécessité d'engagement préalable de la totalité de la somme potentiellement concernée, quel que soit le nombre de chèques qui sera utilisé par le bénéficiaire.

[157] Les coiffeurs prennent des apprenties en CAP ou BEP mais ne les embauchent pas à l'issue de leur apprentissage. Les emplois étant occupés par de nouvelles apprenties, elles sont au chômage. Elles ne peuvent ouvrir un salon pour lequel un BT est exigé. Reste la coiffure à domicile, d'où une multiplication de projets similaires, sur un secteur géographique limité.

généralistes. Les Boutiques des Gestion ont des réputations variables d'un département à l'autre mais sont souvent agréées chèque conseil.

Les conditions de définition de la compétence de la DDTEFP et de ses partenaires dans le processus d'attribution de l'ACCRE présentent une variété certaine. Au centre de l'interrogation sur la construction des critères d'attribution de l'ACCRE, et d'intervention de l'État, se trouve une décision, issue de ce processus. Dans des contextes différents, cette décision repose toujours sur une analyse des dossiers. Elle s'appuie sur tous les éléments qui peuvent permettre de juger de la conformité du projet avec le texte de loi, et d'évaluer en particulier sa réalité et sa consistance. Les critères de la décision sont déterminés par les éléments pris en compte dans cette évaluation.

22. La décision

221. Les a priori de la décision

Selon une circulaire de 1987, les dossiers peuvent être classés en trois groupes pour préparer la commission. Deux des cinq départements visités appliquent ce principe.

Ce n'est pas le cas à Nantes : une fois le dossier déposé, l'avis est en fait a priori favorable puisque le responsable a accepté de prendre le dossier. Ainsi, quand il n'y a "pas de problème", "pas de remarque" d'aucun membre du comité, celui-ci donne un avis favorable à l'attribution.

A Châlons, si les dossiers ne sont pas classés avant la commission, les premiers dossiers examinés sont ceux des demandeurs qui ont été convoqués, c'est à dire les dossiers qui posent a priori problème, sur lesquels l'avis préalable est réservé. La commission passe plus de temps sur ces dossiers ainsi que sur les avis défavorables car elle doit proposer un motif de rejet.

A Laon non plus les dossiers ne subissent pas de classement préalable. Dans ces deux derniers départements, le nombre limité de dossiers explique que leur examen puisse se passer d'un classement préalable.

A Paris, les dossiers dont la case "rejet" a été cochée sur la fiche navette par les décisionnaires, qui en indiquent sur ce document les motifs, ne sont pas examinés par le groupe restreint. Cela est justifié par le manque de crédits qui induit une nécessité de réduire au maximum le nombre de dossiers acceptés. De plus, la responsable considère que, du fait de leur contact direct avec le demandeur, les décisionnaires sont "assez souples". Le Groupe Restreint commence donc par examiner les dossiers classés "peu précis", les moins nombreux, puis passe aux avis favorables : chaque membre du groupe peut alors "arrêter un dossier" mais l'a priori reste positif.

A Toulouse, le processus est inverse. Les dossiers classés en avis favorable par le responsable de l'ACCRE à la DDTEFP, relativement peu nombreux, ne sont pas examinés par la commission. On se contente de vérifier que personne n'émet de réserves particulières à leur sujet, en fin de comité. Le classement préalable ne comporte pas de groupe intermédiaire ; les dossiers examinés sont donc tous classés "défavorables". Très peu de ces avis sont transformés en accord au cours du comité. L'a priori sur un dossier est toujours défavorable : le demandeur doit attester, prouver tout ce qu'il avance, la fraude est toujours envisagée comme possible. Sur les fiches navettes portant un avis favorables, l'appréciation du responsable de l'ACCRE est : "éléments attesté". Un manque d'information ou une information impossible à vérifier (parce que les projets mentionnés impliquent des entreprises étrangères par exemple), des éléments non attestés (une expérience déclarée mais sans certificat de travail) sont des motifs de rejet.

Au contraire, à Nantes et à Paris, les membres du comité apparaissent attentifs à ne pas pénaliser un projet qu'ils pensent ne pas bien comprendre, par exemple parce que le montant d'un rachat de fonds semble élevé, ou s'ils ne peuvent pas prouver, bien qu'ils la suspectent, une relation de dépendance.

222. Les critères de la décision

Les critères qui fondent une décision de refus ou d'attribution sont la traduction différenciée d'un même texte de loi. La loi fournit la grammaire des conditions d'attribution. Les différences relevées dans l'activation de différents types de critères renvoient à des différences d'interprétation, liées à des conditions de mobilisation différentes, du droit à l'aide.

Les rejets quasi systématiques d'activités jugées immorales

Malgré les efforts déployés pour éviter d'avoir "une attitude moralisatrice", tous les responsables des DDTEFP ont conscience d'avoir une certaine responsabilité morale au travers de l'attribution d'une aide de l'État. Certaines activités, même légales, ne peuvent être encouragées par l'État. Comme le dit la responsable de Paris : "si ça passe dans la presse : l'État aide les sex-shops...". Les activités jugées "douteuses" sont celles qu'on soupçonne d'être des escroqueries, d'exploiter la crédulité des gens ; ce sont les Minitels roses, sex-shops, agences matrimoniales et plus souvent, la relaxation, l'hypnose, la divination, l'amincissement... Quand c'est possible, elles sont rapprochées d'un exercice illégal de la médecine.

Ainsi, à Nantes, la mention de l'hypnose sur un prospectus entraîne un rejet immédiat avec comme commentaire (ironique) : "l'État ne veut pas participer au développement du bien être individuel, c'est malsain". Cependant, le même comité finit par accorder l'aide à un centre d'amincissement qui peut justifier de la présence d'un diététicien car "c'est du physique, pas du psycho-truc". Les motifs de ces rejets sont particulièrement difficiles à établir et ils ne sont pas à l'abri d'un recours contentieux. Par exemple, dans la Marne, le rejet d'une centre de bronzage en libre-service, activité jugée dangereuse pour la santé

mais relevant d'un secteur non réglementé, porte sur la qualification nécessaire relativement aux dangers du matériel, mais la DDTEFP craint de perdre le recours. Ces réticences "morales" vis à vis de certaines activités sont connues et les dossiers peu nombreux, les demandeurs prévenus : à Nantes, le responsable précise ainsi qu'une demandeuse "ne se fait pas d'illusions sur le rejet de son dossier". La circulaire "Questions Réponses" de la DE prend explicitement en compte ces cas, en suggérant des motifs de rejet.

Mais cette approche "morale" peut aussi s'appliquer lorsqu'on soupçonne que les créateurs eux-mêmes peuvent être victimes d'escroquerie.

Ainsi, à Paris, on rejette systématiquement les systèmes de vente en multi-réseaux (une personne achète des gélules et les revend), "surtout quand ça touche à la santé" en s'appuyant sur le fait que la "vente en boule de neige" est interdite par le code du commerce. Le responsable de Toulouse s'est constitué tout un dossier sur les scandales liés à des franchises ou à des réseaux de vente à domicile. Dans ce cas, le rejet est systématique.

Cela suppose d'effectuer des recherches quant à la réglementation de chaque profession, au cas par cas, en fonction de l'arrivée des dossiers. Les doutes sont déclenchés par la multiplication des dossiers pour une même activité, un même type de projet.

Par ailleurs, certaines formes d'activité indépendante peuvent faire l'objet, dans certains départements, de rejets quasi systématiques. La justification en est que ces formes d'exercice entraînent presque toujours une absence d'autonomie. C'est le cas des agents commerciaux, en particulier dans l'immobilier, qui font l'objet de rejets en Haute-Garonne et dans l'Aisne car "ils n'ont en général que quelques affaires et sont remerciés au bout de trois mois car leur CA n'est pas suffisant". Mais ces méfiances ne sont pas partout partagées : dans la Marne, le représentant d'une association est favorable, au comité, à ce qu'on accorde l'aide à des commerciaux car "il en faut aussi".

Le lien de subordination

Plus généralement, l'existence d'un lien de subordination est un critère important de rejet. Il apparaît dans le texte de loi à travers les notions de contrôle de l'entreprise mais aussi, très généralement, à travers celle de "création d'entreprise". S'il existe un lien de subordination, c'est la création d'une "véritable entreprise" qui est mise en doute par l'Administration. L'attention portée à l'assimilation possible de l'activité à un contrat de travail est liée à la culture du Ministère du Travail ; elle est particulièrement accentuée quand les agents concernés sont des Inspecteurs du Travail.

Dans la Marne, où la Directrice Adjointe est une ancienne inspectrice, elle assimile rapidement la sous-traitance à du marchandage. La méfiance vis à vis de la sous-traitance comme indice d'un lien de subordination est particulièrement aiguë vis à vis du secteur du bâtiment. En Haute-Garonne, si le créateur n'a pas acquis en propre un outil de travail, son dossier de sous-traitant dans le bâtiment sera rejeté. En Loire-Atlantique cependant, un dossier de maçon qui compte explicitement "vendre uniquement sa main d'oeuvre" peut passer, faute de motif approprié et parce qu'"il y a quand même un projet". De même à Paris, cette méfiance est moins forte : le dossier d'une personne qui sera commercial de son ancien employeur ne pose pas de problème ; l'essaimage n'est pas considéré comme un indice de lien de subordination.

Mais les problèmes liés à la création d'entreprises ayant des relations assimilables à un lien de subordination peuvent mettre en question les conditions mêmes du licenciement du demandeur. Alors qu'il est considéré comme un fait acquis au moment de la demande d'ACCRE, le licenciement peut avoir des répercussions sur le projet d'entreprise, et sur la décision d'attribution de l'ACCRE. Il arrive ainsi que des licenciements soient réalisés en vue de la future création. Cela peut se produire dans des circonstances diverses. Un licenciement négocié à l'amiable par un salarié souhaitant créer son entreprise ne pose pas a priori de problème. En revanche, le licenciement par une grande entreprises de salariés à qui elle vend ensuite une franchise peut être problématique : refuser l'aide, c'est mettre le salarié en difficultés, la donner, c'est encourager ces pratiques d'externalisation de la main d'oeuvre...

Mais cela peut aussi avoir lieu dans des conditions familiales : dans la Marne, le licenciement de la femme en vue d'étendre l'entreprise familiale par l'ouverture d'une nouvelle concession donne lieu à un refus justifié par le fait que "licenciement, allocations de chômage, ACCRE, c'est un peu facile...". De même en Haute-Garonne, le projet du fils, qui s'ajoute à l'entreprise familiale, est rejeté. Le lien de parenté constitue alors un facteur de méfiance ; le partage de locaux aussi. Mais les extensions d'entreprises ne sont pas partout systématiquement rejetées : est ainsi accordée à Paris l'aide à une femme qui ouvre, à côté de la pharmacie de son mari, une parapharmacie.

Au total, la frontière de ce qui définit un lien de subordination est difficile à établir. Elle donne lieu à de nombreuses discussions, animées, en comité et n'a pas les mêmes limites dans la Marne ou la Haute-Garonne, qui en ont une définition assez large, et à Paris ou en Loire-Atlantique, qui y semblent moins sensibles.

Le "social" et l' "économique"

Bien qu'elle ne soit pas directement mentionnée dans la loi, la viabilité économique des projets est un critère d'attribution explicite et important. Le nouveau décret, paru en avril 1996,

précise explicitement que le comité examine "la réalité, la consistance et la viabilité du projet", ce qui confirme les DDTEFP dans leur utilisation de ce critère.

A Nantes, l'examen économique du projet est tempéré par la volonté, exprimée par le représentant de la Chambre de Commerce, de ne pas juger l'activité. L'aspect économique est le plus souvent abordé à travers le financement du projet : est-il équilibré, est-il suffisant ? L'existence attestée d'un prêt est ainsi un élément très positif. La faisabilité du chiffre d'affaires escompté donne lieu à des discussions où les avis des représentants des chambres consulaires sont importants. L'analyse économique se construit au cours des échanges entre les membres du comité. Elle est très liée à la précision de la description de l'activité. Bien argumenté, un projet "ric-rac" du point de vue financier peut passer ; les "petits projets" sont explicitement inclus dans le champ de l'aide, qui peut à la limite compléter un financement un peu trop juste.

De même, à Paris, le recours à la notion de "toute petite entreprise" peut permettre d'attribuer l'aide à un dossier dont l'équilibre financier est limite. La représentante de la RGF, qui connaît bien les secteurs en difficultés pour participer aux commissions de liquidation judiciaires, fait part de ses réticences vis à vis de ces secteurs (par exemple, l'hôtellerie, les agents de voyage) ; modes de règlement et de financement, clientèle visée... sont des éléments pris en considération, en particulier par le représentant de la Chambre de Commerce.

A Laon, le revenu dégagé par l'activité est un élément d'appréciation, mais sa faiblesse ne conduit pas un rejet systématique. En revanche, les commerces ambulants sont considérés comme particulièrement fragiles ; l'existence d'un second motif (dette fiscale, absence du véhicule), conduit à rejeter leur demande. Le représentant de la TG refuse les projets qui ont besoin de l'ACCRE pour débuter car "on peut pas faire des miracles" et est particulièrement attentif au financement du stock et des investissements des commerces. En revanche, la présence, rare, d'une étude de marché est un élément favorable, qui peut conduire à accepter des dossiers même mal remplis. Le fait d'avoir obtenu un prêt est aussi considéré comme un élément favorable, non seulement pour le financement que cela représente mais aussi parce que la banque a jugé le dossier suffisant ("s'il a un prêt c'est que son financement passe").

A Châlons, ce sont les représentants de la Chambre des Métiers et de la TG qui examinent l'équilibre des comptes. La Chambre des Métiers cherche des "vrais chefs d'entreprise". Le représentant d'une association de chefs de toute petites entreprises soutient les petits projets mais qui sont des "vraies créations".

A Toulouse, c'est le manque d'information sur la dimension économique qui conduit à rejeter un dossier. Il n'y a pas, en commission, de discussion sur le contenu économique d'un dossier mais son éventuelle absence est soulignée. La présence d'une "vraie étude de marché, avec un rapport", est un point positif, pour peu que le dossier ne soit pas un faux.

Au total, l'examen spécifiquement "économique" des projets est axé soit sur leur dimension commerciale, soit sur leur équilibre financier tel qu'il apparaît dans les tableaux comptables du dossier.

De son côté, le critère "social" n'est explicitement activé qu'à Paris. Cela se traduit par une prise en considération systématique de l'âge du demandeur, comme facteur favorisant l'attribution. Il est clairement opposé au critère "économique". Cette opposition ne se résout pas toujours en Groupe Restreint et est parfois tranchée au comité départemental. Celui-ci décide par exemple d'attribuer l'aide à un RMIste soutenu par la Commission Locale d'Insertion, SDF sur le point de s'en sortir, mais dont le projet "ne tient pas la route, sur le plan économique ; après c'est du social".

En revanche, dans la Marne, le comité refuse les dossiers de coiffeuses à domicile car "ça devient de l'aide sociale". Dans l'Aisne, la responsable a le souci de ne pas encourager "les RMIstes qui n'ont rien car ça les aide pas". A Nantes, il peut arriver que l'âge soit pris en considération comme un facteur positif, mais l'ACCRE ne pourra être accordée que si le dossier est jugé suffisamment bien monté du point de vue financier.

Les comité d'attribution sont conscients de l'ambivalence de la mesure, de la nécessité de rapporter l'exigence quant au contenu économique à la modestie des projets et des moyens des demandeurs. La conciliation des dimensions économique et sociale ne se fait en général pas sur le plan du principe (sauf à Paris) mais au cas par cas.

La considération de l'implantation locale apparaît parfois comme un élément de la décision : c'est le cas en particulier dans l'Aisne, où l'aide peut être justifiée par la nécessité de soutenir un secteur géographique qui se désertifie. A Paris, des pratiques "locales" comme celles du Sentier sont prises en considération pour juger un dossier : le fait de fabriquer des coussins dans sa cuisine ne pose pas de problème car c'est une pratique courante dans ce quartier. C'est à Paris que les traditions sectorielles locales sont les plus visibles dans les dossiers de demande d'ACCRE.

Le contrôle de la légalité

Le contrôle de la légalité de la demande soumise fait partie des missions des DDTEFP. Ce contrôle peut être systématique ou non.

A Nantes ou à Laon, il n'a lieu que si un doute surgit. A Paris, la RGF pousse à le systématiser dans certains cas : en cas de création d'entreprise dans le secteur de la confection, une enquête est demandée à l'Inspection du Travail ; le groupe attend les résultats de cette enquête pour examiner la demande ; si l'enquête ne révèle pas de faute grave (non déclaration des salariés à l'URSSAF), c'est un facteur positif pour l'attribution.

A Toulouse, le contrôle est l'activité essentielle du responsable de la DDTEFP. Il consulte systématiquement les fichiers de l'URSSAF, vérifiant la réalité du licenciement du demandeur et des embauches prévues ; il vérifie l'existence des entreprises clientes ou fournisseurs du projet ; toute expérience doit être attestée ; la déclaration sur le fait d'avoir ou non déjà dirigé est vérifiée par le biais de la Banque de France et conduit à refuser l'aide si elle est fausse...

A Châlons, la convocation du demandeur au comité, en dehors de son intérêt pour la compréhension et l'évaluation du projet, a aussi une fonction de contrôle. La Directrice Adjointe cherche au cours de cet entretien à vérifier à la fois la véracité des propos du demandeur mais aussi à savoir s'il emploie des travailleurs au noir... L'interrogatoire peut comporter des pièges : la créatrice d'une concession automobile ayant dit que c'était son mari qui avait vendu les premiers véhicules, l'entreprise a été considérée comme une extension et l'aide refusée... Cette orientation est cependant contrebalancée par la présence des autres membres du comité, qui cherchent plutôt à évaluer la motivation et la cohérence du projet du demandeur. En revanche, le fait que la création d'entreprise soit une régularisation de travail au noir (dans le bâtiment par exemple) ne pose pas de problème pour l'attribution.

Le profil du demandeur

Le profil du demandeur, et son passé professionnel, sont des éléments importants dans la décision d'attribution.

En Haute-Garonne, le fait que le demandeur soit licencié d'une grande entreprise à la suite d'un plan social et qu'il n'ait jamais géré d'entreprise sont des "points positifs très rassurants" pour la DDTEFP. Malgré les réformes de l'ACCRE, qui tendent à détourner la mesure de ce seul public, c'est un profil traditionnel de salarié industriel qui reste le plus valorisé. De même, dans la Marne, le profil d'un créateur de pizzeria, licencié économique d'une maison de champagne, conduit à le qualifier de "vrai chômeur créateur" tandis que la carrière erratique d'un créateur, très diplômé, d'une entreprise d'installation de salles de bain est un handicap pour l'obtention de l'aide et que la participation dans le passé à la gestion d'une entreprise, pour le créateur d'une entreprise de négoce conduit à l'interroger en détails avant de lui accorder l'aide. A l'opposé, à Nantes, la DDTEFP ne cherche pas à trier les "vrais chômeurs" des autres. Le responsable se dit intéressé par le "nouveau public" de l'aide, anciens commerçants, artisans...

Globalement, un profil professionnel classique, un licenciement avec plan social, une carrière dans une grande entreprise... sont des points qui facilitent l'obtention de l'aide, ne serait-ce que parce que ce type de profil est mieux connu des agents des DDTEFP : leur décision leur apparaît alors moins risquée.

Avant que l'aide ne soit réservée aux chômeurs inscrits depuis plus de six mois, les DDTEFP ont parfois eu affaire à plusieurs dossiers issus du même plan social. Cela a été en particulier le cas à Châlons, avec les plans sociaux des maisons de champagne et à Laon pour le

textile. Ces dossiers n'ont pas subi de traitement particulier ; ils ont été jugés avec les mêmes critères que les autres ; ils sont en général alors apparus très bons, l'apport financier lié à la prime de licenciement et aux aides de l'entreprise étant important, en comparaison des projets habituels, et les demandeurs ayant souvent bénéficié de stages et de conseils.

La qualification du demandeur est aussi un critère important. Si une qualification adaptée, élevée et pointue apparaît comme un avantage important, c'est aussi parce qu'elle distingue le projet de nombreuses demandes moins assurées de ce point de vue.

> En Haute-Garonne, on exige que ce soit le demandeur lui-même qui apporte la qualification et non son conjoint ou son salarié ; ce n'est pas le cas aussi systématiquement dans les autres départements. A Paris, le niveau de qualification des architectes, même quand ils n'ont pas de moyens ("c'est quand même une aberration de financer son matériel par découvert ; le nombre d'architectes qui n'ont pas un rond, c'est une catastrophe!") suffit à accorder l'aide. Le fait d'être qualifié pour l'activité ou d'avoir un associé qui le soit, d'être inséré dans un secteur... sont des gages de sérieux. En Loire-Atlantique, la qualification est un des critères d'appréciation le plus souvent mis en avant : la formation musicale d'un créateur de logos sonores, la qualification pointue d'un élagueur acrobatique, le parcours de formation d'une styliste... impressionnent le comité.

La décision d'attribution de l'ACCRE est toujours fondée sur une évaluation du projet présenté par le demandeur. Au cours de cette évaluation, différents éléments sont pris en considération. Les critères activés peuvent relever de registres très différents tels le contrôle de la légalité, la responsabilité morale vis à vis de l'escroquerie, la nécessité, pour les agents du Ministère du Travail, de distinguer nettement activités indépendante et relevant du salariat, et, plus généralement, la correspondance du profil du demandeur avec son projet ou les dimensions sociale et économique de la mesure. L'insistance sur l'un ou l'autre de ces critères est variable selon les départements. Elle correspond à une manière d'envisager le rôle de l'État et de l'ACCRE. Ainsi, en Haute-Garonne, c'est essentiellement la fonction de contrôle qui est activée tandis qu'en Loire-Atlantique, la formation du demandeur et l'aspect commercial du projet sont mis en avant et qu'à Paris, c'est l'opposition entre l'économique et le social qui est au centre de la décision. La cohérence de ces éléments avec l'organisation du processus d'attribution fait l'objet de la cinquième partie.

Cependant, au delà de la mobilisation différenciée de registres et de critères de décision, la décision d'attribution repose toujours sur une évaluation de chacun des cas, de chacune des demandes soumises. Même si certaines caractéristiques peuvent conduire à des rejets presque systématiques, c'est bien, en général, la demande dans son ensemble qui est évaluée. Cette évaluation repose alors sur la bonne compréhension du projet : ce que juge le comité, c'est d'abord un projet et son porteur. Leurs multiples caractères ne sont pas examinés un par un

mais se trouvent résumés dans la description du produit et dans la visibilité de la motivation du demandeur.

223. Une étude de chaque situation

L'importance de la description du produit

La décision d'attribution repose en grande partie sur la compréhension précise du projet. Plus celui-ci est original, moins le dossier suffit à le décrire. Une visualisation directe du produit ou une exposition orale sont alors des moyens rapides et efficaces d'exposition du projet.

> Ainsi, dans la Marne, la convocation des demandeurs permet certes de détecter un éventuel lien de subordination et de contrôler la réalité du projet mais surtout de mieux saisir dans son ensemble les conditions et l'intérêt de l'activité envisagée. Ce sont ainsi les demandeurs dont le dossier n'était "pas clair" qui sont convoqués. Cette nécessité de compréhension précise de l'activité est d'autant plus accentuée que celle-ci est un peu innovante.
>
> De même, à Paris, le fait qu'une demandeuse ait joint des photos de ses "coussins ergonomiques" est décisif pour l'attribution. De même pour un photographe créateur de luminaires : après une forte indécision due à la difficulté d'imaginer son produit, les photos sont convaincantes et l'aspect "original" de son produit est un élément positif pour l'attribution. La photo permet alors de se faire de façon très simple une idée de la fabrication, des investissements nécessaires, du marché potentiel...
>
> A Nantes, un fabricant de trophées a fondé son recours sur des photos de ses produits. Sa demande avait été initialement rejetée "parce qu'on n'avait pas compris ce qu'il voulait faire" ; son apport est constitué de la valeur de ses modèles ; sans être suffisante, cette réponse permet cependant de rouvrir son dossier et incite à le revoir. De la même façon, une prestation de "marquage invisible" de matériel informatique, vidéo, télévisuel contre le vol ne convainc pas : si c'est invisible, est-ce dissuasif, sinon, y a-t-il un fichier ? Les "doutes sur le produit", la difficulté à l'imaginer concrètement, et donc sur ses débouchés, conduisent à un refus. L'absence d'information sur la fabrication de gâteaux, confiserie, chocolat... conduit à demander à un membre du comité de vérifier les conditions de fabrication et de goûter... En revanche, l'aspect innovant d'une activité de débroussaillage acrobatique, qui a pu être observée par un des membres du comité, impressionné par la technicité, conduit à accorder l'aide sans problème.

La motivation du demandeur

L'importance de la visualisation du produit montre que l'attribution de l'aide ne peut se faire selon des critères généraux, sans un retour à chaque cas. La connaissance du projet, de la personne, de sa motivation, est finalement déterminante, que cette connaissance soit directe, par la DDTEFP, ou indirecte, par un des membres de la commission.

Ainsi, à Laon, l'attestation par le représentant de la Chambre des Métiers du fait que le demandeur "est bien" permet de faire basculer la décision en positif. La motivation, la visibilité des efforts faits pour remplir le dossier -et donc indirectement pour préparer le projet- sont des critères importants d'acceptation, surtout pour les "tout petits projets". Ainsi, le fait que deux créatrices d'une entreprise de repassage, qui vont faire du repassage du matin au soir, aient "la volonté", est fondamental pour leur attribuer l'aide.

De même, à Paris, on considère qu'un demandeur "motivé mais dépendant d'un client ; il a travaillé son dossier" doit être encouragé. A l'inverse, un dossier peu rempli ou dont le créateur n'a pas pris la peine de se présenter, a peu de chances d'aboutir. Est ainsi recalé à Nantes, le "dossier allégé" d'une entreprise de repas de régimes, à Châlons, celui du créateur qui n'a pas répondu à la convocation du comité, celui qui a visiblement passé moins de temps sur son dossier que le comité à Toulouse...

Les cas de dossiers baclés sont cependant rares ; les créateurs sont en général très engagés dans leur projet et accordent une réelle importance à l'ACCRE. C'est cette connaissance directe de l'investissement personnel des demandeurs dans leur projet qui conduit la responsable de l'ACCRE à Laon à soutenir presque tous les dossiers. Dans tous les départements, beaucoup de projets "limites" sont ainsi aidés parce que leur créateur apparaît motivé et sérieux ; l'ACCRE ne joue pas alors seulement un rôle de soutien mais devient un réel encouragement à la création.

La réalité de la création

L'examen des demandes porte en général sur un projet non encore initié. Dans certains cas cependant, lorsqu'il s'agit d'un recours ou lorsque le dossier a été déposé juste avant le démarrage de l'entreprise, celle-ci existe déjà au moment de l'examen de la demande. La réalité de la faisabilité du projet est alors un élément qui peut être pris en considération, bien que rien n'y oblige.

Ainsi, la DDTEFP de Paris apprécie, lors d'un recours, que le demandeur donne des informations sur la marche de son entreprise. A Nantes, le fait que les investissements aient été effectivement réalisés suffit à prouver le financement : par exemple un créateur n'a pas obtenu son prêt mais s'est débrouillé pour effectuer lui-même la mise en conformité du fonds et paie effectivement son électricité. Dans les autres départements, cette expression de la réalité de la création n'est pas examinée en commission. Plus généralement, elle n'est pas suffisante pour déclencher une décision d'accord, elle n'oblitère pas les autres critères : savoir que la créatrice va malgré tout tenter son affaire ne suffit pas à accorder l'aide à une agence matrimoniale.

La décision d'attribution de l'ACCRE repose plus sur une évaluation globale de chaque projet, pris à travers le produit et la motivation du demandeur, que sur une liste de critères

préétablie à respecter. Cependant, les décisions ne sont pour autant déconnectées les unes des autres. Une volonté apparaît dans l'action des DDTEFP de participer à la construction de critères d'attribution, ce qui nécessite une attention à la cohérence des décisions prises dans un département.

224. La volonté de faire jurisprudence

La nécessité de cohérence des décisions

Les avis des commissions sont orientés par la nécessité de cohérence avec les décisions précédentes. Tous les comités sont confrontés à un moment à un problème de cet ordre. La volonté de cohérence traduit l'attention des comités à adopter une position qui puisse être interprétée. Cette volonté peut conduire à rejeter des projets que le comité aurait acceptés si une décision précédente n'allait dans le sens opposé, et vice-versa. Le rapprochement entre deux dossiers repose d'abord sur une similarité d'activité. Vient ensuite la comparaison des autres éléments, financiers ou tenant à la qualification par exemple.

Ainsi, dans la Marne, "par solidarité avec la décision précédente", un refus unanime est prononcé contre un centre de bronzage en libre service, alors même que celle-ci fait l'objet d'un recours que la DDTEFP craint de perdre. La plupart du temps, cette contrainte se manifeste à travers des enchaînements de décisions au cours du même comité : si on a laissé passé / rejeté tel dossier alors on laisse passer / rejette celui-ci.

L'attention portée à la cohérence des décisions est un élément de la conscience qu'a le comité de sa faculté de créer du Droit, ou tout au moins de participer à son élaboration à travers l'établissement d'une jurisprudence qui construit progressivement des règles d'attribution. Cette conscience peut être plus ou moins volontaire et explicite.

Elle l'est totalement dans la Marne, par exemple lorsqu'il s'agit de refuser l'aide aux coiffeuses à domicile afin de mettre en lumière un problème de profession : il faut alors refuser l'aide à toutes les demandes pour qu'il y en ait moins et "qu'on fasse jurisprudence". Mais elle existe aussi à Paris et en Haute-Garonne vis à vis de le vente en multi-réseaux ou de la santé.

Le recours aux instances supérieures

Sans orienter les décisions, qui, on l'a vu, relèvent le plus généralement d'une confrontation directe de chaque dossier aux textes de loi existants, la Délégation à l'Emploi donne aux DDTEFP des instructions qui sont de l'ordre de l'aide à l'interprétation des textes et quelques orientations en vue de leur application. Ce sont souvent des instructions orales ou des

notes, rarement un commentaire de jurisprudence (deux circulaires "Questions / Réponses" sont parues depuis la naissance de l'ACCRE). Ces orientations sont prises en considération par les agents des DDTEFP, qui ne les appliquent cependant pas à la lettre, surtout si elles sont en opposition avec leur pratique. Ainsi, en ce qui concerne la définition de la complétude des dossiers, les pratiques demeurent variées malgré des instructions tendant à leur uniformisation. De même, les projets de location-gérance ne sont pas systématiquement rejetés par les comités, alors que la Délégation à l'Emploi les y incite. Les comités ACCRE préservent ainsi leur rôle d'interprètes directs de la loi.

Cependant, il arrive que certains cas fassent surgir un besoin de référence à des critères nationaux précis, ou de comparaison avec d'autres départements. Ces cas, rares, sont ceux pour lesquels la DDTEFP ne sent pas compétente pour apporter une réponse appropriée. Le téléphone est alors le moyen le plus fréquemment utilisé pour communiquer avec d'autres départements ou avec la Délégation à l'Emploi, les Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ne paraissant pas remplir ce rôle d'instance de coordination et de généralisation. Cela se produit lorsque sont en cause de grosses entreprises ayant des établissements sur plusieurs départements, des franchiseurs ou d'autres formes de réseaux. La nécessité de dépasser le cadre départemental vient donc de ce que la demande elle-même implique un acteur trans-départemental.

Ainsi, le licenciement par une entreprise, présente sur tout le territoire français, d'un salarié à qui elle cède son activité en franchise conduit la DDTEFP de Nantes à appeler la DE pour se renseigner sur l'existence d'un plan social national, de cas similaires, et d'une position de principe à adopter pour ce dossier. A Paris, la situation est un peu différente puisque le comité départemental plénier joue le rôle d'instance supérieure sollicitée pour des positions de principe.

En dehors de ces cas, les instances départementales prennent en général leur décision seules, sans attendre un aval parisien. Très rares sont les dossiers ajournés dans l'attente d'un avis de la Délégation à l'Emploi ou d'un autre département. Les départements sont responsables de leur décision, qui pourra être contestée par la voie du contentieux, et assument cette responsabilité. En cas de recours hiérarchique, le Ministère, via la Délégation à l'Emploi ou la DRTEFP, ne remet jamais en cause, par principe, les décisions des départements ; il respecte donc l'attribution du pouvoir de décision aux DDTEFP.

23. La rédaction des motifs de rejet

La rédaction des lettres de refus d'attribution de l'ACCRE est un exercice qui s'appuie sur les critères de décision dont il a été question jusqu'ici pour les traduire par écrit. Cet exercice met en avant la nécessité de se conformer à l'état de la législation et de la jurisprudence. Il conduit donc à interpréter les critères de décision dans le champ écrit de la stricte légalité. C'est en effet sur ces lettres que sont indiqués les motifs du refus, qui d'après l'obligation de motivation des décisions administratives, doivent être justifiés, et sur la base desquels pourra éventuellement se fonder une contestation. Les agents des DDTEFP qui ont en charge cette mission de rédaction n'ont en général pas de formation juridique. Ils mobilisent les quelques éléments disponibles et ont surtout appris sur le tas, et parfois aux dépens de leur Administration, les règles à respecter pour la rédaction d'une lettre de ce type. Ainsi, l'oubli de "par délégation" au dessus de la signature du DDTEFP s'est produit dans le passé dans au moins deux des départements visités.

231. Les utilisations de "réel et consistant"

Hormis les motifs tenant à l'éligibilité, les lettres font en général référence au notions de réalité ou de consistance du projet présentes dans le décret.

A Laon, l'expression "la réalité et la consistance de votre projet n'ont pu être établies pour le motif suivant", proposée par le système GPI de gestion informatique des mesures de politique d'emploi, qui est utilisée ; le motif est ensuite court mais souvent chiffré. A Toulouse, la même expression précède systématiquement un motif télégraphique.

A Châlons, le motif renvoie à l'un des deux termes et est extrêmement détaillé ; les lettres font souvent deux pages. Selon la responsable de l'ACCRE à la DDTEFP, qui les rédige, "réel" renvoie à la présence des "moyens d'exister" (matériels, humains, possibilité réglementaire d'exercice) tandis que "consistant" renvoie aux moyens financiers. La sous-traitance "pieds et poings liés" est, dans cette optique, assimilée à une absence de réalité.

En revanche, à Paris, où les termes "manque de consistance" ou "de réalité" précèdent toujours le motif, la responsable de l'ACCRE préfère se référer à la consistance car "il y a toujours réalité, c'est un problème de cohérence ; la réalité de la création n'est pas vraiment un motif". Ce terme n'est donc que très peu utilisé, bien qu'il soit présent lors du classement préalable des dossiers, en référence à la circulaire qui l'autorise.

De même, à Nantes, on considère que lorsqu'un créateur a démarré, "on ne peut pas douter de la réalité de l'entreprise". Les motifs réservent cependant souvent dans ce département la notion de consistance aux problèmes d'équilibre du plan de financement ou du compte de résultat tandis que les éléments techniques, commerciaux, ou un manque de financement, sont plus souvent rapportés à la réalité du projet.

232. La standardisation des motifs

Les motifs de rejet indiqués aux demandeurs sont construits selon des procédures qui diffèrent largement selon les départements. Leur degré de standardisation est très variable.

En Loire-Atlantique, la lettre de rejet est une lettre standard, issue de GPI (cf. lettre 1) et les motifs indiqués sont intégrés au système GPI et appelés par un index alphabétique. Le comité travaille directement à partir de la liste des motifs, rédigée il y a six ou sept ans. Les motifs (cf. liste 1) sont assez larges pour s'appliquer à n'importe quel type d'entreprise. Les plus fréquemment invoqués sont les motifs "M" et "N" qui correspondent à des problèmes de plan de financement et de compte de résultat prévisionnel.

A l'opposé, dans la Marne, chaque lettre est rédigée entièrement par la personne chargée de l'ACCRE. Elle n'utilise pas de modèle de lettre ; celles-ci sont longues et détaillées, adaptées à chaque cas, entièrement rédigées... (cf. lettre 2). Le comité ne dispose donc pas de motifs préparés à l'avance mais doit en proposer la teneur.

Entre ces deux extrêmes, dans l'Aisne, c'est la lettre proposée par GPI qui est utilisée mais la responsable rédige les motifs à partir des notes qu'elle prend en commission ; ceux-ci sont succincts mais précis et chiffrés (cf. lettre 3).

En Haute-Garonne, GPI sert aussi de support mais les motifs ne sont pas libellés de la même manière. Les motifs sont préparés avant le comité ; on indique sur la lettre le motif qui figure sur la fiche navette, et qui a été éventuellement complété ou corrigé au cours du comité. Ce motif est tapé tel que, en style télégraphique (cf. lettre 4).

A Paris, c'est la dactylo qui rédige les motifs en s'inspirant d'une liste de motifs (cf. liste 2), plus longue et plus détaillée qu'en Loire-Atlantique. Elle adapte les motifs aux remarques inscrites par le décisionnaire qui a rempli la fiche navette. Ces remarques constituent des projets de motifs qui peuvent être amendés par le groupe restreint. Les lettres sont ensuite relues par la responsable de l'ACCRE, qui fait très peu de corrections.

DÉCISION DE REFUS DE L'AIDE
55 edi2017

Monsieur Patrice ARNOUX
45 RTE DE MAYENNE

49700 AMBILLOU-CHATEAU

ANGERS, le 28 Octobre 1994

Affaire suivie par : M. LEBLANC
Dossier : N° 20000489100000

Objet : Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprises

Monsieur,

Comme suite a votre demande d'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises déposée le 22 Septembre 1994, j'ai le regret de vous informer qu'après examen de votre dossier par :
- le Comité Départemental en date du
la réalité et la consistance de votre projet prévues par l'article R351-43 du Code du Travail, n'ont pu être etablies pour les motifs suivants :
Décision de refus pour cause d'insalubrité des locaux.

En conséquence, votre demande est rejetée.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Pour le Préfet et par délégation,

Le Directeur Départemental

Michel LABORIE

La présente décision est susceptible d'être contestée dans le délai de deux mois à compter de sa notification :
- soit en exerçant l'un des deux recours administratifs suivants :
• soit un recours gracieux qui devra m'être adressé sous le présent timbre.
• soit un recours hiérarchique devant le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle... (coordonnées du service technique compétent pour instruire le recours hiérarchique).
- soit en formant un recours contentieux devant le Tribunal Administratif compétent de ...(coordonnées de la juridiction competente). La requête est soumise à un droit de timbre de 100F (article 44 de la loi n°93-1352 du 30 décembre 1993 portant loi de finances pour 1994).

LISTE 1 : LISTE DES MOTIFS NANTAIS

10/95

A	Rejet Comité ACCRE - Motif A

Les éléments fournis dans votre demande d'aide à la création d'entreprise ne p ermettent pas de controler votre part d'activité exercée en dehors des liens contractuels pas sés avec l'entreprise ou le mandant pour lequel vous travaillez.

A'	Rejet comité ACCRE : MOTIF A'

Les éléments contenus dans votre demande d'aide traduisent une étroite dépendance de votre activité à l'égard d'une autre entreprise. Ce rapport de subordination ne permet pas de contrôler l'indépendance nécessaire à la direction de votre entreprise, ainsi que la maîtrise suffisante des moyens techniques, commerciaux et financiers qui doivent être mis en oeuvre.

B	Rejet Comité ACCRE : Motif B

Votre expérience et qualification professionnelles ne correspondent pas aux com pétences nécessaires pour le type d'entreprise devant etre créée.

C	Rejet Comité ACCRE - Motif C

Votre projet ne comporte pas suffisamment d'indications sur l'activité réel le de l'entreprise et les débouchés des produits et services.

D	Rejet Comité ACCRE - Motif D

Les moyens financiers et matériels mis en oeuvre sont insuffisants pour que l' activité de l'entreprise soit réellement assurée.

G	Rejet Comité ACCRE - Motif G

Les éléments fournis dans votre demande d'aide ne permettent pas de controler l a consistance de votre projet, notamment au regard de l'évaluation financière.

H	Rejet Comité ACCRE : motif H

Les éléments fournis dans votre demande d'aide ne sont pas de nature à établir la réalité du projet compte tenu des moyens techniques, commerciaux et financiers mis en oeuv re.

I	Rejet Comité ACCRE - Motif I -

L'activité ne dégage pas suffisamment de revenus pour le créateur.

M	Rejet Comité ACCRE - Motif M

Les éléments fournis dans votre demande d'aide ne permettent pas de controler l a consistance de votre projet, notamment au regard du plan de financement.

LETTRE 2 : EXEMPLE MARNE

JS/CG/FM
PREFECTURE DE LA MARNE

1994
DIRECTION DEPARTEMENTALE
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
45 rue Léon Bourgeois
51037 CHALONS/MARNE CEDEX

Tél : 26.65.17.96.

REPUBLIQUE FRANÇAISE
CHALONS/MARNE, le

Le Préfet
du Département de Marne

à

Monsieur

SERVICE DES AIDES INDIVIDUELLES
Aide aux chômeurs créateurs
d'entreprise
Personne chargée du dossier :
Mme 'Poste
SAI-ACE

Monsieur,

Le /1994, vous avez déposé une demande tendant à obtenir le bénéfice de l'aide aux chômeurs créant ou reprenant une entreprise, prévue à l'article L.351-24 du Code du Travail (complété le 1994).

Après examen de votre dossier par mes services, et avis du Comité Départemental prévu à l'article R.351-43-1 du Code du Travail réuni le 1994, j'ai décidé de rejeter votre demande pour les motifs suivants :

L'insuffisance des fonds propres (15 000 F) nécessaires au financement des achats de marchandises (25 000 F), du fonds de roulement (20 000 F) ne permet pas d'apprécier la réalité et la consistance de votre projet telles qu'exigées par l'article R 351-43 3ème alinéa du Code du Travail.

En outre, votre projet révèle de nombreuses imprécisions : vous prévoyez des frais de transport et de déplacement, or votre plan de financement prévisionnel ne fait pas apparaître l'acquisition d'un véhicule (investissement indispensable compte tenu de la nature de votre activité).

La présente décision peut faire l'objet dans les deux mois qui suivent sa notification soit d'un recours hiérarchique devant le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, soit d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de CHALONS/MARNE.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

P/Le Préfet et par Délégation
Le Directeur Départemental
du Travail et de l'Emploi

LETTRE 3 : EXEMPLE AISNE

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL
DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DE L'AISNE

Aide à la creation d'entreprise

Monsieur :

LAON, le - - 1996

Affaire suivie par : Mr
Dossier : N°

Objet : Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprises

Monsieur,

Comme suite à votre demande d'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises deposée le 1996, j'ai le regret de vous informer qu'après examen de votre dossier par :

- le Comite Departemental en date du

la réalité et la consistance de votre projet prévues par l'article R351-43 du Code du Travail, n'ont pu être etablies pour le motif suivant :

- le montant de vos investissements de 12 000, 00 F, votre besoin en fonds de roulement de 15 200, 00 F, soit au total 27 200, 00 F ne sont pas couverts en totalité, veuillez preciser le financement de la différence.

En consequence, votre demande est rejetée.

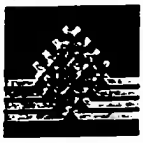
Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Pour le Préfet et par délégation,

Le Directeur Départemental

La présente décision est susceptible d'être contestée dans le délai de deux mois à compter de sa notification par un recours gracieux qui devra m'être adressé sous le présent timbre.

LETTRE 4 : EXEMPLE HAUTE-GARONNE



DIRECTION DEPARTEMENTALE
DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
DE LA HAUTE-GARONNE

AIDE AUX CHOMEURS CREATEURS OU
REPRENEURS D ENTREPRISE

Monsieur

TOULOUSE, le 1995

Affaire suivie par : Mr
Dossier : N°

Objet : Aide aux Chomeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprises

Monsieur,

Comme suite à votre demande d'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises déposée le 1995, j'ai le regret de vous informer qu'après examen de votre dossier par :

- le Comité Départemental en date du 1995,

la réalité et la consistance de votre projet prévues par l'article R351-43 du Code du Travail, n'ont pu être établies pour les motifs suivants :

- Projet financé en totalité par les aides publiques insuffisantes pour assurer le financement de l'outil de travail.
- Analyse économique insuffisante au regard de la concurrence locale et absence totale d'expérience adaptée au transport de personnes handicapées.
- Unicité du donneur d'ordre pour le transport de colis.
- Absence d'agrément préfectoral.

En conséquence, votre demande est rejetée.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Pour le Préfet et par délégation,
P/LE DIRECTEUR DEPARTEMENTAL DU
TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
LE DIRECTEUR ADJOINT

La présente décision peut faire l'objet **par écrit et dans un délai de deux mois :**
- soit d'un recours gracieux auprès du signataire de la présente décision,
- soit d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- soit d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif

LISTE 2: LISTE PARIS

1°) **Activité à redéfinir**

2°) Activité répondant à une règlementation précise.

3°) **Absence de précision quant à vos contacts déjà établis, partenaires potentiels ou clients existants se rapportant à votre part de marché.**

4°) Vulnérabilité de l'entreprise, démarches commerciales trop restrictives.

5°) **Vulnérabilité de l'entreprise, compte-tenu de la méthode de vente utilisée : porte à porte.**

6°) Vulnérabilité de l'entreprise, compte-tenu de la nature du bail.

7°) **Projet ne présentant pas de perspective de rentabilité suffisante.**

8°) Plan de financement déséquilibré compte-tenu du montant des investissements à réaliser, du besoin en fonds de roulement.

9°) **Plan de financement déséquilibré en raison de l'interdiction bancaire dont vous faites l'objet.(incident bancaire supérieur à 6 000 F)**

10°) Votre situation fiscale n'est pas à jour : produire un bordereau de situation fiscale prévoyant un échéancier des paiements de vos arriérés d'impôts, en application du décret n° 55-486 du 30/04/55.

11°) **Votre situation fiscale n'est pas à jour : vous voudrez bien respecter les termes de l'échéancier fixé par le Trésor Public.**

12°) Compte de résultat prévisionnel incohérent.

13°) **Absence de justificatif de l'apport personnel (ou des associés) par relevé bancaire.**

14°) Absence d'expérience (et de formation initiale) dans ce secteur d'activité.

15°) **Mode de détermination du calcul du chiffre d'affaires non détaillé.**

16°) Besoin en fonds de roulement non établi ou irréaliste ou sous-estimé ou à revoir.

17°) **S'agissant d'actes thérapeutiques avec établissement d'un diagnostic préalable, vous ne pouvez exercer cette activité qu'avec un titre reconnu, en application de l'article L.372 du Code de la Santé Publique.**

18°) L'exercice d'une telle activité para-médicale ne peut s'inscrire, que dans le cadre d'une réglementation precise, à savoir, un titre reconnu par l'Administration compétente.

19°) **S'agissant d'une activité artisanale et compte-tenu de la nature de celle-ci, il vous ait fait obligation de distinguer votre local professionnel, de votre lieu d'habitation, en application de la Loi N° 84-1149 du 21/12/1984, relative à la domiciliation des entreprises.**

20°) Produire tous éléments justificatifs relatifs à votre cessation d'activité antérieure, en tant qu'indépendant, ainsi que vos commentaires s'y rapportant.

21°) **Votre projet ne peut être regardé comme une création d'entreprise car dépendance totale de votre activité avec celle de votre donneur d'ordre : l'activité de sous-traitance n'est pas réelle.**

22°) Compte-tenu des méthodes de vente en réseau (ou multiniveaux) appliquées à votre entreprise, l'aide n'est pas recevable.

23. L'ouverture d'une possibilité de réponse

Les motifs invoqués dans les lettres de rejet sont rédigés en référence au texte de loi. Certains sont rédigés dans l'idée que le demandeur puisse formuler un recours gracieux : ce peut être par exemple le cas lorsque le bouclage financier est presque atteint ou lorsque le nombre de clients contactés est jugé insuffisant, le projet pas tout à fait assez préparé... Ces recours gracieux font souvent office d'examen de rattrapage, de "second passage". En règle générale, les lettres de rejet laissent donc cette possibilité, indiquée sur la lettre (sauf dans la Marne) ouverte. A l'inverse, certaines lettres sont rédigées en vue de couper court à toute possibilité de recours.

> C'est en particulier le cas en Haute-Garonne : lorsqu'"on ne souhaite pas de recours" parce que le motif réel de rejet porte sur un élément qui ne pourra être modifié (le réseau de franchise, l'activité...), la DDTEFP indique sur la lettre une liste de motifs, c'est "la totale". La formulation des motifs est en effet, dans ce département, toujours adaptée aux pièces du dossier plus qu'au projet. Si au contraire, on souhaite un recours, on indique un seul motif précis, l'outil de travail par exemple. La DDTEFP se protège ainsi des recours en multipliant les motifs sur les lettres de rejet.
>
> Dans l'Aisne, où le motif fait très précisément référence au dossier, les recours sont surtout utilisés quand il y manque un élément, tel un prêt bancaire ou son attestation. A Paris, la formulation des motifs pose parfois des problèmes à la commission lors de l'examen des recours gracieux ; les membres du groupe restreint jugent parfois qu'ils n'ont "pas été assez précis" sur le motif à indiquer. En Loire-Atlantique, la multiplication des motifs se produit aussi mais n'est pas explicitement vouée à éviter les recours. Le comité se met toujours d'accord sur le ou les motifs à activer. Dans la Marne, les motifs rendent compte de la discussion qui a eu lieu au comité ; la DDTEFP, chargée de les formuler, s'en tient aux éléments qui ont été évoqués en comité.

Selon le degré de précision des motifs, la possibilité de réponse (ou de contestation de la décision) par le demandeur reste plus ou moins ouverte. Plus le motif est précis et adapté au projet et au dossier, plus il s'expose à une réponse. En effet, un motif très général, tels ceux activés en Loire-Atlantique, n'invite pas le demandeur à répondre, ne lui suggère pas la possibilité de réponse, quand bien même les voies de recours sont indiquées, alors qu'une attaque précise de son projet fait réagir le demandeur. On peut ainsi détecter une liaison entre la précision des motifs, leur moindre standardisation et le nombre de recours. La longueur et la précision des lettres de refus rédigées dans la Marne conduit ainsi à un grand nombre de recours hiérarchiques et contentieux (la possibilité de recours gracieux n'étant pas indiquée dans la lettre). La faiblesse des recours de tous ordres en Loire-Atlantique est liée au faible taux de rejet, une fois le dossier déposé à la DDTEFP, mais aussi au degré de généralité des motifs.

Au total, les décisions prises dans la Marne alimentent nettement plus la jurisprudence que les autres départements visités. Le petit nombre de dossiers est un élément qui favorise leur examen approfondi en comité même, examen dont il est rendu compte dans les lettres de rejet, et augmente le nombre de recours.

3. Les formes de compromis

31. Portraits de cinq départements

Comme on a pu s'en rendre compte à travers la variété des attitudes tant en ce qui concerne la définition même de leur compétence que les éléments de la décision ou la rédaction des motivations, l'attribution de l'ACCRE dans les cinq départements visités prend des formes variées. Les portraits qui suivent aident à restituer leur cohérence et leur logique à chacun de ces processus départementaux.

Une procédure d'examen approfondi des candidatures

Dans le petit département de la Marne, le comité se réunit pour examiner une douzaine de dossiers. La discussion autour de chacun des cas est approfondie. C'est ce débat en comité qui constitue le moment central de la décision, même si celle-ci est malgré tout préparée par la personne chargée de l'ACCRE, la Directrice Adjointe et la représentante de la Trésorerie Générale.

Paradoxalement, c'est, au moment du dépôt, le département qui accorde le moins d'importance à la rencontre et à l'information préalable du demandeur. Celui qui le souhaite peut prendre rendez-vous avec la responsable de l'ACCRE mais cette démarche n'est pas particulièrement suggérée. Les dossiers peuvent être retirés et renvoyés par courrier. La secrétaire divulgue une information standard aux demandeurs, et ne vérifie, en recevant les dossiers, que la présence des pièces administratives obligatoires stipulées dans le décret, pour éventuellement procéder à un rejet pour pièces manquantes. Sont donc stockés un grand nombre de dossiers en attente d'être complétés. Les justificatifs demandés sont de nature administrative et ne sont pas directement liés au passé ou au projet du demandeur (par exemple, on n'exige pas la présence de justificatif de prêt).

C'est donc lors de la préparation du comité par la personne chargée de l'ACCRE, la Directrice Adjointe et la représentante de la TG et au comité lui-même que se fait l'examen au cas par cas. Les demandeurs dont le dossier n'a pas paru suffisamment clair sont convoqués

directement devant le comité. La Directrice Adjointe, présidente de fait du comité, est une ancienne inspectrice du travail, ce qui donne une grande importance dans la construction de la décision à l'examen d'un éventuel lien de subordination, à la méfiance vis à vis des activités de sous-traitance ou de celles susceptibles d'employer des salariés au noir. Cependant, la décision est collective -elle est même parfois mise aux voix- et cette position d'inspection est donc contrebalancée par la présence, en particulier, d'un chef d'entreprise très proche de la réalité économique des toutes petites entreprises.

Les motifs de rejet rendent compte de la construction de la décision en comité. Ils sont très adaptés à chaque cas. L'absence de contact personnalisé entre l'Administration et le demandeur, et de mention d'une possibilité de recours gracieux sur la lettre de rejet, conduit alors à de fréquents recours hiérarchiques et contentieux.

Au total, la procédure d'attribution de l'ACCRE apparaît à la fois administrative, peu personnalisée et peu systématisée : chaque cas fait l'objet d'un examen spécifique afin de déterminer son droit à l'aide. Les demandeurs apparaissent ainsi comme des candidats qui présentent un projet préalablement élaboré, indépendemment de l'intervention de la DDTEFP. Au cours de l'examen au cas par cas des candidatures, les considérations socio-économiques sont présentes autant que l'aspect légal et "moral" de l'entreprise.

Un suivi rationalisé

La Loire-Atlantique est un département souvent cité en exemple par la Délégation à l'Emploi pour ses efforts d'information et de suivi des demandeurs. La position de la DDTEFP est caractérisée par une intégration dans le champ de l'aide à la création d'entreprise, au delà même de l'ACCRE. Cela se traduit par la conscience d'un partage des rôles avec les autres partenaires de ce champ. Le nombre de dossiers conduit à une rationalisation consciente du processus d'attribution : une réunion d'information hebdomadaire, qui réunit 50 à 100 demandeurs potentiels, les informe et les incite à s'appuyer sur des conseils extérieurs pour préparer leur dossier, les dossiers incomplets ou jugés insuffisamment prêts ne sont pas conservés, les motifs de rejet sont préétablis et désignés par des lettres. Les justificatifs demandés portent essentiellement sur l'aspect économique du projet.

Paradoxalement, la construction de la décision apparaît cependant assez personnalisée. Les deux personnes chargées de l'ACCRE à la DDTEFP rencontrent chaque créateur individuellement. Au comité, c'est la personne qui connaît le mieux le cas et le demandeur qui est chargée de rapporter le dossier. Si le demandeur est passé par un organisme extérieur, c'est l'appréciation par cet organisme du sérieux et des chances de réussite du projet, relativement à la motivation du créateur, qui sera au centre de la décision. L'accord sur le principe de privilégier

l'avis de la personne qui connaît le mieux le dossier fait que le comité n'est pas un lieu de débats animés. Le moment central de la décision est en fait situé avant le passage en comité lors de l'évaluation par le responsable de la DDTEFP de la recevabilité du dossier et de sa rencontre avec le demandeur. L'ACCRE s'inscrit dans un processus de préparation du projet, c'est un moment et un outil de ce processus plus qu'une aide ponctuelle.

Les motifs de rejet sont ensuite très standardisés. Le nombre de rejets est fortement limité par l'évaluation, préalablement au dépôt, des chances d'attribution. L'ACCRE a tout le caractère d'une prime à la création d'entreprise, les critères d'attribution étant centrés autour du niveau de formation du demandeur, de son adéquation avec le projet et de sa préparation et sa cohérence économique. Le processus instaure un premier filtre avec la réunion d'information ; la rencontre du demandeur permet ensuite une personnalisation de l'examen du dossier ; l'appréciation de la commission elle-même porte surtout sur les éléments financiers du projet.

Au total, l'organisation de la procédure d'attribution apparaît très rationalisée : il s'agit de traiter un grand nombre de demandes en un temps limité, tout en étant très centrée sur la vérification de la faisabilité économique du projet et sa préparation.

La lutte contre la fraude

La DDTEFP de Haute-Garonne défend les intérêts de l'État en cherchant à détecter les tentatives de fraude. Cette recherche sous-tend l'ensemble du processus d'attribution. Le travail du responsable de l'ACCRE est essentiellement un travail d'enquête et de vérification ; il passe ainsi la moitié de son temps à vérifier les antécédents des demandeurs sur le Minitel. Le reste relève de la "liquidation", selon l'ancienne dénomination du service.

En ce qui concerne le suivi de la dimension économique des projets, les organismes de conseil (Chambres consulaires et associations), qui distribuent aussi des dossiers, sont seuls jugés compétents. Des pièces obligatoires ont été ajoutées au dossier, ce qui peut permettre de piéger d'éventuels fraudeurs, à travers la déclaration de non exercice préalable d'activité indépendante par exemple. Le comité est un lieu de confrontation des informations recueillies sur chaque demandeur. Les motifs de rejet indiqués ne correspondent pas toujours à la cause réelle du refus mais plutôt aux pièces manquantes du dossier. Certaines configurations donnent lieu à des rejets systématiques. Les avis favorables ne sont accordés que si tous les éléments ont pu être attestés et vérifiés. La discussion au comité porte rarement sur l'aspect économique du projet mais plutôt sur la validité des documents produits et des déclarations du demandeur. Typiquement, les projets les mieux accueillis sont ceux de "vrais chômeurs" ayant travaillé longtemps dans une même grande entreprise, qui n'ont jamais dirigé d'entreprise auparavant et dont le projet est une "vraie création", c'est à dire ni une gérance, ni une reprise, ni une

extension d'entreprise... La viabilité des activités n'est pas discutée. L'attribution de l'ACCRE aux commerces non sédentaires ne soulève par exemple pas de problème spécifique.

Au total, l'ACCRE est plutôt considérée comme un droit dont certains tentent d'abuser que comme une aide à la création d'entreprise. Dans ce cadre, la définition des profils pouvant légalement bénéficier de l'aide reste très liée à une vision du travail industriel.

Un compromis entre le "social" et l' "économique"

Paris est un des deux départements (avec les Bouches du Rhône) qui traitent le plus de demandes ; le service ACCRE y compte vingt agents, ce qui paraît beaucoup, en comparaison de la situation de la Loire-Atlantique qui traite trois fois moins de dossiers avec quatre agents seulement. La rationalisation du temps apparaît ainsi moins accentuée à Paris. Il existe par exemple une liste de motifs préétablis destinés à aider la secrétaire qui prépare les lettres mais cette liste n'est ni informatisée ni numérotée. Le centre de la décision est aux mains des "décisionnaires", cinq agents de catégorie C formés, principalement sur le tas, à l'accueil des personnes et à l'analyse des dossiers. Ce sont eux qui préparent la décision en établissant une fiche en même temps qu'ils reçoivent les demandeurs. Ces entretiens sont donc cruciaux pour la décision ; ils sont assez longs ; ils peuvent permettre de corriger un dossier ; à travers eux peut s'établir une assistance à la demande d'ACCRE. Les décisionnaires préparent des motifs de rejet ; les dossiers qu'ils ont jugés défavorablement ne sont pas réexaminés.

Pour les autres, les plus nombreux, la décision est explicitement un compromis entre l'"économique" et le "social". L'établissement de ce compromis a donné lieu à des conflits au sein du Groupe Restreint chargé de préparer les avis. Dans cette configuration, la DDTEFP défend plutôt le côté "social" de l'ACCRE tandis que la Régie Générale des Finances et la Chambre de Commerce défendent la nécessité de viabilité économique du projet.

La décision est donc prise en deux temps : le dossier est d'abord examiné par le "décisionnaire", qui fait un premier tri, puis par le Groupe Restreint, qui opère un second tri parmi les dossiers jugés corrects, à la fois du point de vue de l'éligibilité et de la cohérence économique, par les décisionnaires. Le comité départemental proprement dit, très large, a un rôle assez formel ; il est sollicité par le groupe restreint qui en attend des positions de principe mais prend très peu de décisions et ses positions de principe ne sont pas toujours claires.

Au total, les critères de décision sont d'ordre socio-économique. Les motifs ne sont pas administratifs mais portent sur le projet et le produit. Il y a peu de critères de principe ; par exemple, la subordination ou l'extension ne sont pas des motifs de rejet. Les antécédents du créateur ne sont pas examinés systématiquement. L'ACCRE est vue comme ayant un rôle

"social", de soutien des plus défavorisés, et "économique", d'aide à la création d'entreprises sur Paris.

Une procédure "familiale" et égalitaire

L'Aisne est un département que la taille, par le nombre de décisions prises, rapproche de la Marne. Cependant, chaque réunion du comité examine beaucoup plus de demandes. La fréquence de ces réunions est moindre et le comité, restreint, examine aussi les recours, ce qui n'est pas le cas dans la Marne. Les conditions de décisions sont donc en fait relativement différentes dans ces deux départements et le taux d'accord beaucoup plus élevé dans l'Aisne.

C'est la responsable de l'ACCRE à la DDTEFP qui est au centre de la décision. Elle reçoit les demandeurs et soutient tous les dossiers en commission. Elle passe "le temps qu'il faut" sur chaque dossier pour le comprendre et le compléter jusqu'à ce qu'il soit présentable devant la Trésorerie Générale. Ensuite, en commission, les rôles sont partagés entre ces personnes qui travaillent ensemble depuis longtemps. La responsable de la DDTEFP soutient les dossiers devant le représentant de la TG qui peut s'opposer à l'accord. Il vérifie la présence des justificatifs d'apports financier et insiste sur l'examen de la viabilité économique, ce qui le conduit à être réticent vis à vis des commerces ambulants par exemple. Le représentant de la Chambre des Métiers peut faire basculer une décision et soutient plus particulièrement les dossiers qu'il connaît pour avoir assisté le demandeur. L'avis de la DDTEFP est en général a priori positif. Le contact direct que développe la responsable avec les demandeurs la conduit à partager leur motivation et leur engagement dans leur projet ainsi que leurs inquiétudes. Au total, la DDTEFP joue le rôle de soutien des demandes tandis que la TG assume celui du contrôle des conditions de création et de la stricte légalité de la procédure. C'est en ce sens qu'on peut qualifier les relations de la DDTEFP avec les demandeurs, et les relations qui se sont instaurées entre les membres du comité, de "familiales".

Les motifs de rejet sont adaptés au projet ou aux pièces manquantes, et souvent chiffrés, même s'ils ne sont pas aussi longs que dans la Marne.

Dans ce contexte, les réformes de l'ACCRE, la gestion budgétaire sur enveloppe et la réduction de cette enveloppe, sont particulièrement difficilement vécues par la DDTEFP. Le chèque conseil a été supprimé faute de budget. C'est encore la TG qui insiste pour que le comité fasse preuve d'une plus grande sévérité. La DDTEFP répugne en effet à diminuer le nombre d'aides accordées et préférerait pouvoir accorder une moindre somme à tous les dossiers. Devant ces difficultés, la solution égalitaire adoptée pour l'instant consiste à ne plus faire figurer la possibilité de recours gracieux sur les lettres de rejet.

32. La tension entre les registres d'interprétation de la loi

Les configurations observées dans cinq départements dessinent des images de l'État très différentes. Les formes du processus de construction de la décision d'attribution ou de non attribution de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise renvoient à, et reposent sur, des conceptions différenciées du rôle de l'ACCRE, en tant qu'intervention publique et que droit.

Dans chacun des départements existe une tension entre les différents registres d'interprétation de la loi qui ont été construits avec l'histoire de la mesure (cf. figure n°2, chapitre 1). Cette tension porte plus particulièrement sur l'opposition entre critères économiques et sociaux à Paris. A Laon, cette même opposition prend la forme d'un partage des taches entre les acteurs de la décision. Dans l'autre dimension, à Nantes, c'est la conciliation de l'inscription dans un réseau d'aide à la création d'entreprise, prenant en considération chacune des situations particulières des demandeurs, avec la nécessité de traiter un grand nombre de demandes qui est au coeur de l'organisation de la procédure. Le même type d'opposition prend à Châlons une forme différente, avec d'un côté le respect d'un impératif d'application de la réglementation du travail et de l'autre une participation active à la construction de la jurisprudence. A Toulouse, un choix en faveur d'une stricte application de la règle sans considération des situations particulières semble effectué.

De manière générale cependant, la décision repose toujours sur une évaluation du projet présenté, et ne fait que peu référence à des principes généraux intermédiaires. Les critères sont remis en question à l'occasion de l'examen de chacun des cas. Il n'y a donc pas de règle d'application de la loi mais une confrontation sans cesse renouvelée des projets aux textes de loi. La remise en question n'est cependant jamais totale. Le renouvellement, à l'échelon départemental, de la mise à l'épreuve de la loi, construit une jurisprudence de l'interprétation des textes. La décision d'intervention apparaît *extérieure*, au sens où elle implique la considération de certains critères définis a priori, en dehors de l'analyse de chacun des dossiers. Cependant, dans tous ces départements, cette extériorité est largement réduite par l'importance accordée à l'examen au cas par cas des projets, qui conduit les agents des DDTEFP et les personnes qui participent à la décision à situer leur action dans un contexte économique et social local, à s'appuyer sur un réseau de partenaires... La construction des critères d'attribution de l'ACCRE semble ainsi être le résultat d'un compromis à géométrie variable entre une convention de l'État en position extérieure de pourvoyeur d'aide et une nécessité d'implication des acteurs de la décision dans chacune des situations, dans chacun des projets, en vue de leur évaluation et de leur confrontation au texte de loi.

Ce processus laisse ouverte la possibilité de contestation et de justification de chacune des décisions de rejet prises par les départements. Le jugement des conflits provoqués par des désaccords entre l'autorité administrative départementale et le demandeur sur la portée du droit à l'aide à la création d'entreprise est porté devant les Tribunaux Administratifs. Ces jugements constituent une seconde étape dans la construction des critères de l'intervention publique qui devra faire l'objet d'une analyse distincte.

Conclusion

La mise en oeuvre des dispositifs étudiés, plans sociaux et ACCRE, implique un travail d'appropriation à des situations spécifiques. L'investigation monographique a permis de retracer la manière dont les personnes découvrent et explorent la portée de la loi, à partir des problèmes qui se posent à elle dans un régime d'action courante. Les éléments constitutifs de ces situations tels que les caractéristiques des produits réalisés dans les licenciements collectifs, ou les caractéristiques des départements dans les demandes d'ACCRE, pèsent ainsi de manière importante sur la manière dont les personnes appréhendent ces dispositifs juridiques. La signification des dispositifs juridiques que dégagent les personnes concernées ne se réduit pas, cependant, au caractère particulier de chaque situation. Une telle signification retrouve un ou plusieurs des registres d'argumentation et d'interprétation dégagés dans le cadre de l'analyse du travail de production législative (cf. chapitre 1). Les dispositifs juridiques envisagés sont ainsi présents, en situation, à titre de référence pour les personnes dans l'évaluation du caractère acceptable de la situation, selon une pluralité d'interprétations.

C'est ainsi que, dans le cadre de la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif, la loi du 27 janvier 1993 est mobilisée dans un premier temps, dans le cadre d'action en justice de comités d'entreprise en contestation du licenciement engagé par la direction. La mobilisation de la loi devant les tribunaux intervient dans le cadre de situations économiques au sein desquelles la procédure de licenciement donne lieu, de manière plus générale, à contestation. La loi est susceptible alors de fonder -selon la manière dont elle est appréhendée par les représentants du personnel- une pluralité de demandes en justice.

La procédure d'attribution de l'ACCRE définie par la réforme de 1987 conduit à la constitution de commissions départementales d'attribution, qui ont trouvé au cours du temps, des modes spécifiques de fonctionnement. Ces modes de fonctionnement se fondent sur la tension entre une pluralité de principes d'évaluation cohérents avec les registres d'interprétation de la mesure.

CHAPITRE 3. LE LANGAGE DU CONTENTIEUX

Introduction

Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, les dispositifs étudiés donnent prise à une pluralité d'interprétations, liée en partie à la pluralité des argumentations développées dans le cadre des débats qui ont présidé à leur adoption. Cette pluralité d'interprétations n'est pas un ensemble fermé à toute évolution future : il dégage au contraire de premières directions qui donneront lieu ensuite à d'éventuels approfondissements[158]. La mise en oeuvre de ces dispositifs constitue une seconde source d'incertitude sur la réalisation de ceux-ci, en fonction des lignes d'interprétation qu'en auront retenues les acteurs concernés. Une telle mise en oeuvre ne va pas de soi, et lorsqu'elle est effective, elle est susceptible de prendre une pluralité de formes, en fonction des conditions propres aux situations dans lesquelles elle a lieu.

La mobilisation de ces dispositifs est certes un point d'appui au sein de situations d'action spécifiques. C'est ainsi qu'une direction d'entreprise soucieuse de mener à bien une procédure de licenciement, tentera de se conformer aux dispositions légales, ou bien encore qu'une commission d'attribution de l'ACCRE motivera ses refus conformément aux exigences du droit administratif. Mais par là-même, les personnes concernées par ces dispositifs font preuve d'un souci, au sein de situations singulières, de situer ou de justifier leurs actions dans un cadre qui fasse intervenir des éléments extérieurs à la situation. Ces éléments sont d'abord les dispositions légales elles-mêmes ; ils sont également constitués, dans un contexte juridique, par des décisions judiciaires comparées à la situation litigieuse et faisant figure de *précédents* par rapport à elle. Nous nommerons le produit de ce travail de constitution d'un ensemble de précédents "jurisprudence".

Ce travail juridique, dans la mesure où il tend à la constitution d'une "*chaîne du droit*"[159], partage avec le travail du statisticien[160] le souci de mettre en équivalence une pluralité de situations. La jurisprudence se distingue toutefois de l'enquête statistique dans la mesure où elle n'est pas construite selon le principe de la représentativité, mais selon celui de la signification des décisions. La jurisprudence est le résultat d'un processus de sélection de décisions de justice

---

[158] C'est ainsi par exemple, que la loi du 27 janvier 1993 conduit à d'importants débats doctrinaux au lendemain de son adoption qui approfondissent sensiblement les deux lignes d'argumentation présentes dans le cadre de son adoption parlementaire.

[159] En reprenant le titre de l'article de R. Dworkin 1985.

[160] Pour une réflexion sur le travail, le métier de statisticien et la "*raison statistique*", cf. Desrosières (1993).

dans l'ensemble beaucoup plus large des décisions rendues, processus conditionné notamment par les sources d'accès public à ces décisions. Dans cette perspective, l'ensemble des décisions constituant une jurisprudence n'est pas "représentatif" de l'ensemble des décisions rendues : il vise d'abord, en fonction de la juridiction et des conditions propres au litige tranché, à évaluer la portée d'une action en justice éventuelle, ou la résistance du document élaboré (plan social, lettre motivée de refus d'attribution de l'ACCRE) à une action potentielle en justice.

La démarche adoptée ici s'appuiera sur des sources d'information juridique auxquelles les personnes ont accès. Les deux corpus constitués pour chacun de ces dispositifs à partir des décisions disponibles ont été soumis à une analyse lexicale réalisée par le logiciel Alceste[161]. L'enjeu est de dégager, au sein de la jurisprudence ainsi recueillie et au-delà de l'irréductible diversité des situations litigieuses, un ensemble défini d'univers lexicaux correspondant aux différentes formes de mobilisation possible des dispositifs étudiés. Dans ce cadre, le logiciel d'analyse lexicale Alceste est un outil qui prend place dans une démarche spécifique d'analyse de la jurisprudence : alors que les analyses juridiques courantes visent à dégager l'évolution du droit positif ou son piétinement et les incertitudes qui l'entourent, notre démarche vise à mettre en évidence la pluralité des ressources argumentatives que les personnes concernées par les textes étudiés peuvent puiser dans la jurisprudence.

Pour rendre compte des résultats de cette analyse lexicale, nous reviendrons dans un premier temps sur le mode de constitution des corpus de jurisprudence et sur les principes de fonctionnement d'Alceste. Dans un second temps, nous présenterons les résultats obtenus pour les deux dispositifs étudiés.

---

[161] Conçu par Max REINERT.

Section 1. Les enjeux d'une analyse de la jurisprudence

1. La jurisprudence comme processus de sélection de décisions de justice

La jurisprudence ne constitue pas directement une expression de la réalité économique, ou de l'évolution des moeurs et des pratiques courantes. Elle est le produit d'une "pratique" juridique consistant en la sélection de décisions remarquables : selon E. Serverin (1985), sur plusieurs millions de décisions judiciaires rendues chaque année en droit privé, seules quelques centaines sont publiées ou diffusées par la jurisprudence. La situation a connu une évolution avec la diffusion des banques de données qui regroupent l'ensemble des arrêts de certaines juridictions. Il n'en demeure pas moins que l'écrasante majorité des contentieux au niveau des juridictions de premier degré est soumis à une sélection extrêmement drastique. Pour comprendre la portée de la "pratique" que constitue la jurisprudence, nous reviendrons sur la constitution de celle-ci dans le domaine juridique. Cela nous permettra de dégager la spécificité de notre démarche par rapport à l'appréhension doctrinale classique de la jurisprudence.

11. La constitution historique de la jurisprudence

La constitution d'une jurisprudence (Serverin, 1985) s'inscrit dans le cadre de la construction du système judiciaire que nous connaissons aujourd'hui. L'Ancien Régime se caractérise par une connaissance du droit fondée sur la mémorisation des décisions et des usages, qui subit un travail de systématisation sous l'impulsion des juristes que s'adjoint le pouvoir royal. La Révolution pose une coupure irréversible entre pouvoir législatif et pouvoir judiciaire, de sorte qu'elle institue une mise en oeuvre "syllogistique" du droit, le moment de la majeure du syllogisme, la Loi, revenant au législateur, celui de la mineure et de la conclusion prenant la forme des motifs et du dispositif des décisions judiciaires, dans le cadre de ce que l'on a appelé l'"application du droit".

Le moment de l'application du droit s'est enrichi de la constitution progressive d'un corps des juges, à travers l'organisation d'un Tribunal de Cassation sous la Révolution, puis, à partir de 1837 d'une Cour de Cassation. Dans ce contexte, le mode de production des décisions de justice tend à acquérir une périodicité nouvelle sous l'impulsion de la Cour de cassation, ce qui justifie l'existence de publications périodiques des décisions judiciaires, et notamment des arrêts de la Cour de cassation à destination de certains professionnels du droit, notamment les avocats. Ainsi, les recueils Dalloz ou Sirey sont à l'origine des publications professionnelles destinées aux avocats. Dans ce cadre, la jurisprudence telle qu'elle se constitue à travers ces recueils est

un produit qui demeure extérieur à l'univers de la "doctrine" c'est-à-dire des débats entre les professeurs de droit. L'existence d'une "école de l'exégèse" fondée sur l'enseignement de la lettre du Code civil, tient notamment à la capacité des professeurs de droit à écarter les décisions judiciaires de l'interprétation de la règle de droit pour défendre la systématicité des règles du Code civil.

A la fin du siècle dernier, la jurisprudence acquiert une portée nouvelle dans les débats doctrinaux à travers la pratique de la "note d'arrêt" par des professeurs de droit. Cet exercice se systématise à la fin du siècle dernier, et devient un élément central dans l'enseignement du droit. Il s'accompagne d'un renouvellement de l'analyse doctrinale du droit, avec notamment sous l'impulsion de F. Gény au tournant du siècle, une ouverture du droit sur les sciences sociales. F. Gény fait une place à l'activité de "libre recherche scientifique" des juges pour dégager les solutions implicites que portent en elles les règles de droit, lorsqu'elles ne comportent pas de "décisions expresses" suffisamment claires dans le litige à juger. Par là-même et de manière pragmatique, le juge participe à la garantie de l'ordre, à travers l'application de la loi, et au progrès des institutions : en d'autres termes, selon Gény "*Notre société a besoin "d'une jurisprudence uniforme et bien liée qui éclaire le mouvement des affaires et rassure, par le sentiment d'avoir en elle un guide infaillible, tous les intérêts engagés dans la vie juridique. Toutefois... à côté de la sécurité du commerce juridique, le progrès des institutions réclame, en sens inverse, une large indépendance vis-à-vis des antécédents.*" (F. Gény cité par E. Serverin 1985, p. 150).

Cette orientation nouvelle par rapport au systématisme du courant exégétique est ainsi le résultat de la réappropriation, par des professeurs de droit, d'une pratique jusqu'alors réservée aux professionnels du droit tels que les avocats. Historiquement, elle se fonde sur une lecture nouvelle des décisions judiciaires, en confortant le poids grandissant des décisions de la Cour de cassation dans l'interprétation de la portée des règles de droit. La jurisprudence apparaît dans ce cadre comme *un processus de sélection des décisions judiciaires* "qui comptent" aux yeux des juristes associés à la rédaction des revues juridiques, à la fois par la position de la juridiction dans le système judiciaire et par le caractère novateur de l'interprétation avancée par le juge dans sa décision. Pour en saisir la portée, il est nécessaire d'envisager à la fois les évolutions du système juridictionnel et les conditions de diffusion de l'information judiciaire à travers les canaux de sélection que constituent les revues juridiques et les banques de données. La stabilité du système juridictionnel français à court terme nous conduit à privilégier, dans un second temps, les conditions de diffusion de l'information judiciaire.

12. Les sources de diffusion des décisions judiciaires comme point de départ des corpus d'analyse

Le processus de constitution de la jurisprudence est le résultat de la conjonction entre une évolution des institutions judiciaires avec le poids grandissant des arrêts de la Cour de Cassation dans le domaine du droit privé et pénal, et des intérêts différents pour l'information judiciaire : respectivement l'intérêt professionnel des avocats et l'intérêt doctrinal des professeurs de droit. Les revues de jurisprudence que nous avons consultées dans le domaine du droit du travail répondent à cette pluralité d'intérêts, en y ajoutant l'intérêt direct des sujets de droit -directions d'entreprise, élus du personnel ou salariés eux-mêmes- à certaines décisions. Compte tenu de cette pluralité d'intérêts, la sélection est réalisée selon un processus "à double détente" : certaines revues juridiques constituent le "vivier" des décisions (degré primaire de la sélection à spectre large ouvert sur les juridictions de premier degré) qui sont ensuite fréquemment reprises dans d'autres revues du domaine[162].

Le critère de constitution de notre *jurisprudence* est celui de leur accessibilité en tant que ressource pour les intéressés (directions et représentants du personnel, agents des DDTE et membres des commissions d'attribution de l'ACCRE) dans les litiges que nous étudions. Ce sont les décisions pertinentes, au sens où elles peuvent avoir une influence sur la situation. Ces ensembles de décisions ne constituent pas une doctrine mais peuvent au contraire être largement contradictoires.

Dans cette optique, la publication des décisions n'est pas une condition nécessaire à leur intégration à la jurisprudence. Leur accessibilité peut aussi bien provenir de la diffusion de banques de données exhaustives des décisions des juridictions suprêmes (Cour de Cassation et Conseil d'Etat) ou de l'information mise à disposition par l'Administration.

121. L'ACCRE : un corpus exhaustif de décisions courtes

L'existence de banques de données exhaustives des décisions du Conseil d'Etat et un contentieux suffisamment ancien et fourni nous ont conduit, dans le cas de l'ACCRE, à nous appuyer sur ce type de sources pour constituer notre corpus d'analyse.

Le contentieux de l'Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise fait rarement l'objet de publications dans des revues juridiques, et donne rarement lieu à des décisions de la juridiction

---

[162] M. Véricel (1997) fait ainsi apparaître la part prépondérante de la *Revue de jurisprudence sociale* dans la constitution d'un corpus de décisions repris ensuite dans d'autres revues juridiques. La revue de la CGT *Le droit ouvrier* se caractérise quant à elle par la part importante de décisions originales des juridictions de premier degré qu'elle publie, avec, par rapport aux autres revues, un délai plus important.

suprême (26 décisions du Conseil d'Etat ont été recensées entre 1987 et 1994). Contrairement à la contestation des plans sociaux, qui peut passer par une multitude de voies juridiques, les recours contentieux concernant l'ACCRE suivent une procédure linéaire et hiérarchisée : recours gracieux, recours hiérarchique, Tribunal Administratif, Conseil d'Etat. Les décisions des Tribunaux Administratifs sont à la fois nombreuses (plusieurs centaines depuis 1984) et courtes (une demi page).

Les décisions considérées comme pertinentes par les acteurs lié à la procédure d'attribution de l'ACCRE que sont les comités, les Directeurs Départementaux de l'Emploi ou les Préfets sont d'abord celles qui concernent les décisions qu'ils ont prises c'est-à-dire celles du Tribunal Administratif dont relève leur département. A un niveau plus centralisé, la Délégation à l'Emploi en tant que financeur et coordinateur des activités des départements collecte l'ensemble des décisions rendues par les juridictions administratives. Nous nous sommes appuyés sur cette base pour constituer notre corpus qui regroupent l'ensemble des décisions rendues par des juridictions administratives de 1987 à 1995.

Dans ce contexte, les revues de Droit Administratif ne jouent quasiment aucun rôle dans la constitution de notre corpus. Malgré l'ancienneté du dispositif, le petit nombre de décisions du Conseil d'Etat n'a pas fourni les bases d'une jurisprudence qui couvre le spectre de la pluralité des litiges rencontrés[163]. Il reste, dans ce cadre, beaucoup de domaines où les décisions des juridictions administratives peuvent être contradictoires et où les acteurs ne peuvent s'appuyer sur une jurisprudence stabilisée[164].

122. La loi de janvier 1993 : le rôle incontournable des revues dans la sélection des décisions

La jurisprudence résultant d'un processus de sélection par des revues a été pour l'étude de la mise en oeuvre de la loi du 27 janvier 1993, un point de passage obligé. Cela tient à l'absence, dans un premier temps (avant avril 1995), ainsi qu'à la rareté relative ensuite, des arrêts de la Cour de Cassation sur la question (au nombre de trois aujourd'hui). Nous avons donc orienté notre investigation vers des revues marquées par une politique de publication de décisions originales et intégrant une part non négligeable de décisions des juridictions de premier degré.

Pour enrichir notre corpus, nous sommes remontés "en amont" de la source publiée. La sélection de décisions publiées implique en effet un "réseau d'approvisionnement en décisions"

---

[163] Comme le relève J. L. REY (1992), "les décisions du Conseil d'Etat sont limitées à quelques questions ; quant aux très nombreux arrêts des tribunaux administratifs, ils n'ont jusqu'à présent fait l'objet que de très rares publications".

pour les revues qui, telles la *Revue de Jurisprudence Sociale, le Droit Ouvrier* ou *Jurisprudence Sociale,* ont une politique de publication de décisions originales ; une telle sélection s'appuie sur un élément essentiel : les contacts entre les rédactions et des avocats. Dans cette perspective, nous avons été amenés à intégrer les décisions "de référence" des avocats que nous avons rencontrés au sujet de la mise en oeuvre de la loi du 27 janvier 1993, décisions qui représentent d'une certaine manière "leur jurisprudence personnelle", c'est-à-dire leur expérience de cette loi, et qui sont susceptibles d'être publiées dans les revues avec lesquelles ils sont en relation.

Nous avons été également conduits à intégrer dans le corpus des décisions détenues par les rédactions de revues fournissant ainsi d'autres points de référence, en dépit du refus éventuel de publier des décisions ayant trait à cette loi. Nous avons ainsi intégré un ensemble de décisions fournies par la rédaction de *Jurisprudence sociale* répondant à notre demande de décisions favorables aux intérêts patronaux, en dépit de l'absence de décisions publiées dans cette revue jusqu'à une époque récente[165].

Le corpus ainsi constitué regroupe, pour les années 1993, 94, 95 et 96, 83 décisions concernant 59 entreprises[166].

La jurisprudence est donc d'abord le résultat d'un processus collectif de sélection de décisions, dans un ensemble beaucoup plus large : qu'il s'agisse de banques de données ne se limitant qu'à des juridictions de degré supérieur, ou des décisions de premier degré accessibles principalement à travers des revues en l'état actuel des choses. Elle ne constitue pas de ce point de vue un échantillon représentatif d'un ensemble plus large, mais correspond d'abord à un ensemble de références accessible aux personnes qui s'engagent dans de nouvelles actions en justice sur la base de ces deux textes.

2. La démarche d'analyse

Pour esquisser la démarche d'analyse des corpus de décisions ainsi constitué, nous commencerons par situer cette démarche, par rapport à la manière juridique doctrinale courante d'appréhender la jurisprudence. Dans ce cadre, la jurisprudence est invoquée fréquemment au sein de notes d'arrêts, c'est-à-dire de décisions de juridictions supérieures, pour mettre en

---

[164] D. ARTUS (1995) parle de "contentieux de première instance toujours abondant aux solutions finalement incertaines".

[165] Cette absence de publication tient à une politique explicite de la directrice de la rédaction, pour qui les décisions se fondant sur la loi du 27 janvier 1993 correspondent à un contentieux très dispersé et ne permettent pas de dégager d'enseignements de portée plus générale que les situations particulières où elles sont intervenues.

[166] Pour plus de précisions, cf la présentation exhaustive du corpus en annexe du chapitre.

évidence les points spécifiques importants de la décision commentée par rapport à d'autres arrêts. Notre démarche s'écarte de cette lecture de la jurisprudence, dans la mesure où elle ne vise pas à dégager l'apport univoque de telle ou telle décision sur un point de droit, mais à tracer, dans l'ensemble des décisions disponibles, une "pluralité des chaînes du droit".

21. L'usage juridique de la jurisprudence : le "principe d'unité en droit"

Comme nous l'avons vu, la référence à des décisions de justice prend une signification variable en fonction des intérêts et de l'activité des personnes. Une personne désireuse d'engager une action en justice, tel un comité d'entreprise ou un demandeur à qui l'aide a été refusée, tentera d'envisager à travers les décisions antérieures, les chances de gagner l'instance qu'elle se prépare à engager. Une personne soucieuse de produire un acte peu susceptible d'être annulé par la justice, telle une direction d'entreprise ou une commission d'attribution de l'aide, se réfèreront à des décisions de justice pour éviter de se mettre dans la même situation que les parties déboutées, ou pour confirmer le bien fondé de leur démarche. Un juge soucieux d'éviter de voir sa décision cassée en appel ou par la Cour de cassation, se référera aux décisions rendues par ces instances et, en l'absence de décisions portant directement sur le litige qui lui est soumis, se référera aux décisions rendues dans le cas de litiges qui se rapprochent du litige à trancher. Enfin, un juriste pourra se référer à une décision, ou à un ensemble de décisions, pour faire apparaître la portée nouvelle de la loi ou des lois mobilisées dans le procès.

Ces différentes manières de se référer aux décisions antérieures s'ajustent dans le but de produire des décisions ou des actes nouveaux. Elles visent à dégager la signification -ou l'absence de signification- des décisions de référence. L'évaluation de la portée de ces décisions implique ainsi ce que R. Dworkin nomme "*un principe d'unité en droit*" défini en ces termes : "*Le principe d'unité en droit comme principe de décision s'adresse aux juges et aux autres autorités chargées d'appliquer les normes publiques de comportement d'une communauté politique. Il leur prescrit de lire et de comprendre celles-ci, dans toute la mesure du possible, comme si elles étaient l'oeuvre d'un seul auteur, la communauté personnifiée, exprimant une conception cohérente de la justice et de l'équité.*"[167].

Dans l'analyse de Dworkin, ce principe d'unité s'appuie d'abord sur un regroupement des précédents permettant d'éclairer le cas à juger. Ce premier regroupement constitue le cadre de la "*convenance*", au sein duquel les acteurs juridiques dégageront, en se fondant sur des "*principes*" de morale politique, la solution au litige à trancher.

---

[167] Dworkin (1985), p. 51.

Ce travail de regroupement est susceptible, dans certains cas, d'aboutir à une critique de l'ensemble de décisions qu'offre le droit positif et peut conduire à sortir des "convenances" que posent les règles de droit et les décisions précédentes. C'est ainsi que, guidé par le souci de tirer les conséquences de la jurisprudence sur le motif économique du licenciement[168], et l'obligation de prévoir des reclassements dans les plans sociaux, un Comité d'entreprise consulté sur un plan social par la direction a engagé une action contre le motif économique du licenciement, sortant par là du cadre du contentieux sur le plan social. Il s'est heurté au rappel, par le juge, du partage des compétences tracé sur cette question par la loi de décembre 1986 entre les Conseils de prud'hommes et les autres juridictions civiles[169].

Nous prendrons, à l'inverse de la critique radicale esquissée ci-dessus, les ensembles de décisions ayant trait aux dispositifs que nous étudions comme point de départ de notre investigation. Nous nous situerons ainsi *dans* le cadre de "convenance" tracé par ces dispositifs et les applications auxquelles ils ont donné lieu. L'objectif de notre démarche sera de mettre en évidence la pluralité des "*principes d'unité*" que peut supporter les corpus de décisions ainsi constitués.

22. Prendre en compte la pluralité des trajectoires ouvertes par la jurisprudence.

Dans la recherche d'un principe d'unité permettant d'étayer l'élaboration d'un acte juridique, le juge est amené, selon Dworkin, à s'appuyer sur le "droit qui convient". Partant de ce premier ensemble, il est ensuite conduit à dégager l'unité de cet ensemble "*sur une base de principes*" de justice, pour choisir entre les différentes solutions que lui apportent une recherche fondée simplement sur la convenance.

Le risque d'une telle analyse -en faisant intervenir une "base de principes" dans l'élaboration de la solution du litige soumis au juge- est, selon Dworkin, celui de conduire à une forme de scepticisme interne sur l'activité judiciaire, en imputant l'issue du procès à l'"idéologie" du juge, c'est-à-dire au principe de justice qu'il revendique et qui est contradictoire avec d'autres principes de justice possibles. Cela conduirait à nouveau à l'hypothèse d'un pouvoir discrétionnaire du juge, renvoyant par exemple tour à tour en France à une critique du conservatisme des magistrats ou à la dénonciation de l'outrance des "juges rouges". L'ambition de l'analyse de Dworkin est autre : elle vise à rendre compte de l'ouverture de l'"histoire" dans laquelle prend place le juge qui tranche un cas difficile. Pour Dworkin en effet, le juge, en rendant sa décision, prolonge l'oeuvre de la jurisprudence, de façon analogue à celle d'un

[168] Le licenciement pour motif économique étant associé, avant les arrêts de 1995, à la mise en évidence de l'absence de reclassement possible par l'employeur.
[169] Sur l'action de ce Comité d'entreprise, cf la société Z présentée dans Didry & Tessier (1996).

écrivain ayant à écrire un chapitre dans un roman élaboré collectivement : l'écrivain dans ce cadre doit tenir compte de ceux qui l'ont précédé dans la rédaction des chapitres précédents pour maintenir la visée d'un roman cohérent, tout en laissant une ouverture à ceux qui lui succéderont dans cette entreprise. L'ouverture de la jurisprudence à laquelle contribue le juge à travers une décision construite "sur une base de principes" tient à cette pluralité de principes qui fonde la décision, et construit ainsi un champ de possibles pour le juge à venir.

Cette ouverture de la jurisprudence renvoie selon nous à la nature même des institutions légales sur lesquelles elle se fonde. Ces institutions satisfont en effet à une pluralité de principes, auxquels elles ont été soumises dans le cours même de leur élaboration, et ouvrent ainsi la voie à une pluralité de trajectoires possibles. Cette ouverture tient notamment aux situations litigieuses soumises au juge, et aux élements qui, en leur sein, engage le juge à mettre l'accent sur tel aspect de la loi et de sa jurisprudence, plutôt que sur tel autre. Notre hypothèse, dans cette perspective, est que la jurisprudence, au sens où nous l'avons précédemment définie, est le lieu d'un *travail* de recherche qui prend plusieurs directions, en fonction à la fois de la configuration juridique que les parties puis le juge donnent au litige, et des éléments propres à la situation économique au sein de laquelle le litige s'est constitué.

La mise en oeuvre d'un logiciel d'analyse lexicale pour analyser les corpus de décisions que nous avons constitués à partir de la jurisprudence sur les deux dispositifs étudiés vise à dégager les différentes directions prises par celle-ci. Elle vise également à évaluer la cohérence entre ces trajectoires, et les situations économiques au sein desquelles sont apparus les litiges tranchés.

23. La mise en évidence d'une pluralité de mondes lexicaux avec le logiciel Alceste

L'outil que nous utilisons pour analyser les corpus de décisions juridiques est un logiciel qui vise à distinguer différents *types* dans le vocabulaire employé par les décisions. Il construit des classes de phrases en fonction de leur proximité langagière, qui renvoient, selon son concepteur[170], à des "mondes lexicaux" distincts. Notre hypothèse est que ces "mondes lexicaux" sont l'empreinte des différents registres d'argumentation mobilisés dans la formation de la décision sur le litige. On fait ainsi apparaître, à travers ces interprétations, la pluralité des domaines de validité de la loi dans sa mise en oeuvre. Cherchant à distinguer les registres lexicaux d'argumentation, nous nous intéressons d'abord à la motivation de la décision. Le logiciel offre en outre la possibilité de rapprocher les classes lexicales constituées, les registres

[170] REINERT (1993).

de motivation, de leurs conditions d'émission, les situations concrètes de litige, codées sous la forme de variables supplémentaires[171].

En dehors de cette hypothèse fondamentale, cette approche est dépourvue de préjugés en ce que les interprétations du chercheur viennent après la constitution des classes, dont le processus repose uniquement sur les dissemblances de vocabulaire. Cela introduit une différence importante avec un traitement manuel, qui serait nécessairement orienté dès le départ par les catégories et les questions juridiques.

L'utilisation de cette méthode sur des corpus de textes juridiques a en outre une valeur d'expérimentation[172]. La cohérence de l'approche avec le matériau juridique est à tester. En effet, la nature juridique du corpus donne au langage utilisé des caractéristiques particulières : sa construction formelle à la fois très standardisée et susceptible de petites variations (le texte de loi n'est jamais cité de manière exactement identique) se traduit par une "inertie lexicale" qui rend les analyses difficiles et le travail préparatoire important. Cette propriété du matériau est transcrite dans les résultats : les "mondes lexicaux" qui apparaissent appartiennent tous à un univers qui reste juridique. L'analyse nous en apprend autant sur l'organisation de cet univers que sur les différents registres de la motivation possibles. Ainsi, contrairement au traitement par cette méthode de réponses à des questions ouvertes, qui ouvre plus directement sur des représentations variées par les acteurs d'un même objet sociologique[173], l'interprétation en termes de registres d'argumentation juridique doit prendre en considération le cadre formel de la rédaction du corpus.

---

[171] Aussi appelées "variables étoilées".

[172] Bien que cela ait déjà été tenté, notamment par E. Serverin, qui a travaillé sur l'énoncé des dispositifs (SERVERIN & BRUXELLES, 1992).

[173] Cf. les travaux du CREDOC autour de la question du "bien manger", par exemple LAHLOU (1992), et BEAUDOUIN & LAHLOU (1993) pour l'interprétation en termes de représentations.

Section 2 : Les registres de la contestation des procédures de licenciement collectif

1. Présentation du corpus

11. Mode de construction du corpus

Nous avons constitué un corpus de décisions autour de la loi du 27 janvier 1993, en regroupant dans un premier temps l'ensemble des décisions publiées dans des revues à caractère juridique. Cette première base a été enrichie par des décisions collectées auprès d'avocats ou de directions de revue.

Notre principe de sélection des décisions publiées a été la présence d'une référence à la loi ou à l'article L.321-4-1 al.2 et s du Code du Travail auquel elle a donné lieu. Nous avons été ainsi amené à écarter des décisions tranchant des litiges entre des directions et des comités d'entreprise en matière de licenciement collectif, dans la mesure où ces décisions ne faisaient aucune référence, directe ou indirecte, à la loi de janvier 1993. A l'inverse, nous avons été amené à regrouper des décisions de Conseils de prud'hommes concernant des salariés licenciés ou un arrêt du Conseil d'Etat lié à une action de la Fédération du Bâtiment au sujet de la portée du constat de carence, dans la mesure où ces décisions mentionnent cette loi. Nous avons également regroupé, en suivant toujours le même principe de sélection, tant des décisions en référé, que des décisions au fond. Ce mode de construction du corpus se distingue donc d'une investigation tendant à l'étude d'une forme particulière de litige ou de règlement de litiges : il vise avant toute chose à dégager à partir du texte de la loi l'ensemble des "situations d'action" sous-jacentes aux décisions publiées dans lesquelles la loi est mentionnée.

Le corpus regroupe 83 décisions publiées ou diffusées de 1993 à 1996. Il exclut de ce fait les décisions rendues à partir de décembre 1996, et notamment le fameux arrêt Samaritaine du 14 février 1997 confirmant l'ordonnance de réintégration d'une salariée licenciée de cette société. Cet ensemble se partage en 38 décisions en référé soit une proportion de 46%, et 45 décisions au fond soit une proportion de 54%. Les décisions se répartissent de la manière suivante entre les juridictions :

juridictions	**nombre de décisions**	**proportion de l'ensemble des décisions du corpus**
Tribunal de Grande Instance	55	66%
Cour d'Appel	17	20,5%
Conseil de Prud'hommes	5	6%
Cour de Cassation	5	6%
Conseil d'Etat	1	1,5%
Total	83	100%

Le corpus se caractérise par une prédominance des jugements de juridictions de premier degré. Cette répartition contraste avec la structure générale des décisions publiées dans les revues juridiques ayant trait au domaine du droit du travail[174], au sein desquelles prédominent les arrêts de Cours d'Appel et de la Cour de Cassation.

Les décisions regroupées dans le corpus ont été rendues au cours des années 1993, 1994, 1995 et 1996, dans la mesure où elles ont été collectées dans des revues et auprès d'avocats au cours de cette période. Elles se répartissent sur ces trois années de la manière suivante :

Années	**Nb décisions**
1993	26
1994	21
1995	26
1996	6

Les décisions regroupées dans ce corpus, au nombre de 83, concernent 59 entreprises seulement. En effet, certaines entreprises sont présentes dans plusieurs litiges, et certains litiges donnent lieu à plusieurs décisions.

[174] Cf. étude en cours au sein du CERCRID menée par M. Véricel.

12. Limitation de l'analyse aux motifs des décisions

L'analyse lexicale a été menée dans un premier temps sur un corpus regroupant les décisions prises dans leur ensemble. Cette première analyse -présentée dans Didry (1996)- a conduit à mettre en évidence une distinction forte, mais triviale, entre deux élements du corpus : les dispositifs des décisions d'une part et les motifs ainsi que les faits et moyens des parties d'autre part. Dans l'ensemble des dispositifs, deux classes apparaissent, la classe des décisions au fond d'une part, et celle des décisions en référé d'autre part. Cette distinction reprend ainsi la structure des décisions telles qu'elle est fixée par le nouveau code de procédure civile, avec la séparation entre le dispositif et le reste de la décision (Serverin & Bruxelles, 1992). La robustesse de ces deux classes tient à l'importance qu'y prennent les formules juridiques reprenant la lettre même du Nouveau Code de Procédure Civile, et orientant par là-même l'activité de regroupement des phrases du logiciel. Elle pèse sur l'analyse des autres classes, moins homogènes quant à la structure des phrases.

Nous avons donc été conduit, dans un second temps, à mener l'analyse lexicale du corpus non plus dans son intégralité, mais en éliminant les dispositifs des décisions. Cette analyse a conduit aux mêmes classes que l'analyse précédente : ce résultat tient à la place que prennent les "propositions de dispositifs" qui concluent les "faits et moyens des parties". Cela nous a alors amené à ne retenir dans le corpus à analyser que les "motifs" des décisions. Ce choix est fondé sur une raison technique, qui tient au souci d'éliminer le poids des formules juridiques consacrées du dispositif. Il est également fondé sur le souci de s'en tenir à un ensemble de propositions imputables à un émetteur, le juge. Cet ensemble de propositions est dans la décision, le moment où le raisonnement est le plus développé. Il présente également l'intérêt de se focaliser sur un des chefs de demande soulevés par les parties, pour arriver au dispositif. Il correspond ainsi à un recentrage par rapport aux éléments avancés dans les faits et moyens des parties, qui se caractérisent en général par une ouverture plus importante des moyens que celle retenue par le juge.

13. Présentation des résultats généraux de l'analyse

L'analyse a été effectuée sur un corpus qui compte 61000 mots. Dans cet ensemble, 3000 formes verbales ont été identifiées, et parmi ces 3000 formes verbales, 743 formes réduites ont été retenues comme variables actives de l'analyse, après élimination des "mots-outils" et des noms propres, repris dans un second temps comme variables supplémentaires. Ces formes sont des mots réduits à leur radical, ou des formes conjuguées de verbe ramenées à l'infinitif. Les mots les plus fréquents identifiés dans cet ensemble renvoient au principe même de constitution

du corpus puisqu'on trouve les termes de "licenciement", "emploi", "mesure", "procedure" (cf. Tableau n°1).

TABLEAU N°1 : LES 30 MOTS LES PLUS FREQUENTS DU CORPUS AUTOUR DE LA LOI DE JANVIER 1993

fréquence	mots	fréquence	mots
719	licenciement	246	projet
577	emploi	235	etablir
510	mesure	232	travail
495	article	223	prevoir
466	procedure	218	concerné
460	plan	209	proposer/ proposition
425	plan social	202	presenter
410	salarié	201	personnel
393	reclassement	189	juge
393	reuni	179	motiver/ motivation
371	faire	177	representant
338	societe	171	comité central d'entreprise
299	comite d'entreprise	169	information
299	economique	165	precis
298	consulter/ consultation	164	premier (première)
295	code du travail	162	comite
265	disposition	160	direction
259	demande	150	loi
259	entreprise	147	decision
		144	envisager

2. Les registres d'argumentation présents dans les motifs des décisions

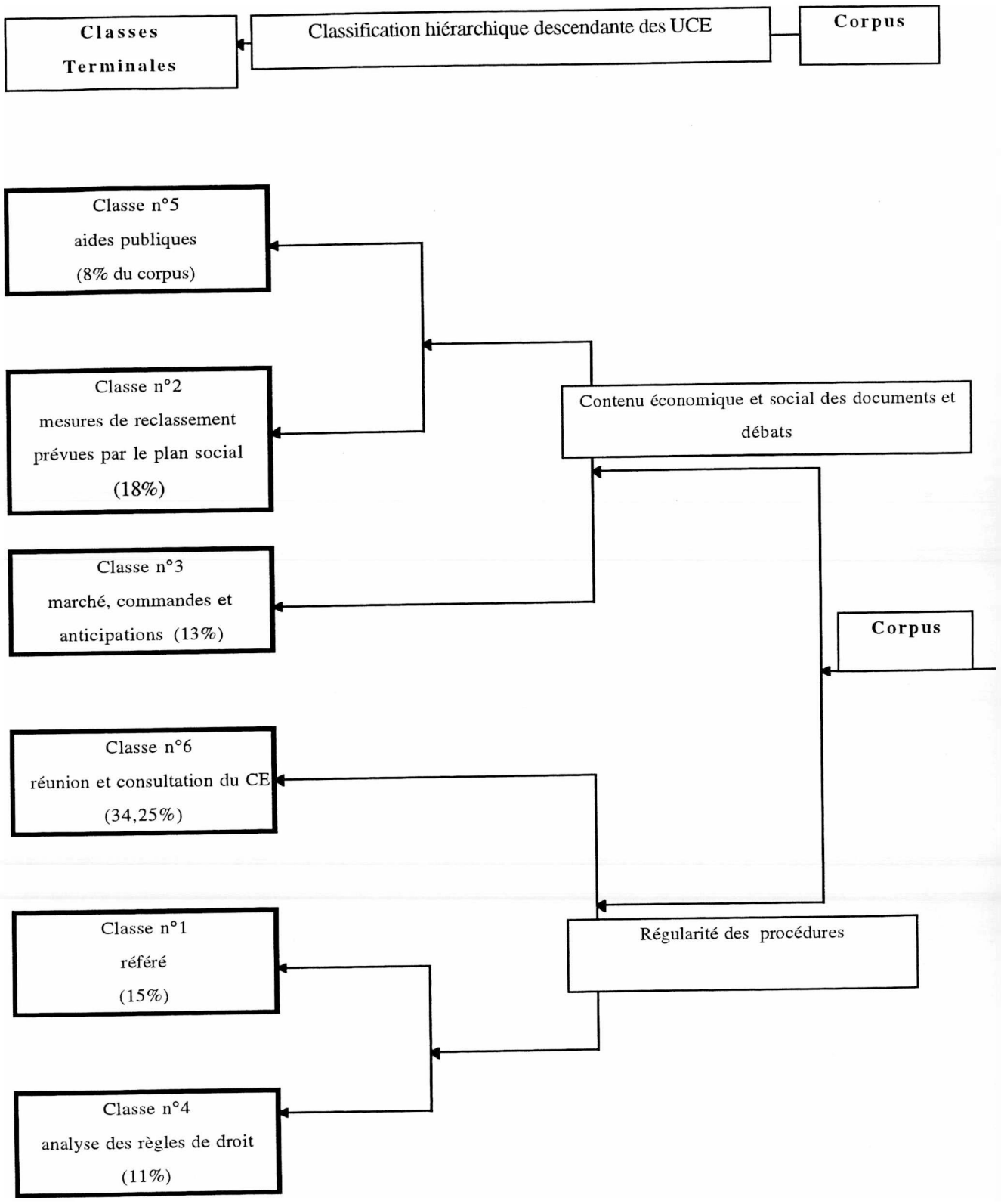
L'arbre (cf. Figure n°1) suivi par la classification descendante pour construire les classes de phrases en fonction de la proximité des mots qui les composent permet de dégager les grands ensembles qui constituent le corpus analysé.

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

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

Le second pôle se divise également en deux sous-ensembles. Le premier sous-ensemble est constitué par une classe portant sur la régularité de la consultation du comité d'entreprise. Le second sous-ensemble est constitué par deux classes portant sur la régularité de la procédure judiciaire engagée, avec d'une part la justification de l'intervention du juge en référé, et d'autre part la détermination de la compétence du juge au regard de l'article L321-4-1 par rapport notamment à celle de l'autorité administrative.

FIGURE N°1 : ARBRE DE CLASSIFICATION DES PHRASES ANALYSEES



21. La discussion sur la compétence du juge

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

TABLEAU N°2 : PROFIL LEXICAL DES CLASSES 1 ET 4

1ère classe nombre dans la classe	pourcentage dans la classe	identification	4ème classe nombre dans la classe	pourcentage dans la classe	identification
81	53	demand+	25	83	civil+
69	57	juge<	26	72	cour
47	64	refer+	91	32	article+
27	84	trouble_illicite	29	66	control+
28	76	ordonn+	40	51	administra+
19	95	dommage_imminent	44	47	loi<
20	87	ncpc	64	37	code_travail
40	54	droit+	28	54	alinea+
17	94	cesser	20	65	autorite_administra
25	68	prononc+	16	73	judiciaire+
81	35	faire.	19	63	code
25	64	contest+	18	64	juridiction+
16	84	astreinte	31	44	* L321_4_1
21	62	serieus+	27	48	appel<
13	81	trouble+	20	54	nouveau+
12	86	urgence	22	50	carence+
9	100	dommage+	11	79	regle+
24	52	compet+	70	26	procedur+
80	30	procedur+	13	68	prive+
10	91	defense	9	90	interpret+
27	48	caus+	21	47	janvier
15	65	execut+	9	82	circulaire
8	100	provisoire	17	52	sens
12	75	suspension	14	58	regard+
38	39	decision+	8	80	confer+
10	83	prevenir.	17	42	texte+
7	100	abus<	22	37	effet+
15	58	fonde+	25	34	droit+
26	42	convenir.	8	67	sanction+
14	58	saisir.	24	34	constat+
103	25	licencie+	17	40	nullite
23	43	relev+	10	56	litige+
7	87	incompet+	10	56	nul
			19	37	pouvoir

211. Le référé

La première classe regroupe 15 % des phrases du corpus. Elle est fortement associée à des décisions en référé, ce qui se traduit par une forte association de la classe des mots dérivés du verbe "ordonner"[175] et "suspension", avec l'ordonnance fréquente de la suspension de la procédure de licenciement par le juge, dans l'attente par exemple d'un jugement au fond. Il se retrouve également à travers la présence de mots tels que "cesser", "trouble illicite" qui renvoient à la proposition "faire cesser un trouble illicite", et dans certains cas "faire cesser un trouble manifestement illicite". On retrouve, à côté du juge des référés comme juge de l'évidence, le juge des référés comme juge de l'urgence à travers la notion de "dommage-imminent", associé au verbe "prévenir". Dans ce contexte, la compétence du juge des référés est au centre des discussions. Cette notion de compétence est proche de celle de "pouvoir" -moins fortement associé à la classe cependant-. Cette discussion sur la compétence explique la forte association du terme "juge" à la classe.

212. L'analyse des règles de droit

La quatrième classe regroupe 12% des phrases. Elle se caractérise par un premier thème dominant, celui de la "loi", avec une certaine précision sur les lois dont il s'agit, puisque le terme "janvier" est bien associé à cette classe, ainsi que la variable supplémentaire "93", renvoyant ainsi à la loi du 27 janvier 93. Cette association est précisée par le poids de la variable supplémentaire "L321-4-1". On trouve également un indice de la référence, plus rare, à la loi du 2 août 1989 avec "août" et "1989". D'autres textes sont visés et en particulier des articles du "code du travail". C'est ainsi que l'on trouvera référence aux articles "L431" et "L432", qui renvoient aux débats sur l'articulation entre le livre 3 du Code du travail et le livre 4 dans le cas notamment de licenciement collectif impliquant une fermeture ou une réorganisation supposant une consultation explicite et différente du comité d'entreprise[176]. Cette référence à la "loi" est complétée par la notion de "règle". Cette classe renvoie ainsi à l'examen des textes juridiques pertinents par le législateur, de manière à établir la qualification des faits qui lui sont soumis dans les conclusions des parties. Elle correspond donc à l'activité d'interprétation du juge dans les décisions de premier degré, mais fait également une place importante à la Cour de cassation.

Cette classe intègre la question du rôle de l'"administration" dans la procédure de licenciement. Cette référence à l'administration passe par une interrogation sur la portée du "constat" de "carence". Elle est complétée par l'expression "autorité administrative" que nous avions préalablement constituée en forme verbale spécifique dans le texte. Le problème est ici d'interpréter le rôle du constat de carence à l'égard de la procédure de licenciement. Il s'agit par

---

[175]. Dans la suite du texte, les termes entre guillemets sont tirés des tableaux présentant préalablement le profil lexical de la classe.

exemple de savoir si l'absence de constat de carence de la part de l'autorité administrative implique une autorisation implicite de la procédure par celle-ci, ou encore si le constat de carence emporte la nullité de la procédure de licenciement, dans le cas d'une action contre une procédure dont le plan social a fait l'objet d'un constat de carence, ou enfin si le juge peut discuter les termes du constat de carence.

La question du constat de carence est au centre d'un arrêt du Conseil d'Etat rendu en décembre 1993, qui se trouve de ce fait fortement associé à cette classe. Dans cet arrêt de décembre 1993, le Conseil d'Etat pose que "*En énonçant que " compte tenu de ses effets le constat de carence constitue une décision administrative susceptible de recours pour excès de pouvoir devant la juridiction administrative et de recours gracieux et hiérarchique", la circulaire s'est bornée à donner une interprétation de la loi. Il résulte de ce qui précède que, contrairement à ce que soutient la fédération nationale du bâtiment, la circulaire du 29 janvier 1993 ne présente pas de caractère réglementaire.*"

La référence au constat de carence est liée à la référence au régime de l'"autorisation" administrative. Ce détour historique vise à dégager, avec des résultats divers, la spécificité du régime d'intervention de l'autorité administrative institué par la loi de janvier 1993, par comparaison avec le régime de l'autorisation administrative de licenciement institué par la loi de 1975.

---

[176] Ce point a été au centre des arrêts SIETAM de juin 1996.

22. La régularité de la consultation du comité d'entreprise

TABLEAU N°3 : PROFIL LEXICAL DE LA 6EME CLASSE

6ème classe effectif dans la classe	pourcentage dans la	identification	6ème classe effectif dans la classe	pourcentage dans la classe	identification
266	88	reuni<	62	60	direct+
159	77	consult+	24	83	convocation+
159	71	comite entreprise	35	71	notification+
97	79	represent+	87	54	projet+
82	82	juillet	25	81	L321 4
60	90	inform+	19	90	mandat+
85	74	comite central entr	38	68	mai
94	71	personnel+	47	63	L321
82	72	comite+	14	100	posterieure+
41	91	unite	35	67	date+
53	79	del+	18	86	reponse+
40	89	membre+	18	86	secretaire
67	68	jour+	64	56	information<
43	80	tenu<	16	89	convoqu+
35	85	util+	20	80	proces verbal+
33	87	avis	108	49	societe+
48	74	juin	13	93	designe+
52	71	compt+	23	72	centr+
48	72	comite etablisseme	31	65	expert+
52	68	social+	20	74	fevrier
24	92	adresse+	21	72	transmettre.
69	62	premier+	26	66	remis+
25	89	champagne	18	75	initial+
28	85	septembre	31	62	deuxieme
17	100	extraordinaire+	86	49	economi+
17	100	renseignements	114	46	plan social
22	88	lettre+			

La classe n°6 est celle qui regroupe le plus grand nombre de phrases, avec plus du tiers des phrases du corpus (34,25%). Cette classe se caractérise, comme nous l'avons vu dans l'arbre de la classification, par une certaine proximité vis-à-vis des deux classes présentées ci-dessus. Cette proximité correspond à la référence relativement importante qui y est faite au droit du travail : "article+", "code du travail", et dans les variables supplémentaires, "L321-4". L'ancrage de ces termes est cependant moins important dans cette classe, que dans les deux classes précédentes.

Cette classe fait une place centrale à la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel dans toute leur diversité avec le "Comité d'entreprise", mais aussi le "Comité d'établissement" et le "Comité Central d'entreprise". La notion de "réunion" y joue un rôle prépondérant.

La consultation fait apparaître les acteurs du débat ou de la discussion que la procédure de réunion "extraordinaire" du comité d'entreprise mobilise : on y trouve le "comité d'entreprise", les "élus" du personnel, le "secrétaire" du comité d'entreprise, lorsqu'un "mandat" lui est donné pour agir en justice, la direction ("direct+") et le "chef d'entreprise". L'"inspection" du travail

constitue un autre acteur, dans la mesure où la procédure de consultation du comité d'entreprise s'accompagne d'une notification du projet de licenciement collectif à l'inspection du travail.

Un premier aspect de la consultation a trait au déroulement temporel de la procédure de consultation, dont témoignent les mots "date" et "delai". Le déroulement temporel permet de cadrer le litige. On voit apparaître, à travers les mois de juillet, d'août et de septembre les moments de prédilection pour mettre en oeuvre une procédure de licenciement collectif, dans les décisions constituant notre corpus.

La notion de "régularité" constitue une synthèse entre le déroulement de la procédure de consultation, et le contrôle de la conformité avec les dispositions légales en la matière. Une source d'irrégularité est alors par exemple la "modification" du projet "initial" présenté par la direction d'entreprise, entre deux réunions.

Un second aspect est constitué par la transmission d'information par la direction de l'entreprise, dont témoignent les formes "document" , "donner", "economique", "information", "informer", "ecrire", "transmettre", "communication", "communiquer", "courrier", "lettre", "renseignements", "reponse".

Le verbe transmettre synthétise d'une certaine manière les deux aspects de déroulement temporel et de fourniture de l'information pour éclairer sa décision par la direction de l'entreprise.

La notion de "procès-verbal" apparaît un peu en marge de cet ensemble, dans la mesure où elle renvoie à des traces écrites dont le juge pourra se saisir pour établir le contenu des débats au cours des réunions de comité d'entreprise.

Un troisième aspect correspond à la désignation d'un expert comptable au cours de la première réunion de consultation par le comité d'entreprise, en vue d'assister les élus du personnel. L'intervention d'un expert comptable à la demande des élus du personnel pèse sur le déroulement de la procédure de consultation, dans la mesure où elle se traduit par la tenue d'une troisième réunion trois semaines après la désignation de celui-ci. Ce mode de désignation apparaît à travers les termes "designer", "deuxieme", "expert".

Le poids de cette classe témoigne d'un certain décalage entre la lettre de la loi du 27 janvier 1993, et la manière dont sa mise en oeuvre est contrôlée par le juge. Alors que la loi porte d'abord sur l'obligation de reclassement dans les plans sociaux, le juge est amené à interpréter cette obligation dans la situation du litige qui lui est soumis : il est revient pour cela sur les conditions de la consultation du comité d'entreprise rappelées dans l'article L321-4-1, les

représentants du personnel "*devant être réunis, informés et consultés.*" Il tend également à contrôler l'activité du comité d'entreprise dans l'élaboration du plan social, en partant de la version "initiale" du document remis aux représentants du personnel par la direction, et en en examinant l'évolution d'une réunion à l'autre du comité d'entreprise, à travers notamment les procès-verbaux de ces réunions.

23. La discussion de l'information économique

TABLEAU N°3 : PROFIL LEXICAL DE LA 3EME CLASSE

3ème classe nb ds la classe	pourcentage dans la classe	identification	3ème classe nb ds la classe	pourcentage dans la classe	identification
27	93	chiffr+	23	35	document+
30	79	affaire+	6	75	venir.
25	89	marche+	6	75	equilibre+
20	91	commande+	4	100	consacre+
26	74	fourni+	16	39	suppression+
27	60	page+	8	57	previsionnel+
27	55	rapport+	11	46	cabinet
11	100	baisser.	6	67	annee+
14	82	etud+	6	67	indirect+
13	87	prix	7	58	annexe+
9	100	chute	8	53	demontr+
10	91	previsions	8	53	grand+
12	75	evolution+	8	53	strategi+
11	79	commercial+	17	35	expert+
9	82	espere+	5	71	calendrier
9	82	secteur+	5	71	trait+
20	48	charge+	12	41	situation<
11	69	direct<	13	39	indiqu+
14	58	not+	31	27	information<
9	75	diminu+	6	60	developpe+
8	80	global+	8	50	produit+
9	69	tableau+	13	38	question+
16	47	element+	5	62	mill+
12	55	difficulte+	6	55	necessit+
12	55	industriel+	6	55	sureffectif+
20	39	financ+	7	47	correspond+
17	42	analyse+	6	50	aller.
14	47	adapt+	6	50	usin+
9	60	technique+	8	42	service+
7	70	fabrication+			

Dans un ensemble consacré aux aspects économiques et sociaux de la procédure de licenciement, la troisième classe reprend une partie des termes de la classe évoquée ci-dessus, tels que "documents", "information", mais en donnant la priorité au contenu économique de ces éléments. Cette classe regroupe 13 % des phrases du corpus. Elle est associée de manière particulièrement robuste avec les termes "affaire", "chiffre", "commande", "fournir", "marché", "baisser", "commercial", "etude", "evolution", "page", "previsions", "prix", "rapport", "tableau".

Les termes "affaires" et "chiffres" correspondent notamment à l'expression "chiffre d'affaires". Ils sont complétés par les termes "marché", "commande", "prix", et "secteurs" pour former un ensemble ancré dans une dimension économique et comptable. Dans ce contexte est discutée l'évolution attendue des grandeurs économiques précédemment évoquée, dont temoigne le terme "évolution", mais aussi, lié aux difficultés économiques frequemment invoquées pour apporter une justification économique au licenciement, le verbe "baisse".

Ces analyses économiques sont également liée au terme "fourni", dont la fréquence tient à ce qu'il accompagne les différentes notions précisant les informations fournies, telles que les "tableaux", ou les "éléments". Le terme "fourni" renvoie ainsi à la fourniture de données sur la situation de secteurs de l'entreprise, ou sur l'évolution de son chiffre d'affaires, et correspond fréquemment à un flux de communication allant de l'employeur aux représentants des salariés. Il renvoie également, de manière beaucoup plus rare, aux données et documents "fournis" par les parties, dans le cadre de l'instance judiciaire. Les éléments comptables qui apparaissent au centre de cette classe ne sont donc pas pris comme des données absolues. Ils sont rapportés à un rapport, une analyse ou une "étude", et cités avec référence à la "page" du document dont ils sont extraits, ou au nombre de pages consacrées à telle ou telle question.

Ces éléments comptables sont également situés dans des contextes productifs spécifiques, dont témoigne la place du terme "secteur".

Avant de présenter, dans la partie suivante, l'articulation des éléments comptables et productifs présentés dans les rapports, soulignons dans cette classe, l'existence de termes ayant trait au raisonnement et à la démonstration. On trouve notamment dans le tableau n°3 les termes "demontre", "necessite", question", "correspondre". On pourrait y ajouter un nombre important de mots dont la fréquence est trop faible pour qu'ils apparaissent dans le tableau n°3, tels que "admettre", "retenir", "resulte" (renvoyant aux formes du verbe résulter et à résultat), "avance", "avere", "compare", "complement", "concret", "consequence", "contradictoire", "element", "entrainer", "exiger", "exposer", "hypothese", "impliquer", "invoquer", "mentionner", "noter", "objectiver", " "raison", "reveler".

La classe est ainsi constituée de données comptables indexées à une source ("rapport", "étude", "page"), et situé dans un secteur. Ces données constituent la base d'un raisonnement fondé sur des "hypothèses", construites à partir des prévisions. Ce raisonnement conduit ensuite à la présentation des "sureffectifs" et aux "suppressions" d'"emplois" à effectuer.

Cette classe témoigne ainsi de l'existence d'un litige sur le mode de justification de la procédure de licenciement elle-même, qui se traduit par une intervention du juge sur ce point.

24. Le contenu du plan social (classes 2 et 5)

Les deux classes présentées ici portent d'abord sur le contenu du plan social accompagnant, et élaboré au cours de la procédure de licenciement. Ces deux classes constituent un ensemble important puisqu'elles regroupent 25% des phrases du corpus. On notera au passage le décalage entre cette proportion, et la lettre même de la loi de janvier 1993 centrée sur l'obligation de prévoir des clauses sur le reclassement dans les plans sociaux. Ce décalage est sans doute un des facteurs constitutifs de la jurisprudence : un des principes de sélection des décisions est, une fois franchi l'obstacle des sources d'approvisionnement en décisions, leur caractère remarquable. Or, le décalage d'une décision par rapport à la lettre d'une loi, et aux décisions antérieures, est un élément propice à la rendre remarquable.

TABLEAU N°5 : PROFIL LEXICAL DES CLASSES 2 ET 5

2ème classe nb ds la classe	pourcentage dans la classe	identification	5ème classe nb ds la classe	pourcentage dans la classe	identification
88	62	propos+	52	84	aide+
126	51	reclass+	34	94	creation+
135	45	mesure+	33	89	conversion
50	78	poste+	40	60	convention+
58	70	groupe+	23	88	mobilite+
34	76	possibilite+	20	95	conge+
45	62	nombre	40	42	form+
41	58	temps	23	62	externe+
41	55	interne+	14	93	geographi+
34	61	personnes	15	83	indemnite+
14	100	disponible+	14	87	allocation+
22	69	mutation+	15	79	amenagement
24	63	limit+	21	60	durer.
21	68	sein	14	82	eempl+
21	66	evit+	10	91	cellule
83	35	salari+	10	91	progressive+
25	57	recherch+	11	79	prime
13	81	accept+	10	83	frais
20	61	partiel+	58	23	reclass+
30	49	apparaitre.	16	55	FNE
51	39	concern+	14	61	preretraite+
8	100	annualis+	21	45	action+
16	64	antenne+	41	28	prevoir.
10	83	offrir.	41	25	entrepris+
12	71	possible+	8	80	temporaire+
11	73	liste	12	57	ans
10	77	offr<	25	34	interne+
102	28	emploi+	20	39	nouvelle+
17	55	refus+	9	69	salaire+
19	51	ensemble	16	40	reduction+
8	80	pourvoi+	21	33	activ+
15	56	susceptible+	8	67	incitat+
21	47	depart+	17	38	depart+
11	65	supprim+	56	19	mesure+
38	36	precis+	14	40	individuel+
10	67	facilite+	13	41	volontaire+
12	60	indic+	5	71	embauche+
13	57	concret+	7	54	verse+
9	69	precision	8	47	complement+
15	50	oeuvre+	8	47	destine+
9	64	division+	6	55	convention_conversi
			5	62	ASFNE

241. Le reclassement

Une première classe (seconde classe de l'analyse) regroupe 18% des phrases, et fait apparaître de manière centrale le lexique du "reclassement".

Le "reclassement" apparaît au centre de cette classe, avec pour corrolaire les notions de "propositions", de "mesures", de "postes", mais aussi et surtout celle de "*groupe*". On retrouve ici la part du "lexique" des juges consacré au reclassement, tel qu'il apparaît dans les arrêts Thomson Repa et TRW de la Cour de Cassation du 5 avril 1995 sur la réalité du motif économique de licenciements. Ces arrêts font apparaître, dans le contrôle du motif économique des licenciements par le juge, trois espaces. Le premier est le *secteur d'activité,* qui constitue l'"*espace de la justification*" (A. Lyon Caen 1995, p. 281) du licenciement pour motif économique. *L'entreprise*est l'espace de la "*mise en cause des emplois"* (ibid). Le *groupe* constitue l'espace dans lequel les reclassements sont à rechercher, en fonction de l'activité et du lieu de l'entreprise touchée par le licenciement : "*La Chambre Sociale complète (dans l'arrêt du 5 avril 1995) sa délimitation du périmètre de reclassement : il est constitué "à l'intérieur du groupe (par) les entreprises dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation leur permettent d'affecter tout ou partie du personnel."* (A. Lyon Caen 1995, p. 282).

Dans ce contexte du groupe, la discussion conduit à envisager les "possibilités" de reclassement. Les termes traduisant une dimension de possibilité ont ainsi une place importante dans la classe : en dehors du terme "possibilité", on relèvera "possible", "disponible", "susceptible". L'exigence de précisions des postes offerts à un possible reclassement est alors rappelée.

Ces possibilités visent à la fois à reclasser les personnes dont l'emploi serait supprimé, et dans ce cadre, il convient de "faciliter", mais également d'"éviter" et de "limiter" les suppressions d'emploi. Dans cette stratégie d'évitement, le travail à temps partiel et les différentes formes d'aménagement du temps de travail (dont témoigne la place du terme "temps"), sont des ressources importantes.

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

242. Les aides publiques

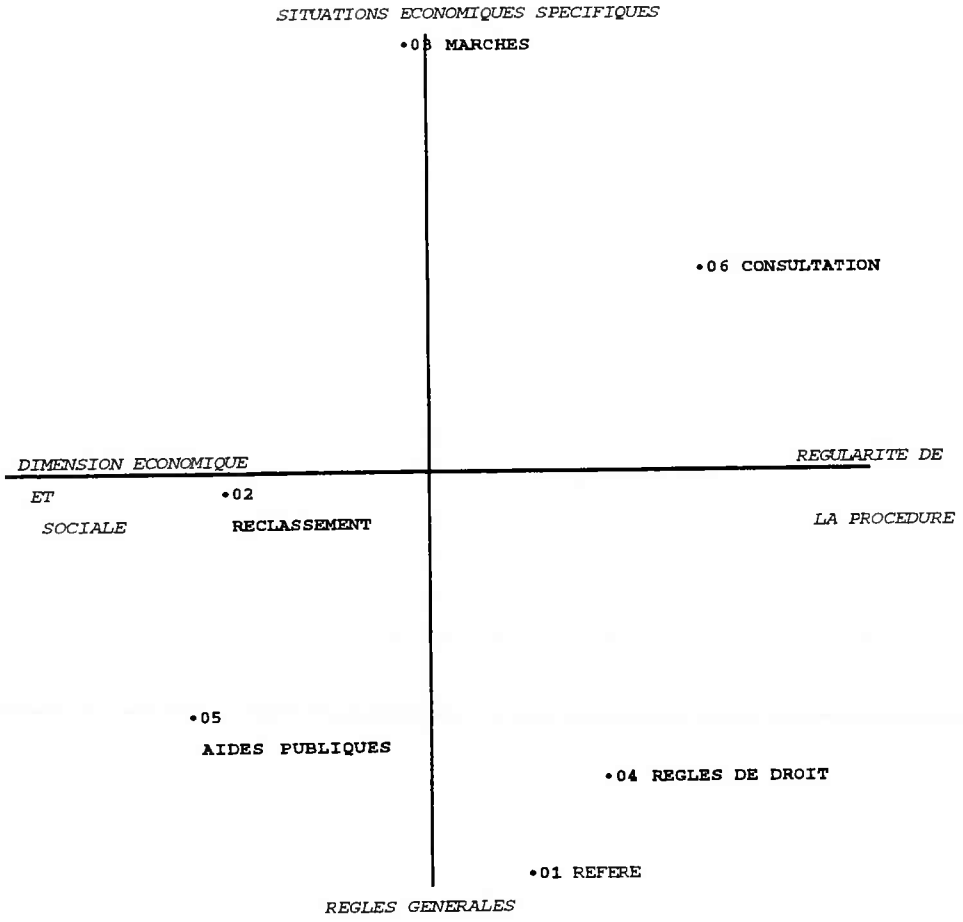
L'autre classe de cet ensemble regroupe 8% des phrases. Si elle fait une part aux notions de reclassement, de mesure, proche en cela de la classe précédente, elle tire sa spécificité de la place qu'y tiennent les notions d'"aides", de "convention", de "formation" etc...

Le rôle des dispositifs est précisé par certains termes tels que "incit+" recouvrant le verbe "inciter" et le substantif "incitation". Les dispositifs évoqués sont des aides, aides à la mobilité géographique, aides à la création d'activité nouvelles (qui explique la part du terme "nouvelles" dans la classe), cellules de reclassement. On trouve également les "primes", et les incitations financières. On peut dégager de la place de "formation" et de "congé", le rôle important des "congés de formation". On retrouve enfin une des pièces centrales des plans sociaux, du moins historiquement, les préretraites.

25. Répartition des classes dans l'espace des deux premiers facteurs

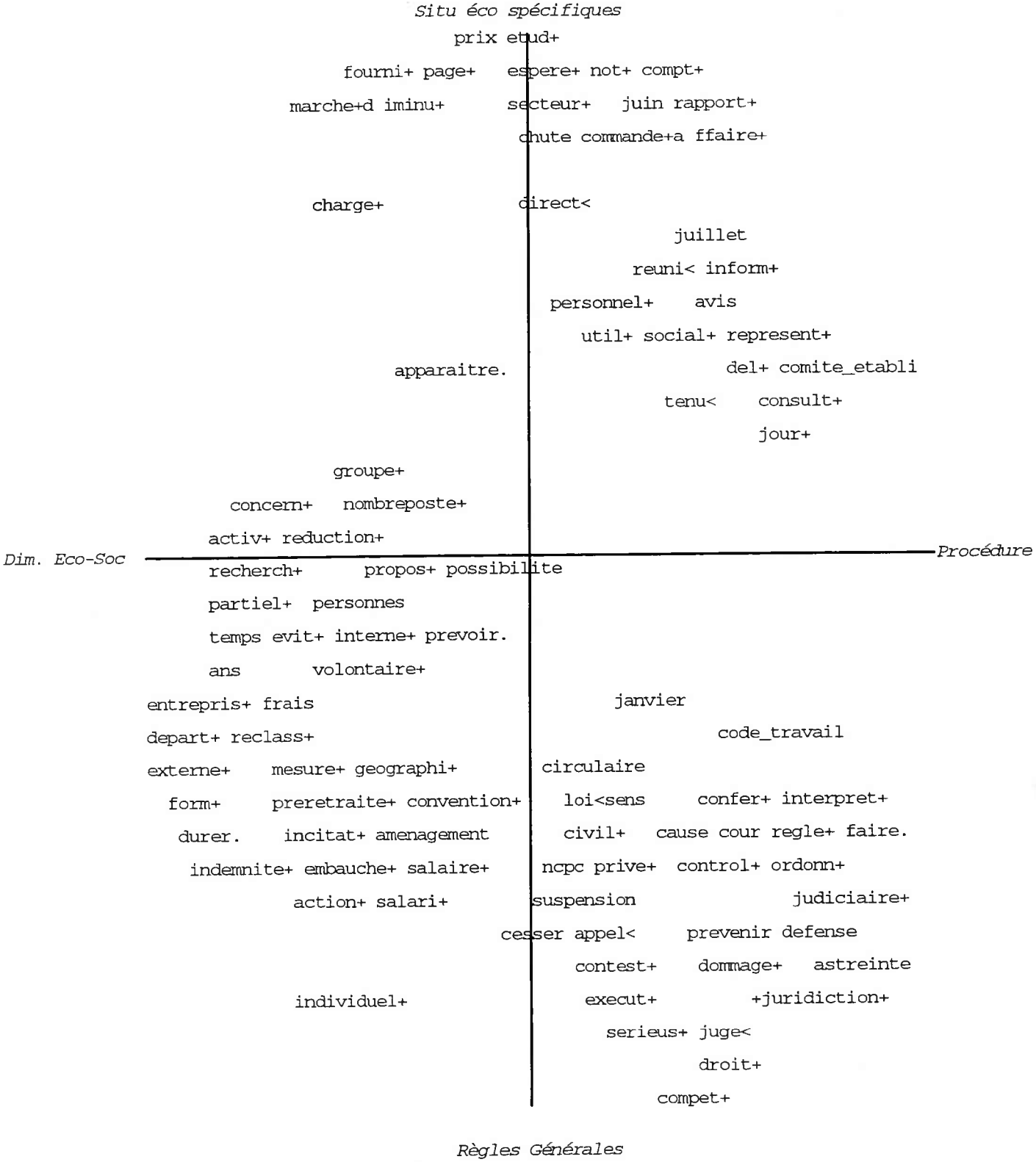
La présentation des classes dans un espace factoriel, pour lequel la proximité des classes constituées par la classification hiérarchique descendante est évaluée à partir de la part de mots en commun, permet d'affiner les résultats fournis par l'arbre de la classification. Cet arbre distingue en effet les grands ensembles dans lesquelles prennent place les classes. Il ne permet pas d'évaluer la proximité de classes appartenant à la première branche de l'arbre, de classes appartenant par exemple à la seconde branche. Nous avons déjà constaté, cependant, que certains termes apparaissaient dans plusieurs classes qui ne se situent pas nécessairement dans la même branche de l'arbre de la classification. Ainsi, les classes 3 consacrée aux données économiques et comptables, et 6 consacrée à la régularité de la consultation du comité d'entreprise, ont en commun une référence aux documents et aux informations fournies dans le cadre de la procédure de licenciement.

GRAPHIQUE N°1 : PROJECTION DES CLASSES DANS L'ESPACE DES DEUX PREMIERS FACTEURS.



Le premier facteur mis en évidence par l'analyse factorielle reprend la distinction tracée par l'arbre de la classification. Les abscisses négatives correspondent aux classes intégrant une part prépondérante de vocabulaire économique et sociale, alors que les abscisses positives correspondent aux classes faisant une place importante aux éléments juridiques et judiciaires. l'information supplémentaire est apportée ici par le second facteur (axe des ordonnées). Cet axe se construit à partir de l'opposition entre les classes 3 et 6 d'une part, et des classes 1 et 5 d'autre part. Cette opposition correspond au contenu des classes présenté dans le graphique n°2 présenté ci-dessous. Alors que les classes 3 et 6 font appel à des informations formalisées dans des situations économiques spécifiques, que ce soient les données comptables pour la classe 3 ou l'évaluation de la procédure de consultation pour la classe 6, les classes 1 et 5 regroupent des dispositifs généraux de l'action publique, qu'il s'agisse des dispositifs d'aides dans le cadre d'une politique de l'emploi pour la classe 5, ou des dispositifs légaux ayant trait soit à la procédure judiciaire, soit aux moyens légaux visés par les décisions.

GRAPHIQUE N°2 : REPARTITION DU VOCABULAIRE DANS L'ESPACE DES DEUX PREMIERS FACTEURS



Cette analyse nous conduit à retrouver dans le premier axe une opposition entre une dimension plus "formelle" fondée sur le contrôle de la régularité des procédures encadrées par le droit, et une dimension plus "matérielle", fondée sur la prise en compte des pratiques sociales. Le second axe correspond à l'opposition entre une dimension générale et un ancrage dans les

situations spécifiques. Nous retrouvons ainsi un espace dont les axes recoupent les axes que nous avions dégagés, dans la figure n°1 du chapitre 1 ci-dessus, des débats législatifs et doctrinaux autour de la loi.

L'apport de la jurisprudence autour de la loi de 1993 tient ici à la place faite à une discussion des données économiques et comptables, produites dans des situations spécifiques. Pour comprendre cet apport, nous allons maintenant présenter les dimensions plus directement économiques des champs lexicaux mobilisés par les classes mises à jour par l'analyse lexicale.

3. Les modalités de la présence de la dimension économique et productive dans les classes identifiées

31. Présence de l'économie dans le vocabulaire des classes : le caractère central de la classe 3

La dimension économique est liée à notre objet même, dans la mesure où notre corpus se construit autour de la mise en oeuvre de procédures de licenciement pour motif économique. Pour cerner cette dimension économique nous nous appuierons tout d'abord sur les textes légaux qui contribue à la définir. Le premier texte est constitué par l'article L321-1 du Code du Travail qui définit le "licenciement pour motif économique" : "*constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.*". Dans ce cadre, l'économie est envisagée comme une source de "motifs" de la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire comme une cause expliquant la rupture. La loi peut ainsi donner lieu à une interprétation en terme de "cause économique", rappelant à certains égards les théories du "déterminisme économique", et, en dernière instance, certaines interprétations du marxisme. Cette détermination de la rupture par l'économique se caractérise, selon les termes mêmes de la loi, par sa dimension impersonnelle, c'est-à-dire "non-inhérente à la personne du salarié" concerné par la rupture. Elle conduit à donner à la cause économique une dimension plus générale que celle des intérêts des personnes concernées par la suppression des emplois qui en résulte.

Ce premier aspect de la dimension économique est précisé par l'article L321-4 du Code du travail présentant les modalités de la procédure de consultation des représentants du personnel dans les licenciements collectifs pour motif économique. Au terme de cet article "*L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.*

Il doit en tout cas, indiquer : la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement.(...)" Il n'est plus question ici directement de "motif économique", mais de "renseignements utiles" sur le projets. La dimension économique est ici recadrée à l'échelle de la situation créée par le licenciement lui-même. Elle est de plus imputée à un des acteurs économiques de la consultation : la direction de l'entreprise.

Un troisième aspect se dégage des conditions de l'intervention de l'expert économique à la demande du comité d'entreprise. L'article L321-2 mentionne l'intervention d'un expert en ces termes : "*Si la désignation d'un expert-comptable est prévue au premier alinéa de l'article L434-6 est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L321-7-1."* Le recours à l'expert est précisé à l'article L321-7-1 : "*Le comité d'entreprise qui entend user de la faculté de recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application du premier alinéa de l'article L.434-6 prend sa décision lors de la première réunion prévue au quatrième alinéa de l'article L.321-3.*

L'expert-comptable peut en outre, être assisté par un expert-technique dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L.434-6." L'intervention de l'expert-comptable peut ainsi s'accompagner d'une expertise technique, ouvrant par là la signification de ce que l'on doit entendre par "économique" au-delà des simples éléments chiffrés que fournit l'analyse comptable.

La mission de l'expert telle qu'elle est définie par l'article L.434-6 du Code du Travail permet de préciser encore le sens qu'il convient de donner à la dimension économique dans les licenciements. En effet, l'article L434-6 dispose que "*La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.*

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes." La mission de l'expert est ainsi destinée à conduire à une "intelligence des comptes", et à arriver à l'appréciation de la situation de l'entreprise. La dimension économique se trouve ici rabattue à la fois sur la dimension comptable, et sur la dimension pragmatique de la situation de l'entreprise. L'expertise requise par le comité d'entreprise s'inscrit ainsi dans une forme de "critique" de la formalisation comptable présentée par l'entreprise comme argumentaire justifiant l'engagement d'une procédure de licenciement collectif.

Dans cette perspective contrastée sur ce qu'il faut entendre par "économique", les classes lexicales identifiées par le logiciel Alceste se caractérisent par des degrés d'ouverture différents. Pour évaluer cette ouverture, nous nous sommes appuyés sur l'existence de termes renvoyant à des questions financières ou comptables, ou renvoyant à des réalités productives concrètes (usines, division, noms de produits). Dans ce cadre, les classes 1 et 4 se caractérisent par

l'absence de référence à toute dimension économique. La présence du terme "economi+" renvoie, dans la classe 6, à la notion juridique d'"unité économique et sociale" ainsi qu'à la nature des documents, dont la transmission est au centre du litige, dans la mesure où ces documents portent sur "l'organisation économique" de l'entreprise, ou sur le "volet économique" du projet de licenciement. La classe 2 s'appuie sur la structure organisationnelle du "groupe" et des "divisions" pour évaluer la précision des reclassements évoqués dans le plan social. Dans cet ensemble, la forme la plus développée de la dimension économique apparaît au sein de la classe 3.

Dans cette classe, la dimension économique est liée aux informations comptables tirées des comptes de l'entreprise, et discutée par l'expert mandaté par le comité d'entreprise. Le poids des données comptables apparaît à travers l'importance accordée à la notion de "chiffre d'affaires". Cette notion de chiffre d'affaires déborde vers la notion de "marché" et celle de "commande" en tant que principe explicatif de l'évolution du chiffre d'affaires.

Les contextes du terme "chiffre d'affaires" :

2881 "il resulte du rapport syndex que le chiffre d'affaires de rohr europe depend pour 97"
3249 "l'amelioration du ratio de depenses operationnelles, chiffre d'affaires interne, toutes les analyses et etudes strategiques".[177]
4569 "le chiffre HPG d'affaires esperees en turbines neuves et rehabilitation correspond a 27pour_cent du marche projete."
4649 "pour GANP il s'agit d'un chiffre d'affaires espere de 490 millions"
4636 "1/ les recoupements d'elements d'informations donnes sont discordants en ce qui concerne les niveaux des commandes ou des chiffres d'affaires:"
4661 "soit un chiffre minimal de 540 MF alors que le dernier chiffre d'affaires (inferieur en principe aux commandes) avance pour" [178]
1396 "le chiffre d'affaires fil textile polyamide représente un peu plus de 40% du chiffre d'affaires de Rhône-Poulenc Fibres en 1992."
2379 "tout en admettant l'existence de tendances structurelles menacantes et le caractere inquietant de la baisse du chiffre d'affaires,"
4955 "1/ le 27 fevrier 1995, la societe secafi alpha reiterait ses demandes concernant les previsions mensuelles en chiffres d'affaires et heures 4955 3 83travaillees,"

Comme on le voit, la notion de chiffre d'affaires n'est pas prise comme une donnée objective et incontestable par le juge. Elle est référée à la source dont elle est tirée, et en général puisée dans le rapport de l'expert mandaté par le comité d'entreprise. Cette notion, et plus généralement les données comptables examinées dans les décisions, ne sont pas envisagées

---

[177] Cette phrases au sens obscur s'inscrit dans un ensemble plus large : *"Dans la même page il est mentionné: "l'amélioration du ratio de dépenses opérationnelles, chiffre d'affaires interne, toutes les analyses et études stratégiques". Ni les ratios ni l'identité des concurrents, ni la nature des études et leurs conclusions ne sont joints en annexe."* tiré d'une décision du TGI de Nanterre en référé rendue en novembre 1993 dans l'affaire IBM France.

[178] Cette phrases s'incrit dans le cadre de la décision Neypric du TGI de Grenoble, dans une phrase plus large : *"Même si l'on appliquait au chiffre HPG un taux de réussite de 20% au lieu de 27% on obtiendrait 370 MF par an pour les turbines et la grande réhabilitation mais il faudrait y ajouter selon le plan (p12) 170 MF pour les*

pour juger de l'opportunité de la décision de licencier. L'objectif de leur examen est de juger de leur cohérence les uns à l'égard des autres, ainsi que de leur pertinence à l'égard de l'activité économique qu'ils sont censés exprimer, en vue de déceler les éventuelles lacunes de l'information économique décelées par l'expert mandaté par le comité d'entreprise.

Le travail de l'expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise trouve ainsi un certain éclairage à travers les phrases constitutives de la classe n°3. L'activité de l'expert oscille entre deux pôles qui délimitent d'une certaine manière l'espace de son intervention. Un premier pôle est constitué par le cadrage économique qu'apporte l'expert, en dégageant au sein des informations fournies par la direction, les données dignes de foi sur lesquelles le Comité d'Entreprise ne pourra pas transiger. Le rapport de l'expert peut alors constituer la base, dans les motifs de la décisions, d'une évaluation des réalités économiques incontournables aux yeux à la fois de la direction et des représentants des salariés :

phrase 2881 "Il résulte du rapport Syndex que le chiffre d'affaires de Rohr Europe dépend pour 97". (extrait de l'arrêt de la Cour d'Appel de Toulouse dans l'affaire Rohr).

phrase 5515 "le rapport du cabinet Secafi Alpha ne conteste d'ailleurs pas que la Manufacture s'est trouvée confrontée depuis 1990" (extrait du jugement du TGI de Clermont-Ferrand dans l'affaire Michelin).

Un autre pôle est constitué par une contestation d'ensemble des informations économiques de la direction de l'entreprise, fondée sur une conception alternative à celle de la direction, du développement de l'entreprise. Le juge peut alors prendre cette dimension alternative comme motif, pour rejeter la contestation des représentants des salariés, en se fondant sur la responsabilité de définir le développement de l'entreprise que le droit impute au chef d'entreprise. Deux phrases appartenant à la classe[179] renvoient ainsi à un jugement qui se fonde sur la divergence initiale des hypothèses de la direction et du comité d'entreprise dans l'affaire Reims Avia :

"Il s'avère qu'en fait l'opposition entre le comité d'entreprise et la direction de l'entreprise tient à une anticipation différente de l'évolution du marché de l'aviation. Pour le comité d'entreprise, qui s'appuie sur l'analyse réalisée par Sécafi, la crise actuelle doit être surmontée à court terme par une nette reprise de l'activité. En revanche l'entreprise a une vision plus pessimiste de l'avenir proche, fondée sur les analyses de la Banque de France et de la presse spécialisée.

---

conduites et la régulation soit un chiffre minimal de 540 MF alors que le dernier chiffre d'affaires (inférieur en principe aux commandes) avancé pour 95-96 est de 622,6 MF et que l'équilibre est dit acquis à 500 MF."

[179] Les phrases 5056 "tient à une anticipation differente de l'evolution du marche de l'aviation." et 5057 "pour le comite_entreprise, qui s'appuie sur l'analyse realisee par Secafi,".

Les mesures suggérées par le comité d'entreprise seraient effectivement mieux adaptées à une situation de reprise rapide et énergique. En revanche, celles retenues par la direction d'entreprise sont cohérentes avec l'anticipation qui est la sienne.

Des deux analyses, aucune ne peut être écartée péremptoirement et le Tribunal n'est pas en mesure de dire que l'une se réalisera à coup sûr ou a plus de chance de se réaliser que l'autre.

C'est à la direction de l'entreprise de faire les choix stratégiques pour l'avenir de la société et d'en porter la responsabilité. Ni le comité d'entreprise ni le Tribunal n'ont à se susbtituer à elle dans ce rôle." (jugement TGI de Reims, affaire Reims Avia).

Les autres phrases regroupées dans la classe 3 font apparaître la spécificité du travail critique de l'expert qui, se situant entre les deux pôles d'une acceptation et d'un rejet de l'argumentation de la direction, examinent d'abord les modalités de la construction des réalités économiques et comptables présentées par la direction. La discussion portant sur les modalités de construction de ces indicateurs économiques et comptables culmine dans l'affaire Neyrpic, à travers la mise en évidence par le cabinet Secafi des incohérences des informations fournies par la direction, que le juge relève ensuite en ces termes :

phrases 4621 : "*Outre ce problème essentiel (une minoration des prix de marché par la direction par rapport aux prix évalués par les entreprises concurrentes) la grande quantité des informations échangées révèle bien des éléments discordants ou dont les contradictions malgré la grande qualité de l'argumentation de l'employeur persistent."*

phrases 4662 : "*Le dernier chiffre d'affaires (inférieur en principe aux commandes) avancé pour 95-96 est de 622,6 MF et l'équilibre est dit acquis à 500 MF. Là encore les informations données ne sont pas cohérentes.*"

Cette discussion conduit à une confrontation des modes d'évaluation comptables choisis par la direction, avec ceux des entreprises appartenant au même secteur d'activité. On trouve ainsi, dans cette classe, une forte référence à des "marchés" de produits déterminés, apparaissant à travers leur dénomination, et n'acquérant de ce fait qu'un poids faible dans la classe. La référence à des éléments matériels de la production apparaît néanmoins à travers le terme de "fabrication". Des élements d'organisation tels que "secteurs", "usines", "service", permettent de situer l'information fournie par la direction.

La notion de "produit" et celle de "production" sont ambivalentes, dans la mesure où elles portent la plupart du temps sur la "production de documents" ou sur des "documents produits", éventuellement sur des "efforts produits". Nous n'avons repéré qu'une occurrence du susbtantif "produit" dans l'expression "produits de contrôle industriel", et deux occurences du terme de production en ce sens, avec "activité de production" et "site de production". La notion de "situation est également ambivalente, dans la mesure où elle renvoie la plupart du temps à la "situation financière et comptable" des entreprises. Le terme "industriel" décrit tout à la fois des

produits ("de contrôle industriel"), ou des schémas prévisionnels ("schéma industriel"), voire des organismes ("comité industriel").

L'information économique regroupée dans cette classe lexicale se caractérise ainsi par le fait qu'elle est systématiquement imputée à un émetteur avant d'être reprise par le juge dans ses motifs. Dans son mode de construction, cette information fait une place aux déterminations spécifiques des unités productives visées par la productives de licenciement collectif, en prenant en compte les marchés et les produits, ou encore les "secteurs" d'une part, et les sites productifs d'autres part. L'examen critique de l'information économique qui en résulte porte tout à la fois sur la cohérence entre les conclusions et les documents qui les accompagnent, sur la cohérence propre à la construction des documents eux-mêmes, ainsi que sur l'adéquation de ces documents aux cadres économiques dont ils sont censés rendre compte.

Le contrôle judiciaire de l'information économique fournie par la direction aux représentants du personnel complète le dispositif de contrôle du motif économique tel qu'il ressort des arrêts de la Cour de Cassation du 5 avril 1995. Comme le souligne P. Waquet (1995), l'apport essentiel de la Chambre Sociale dans ces arrêts est la notion de "*secteur d'activité*". Cette notion complète la notion de "groupe" comme espace de l'appréciation du motif économique car "*les groupes internationaux exercent des activités de plus en plus différenciées : un même groupe peut s'occuper du secteur alimentaire, du secteur métallurgique et du secteur communication. Si, au niveau le plus élevé, une politique commune à tous ces secteurs peut être menée, il a paru à la Cour de cassation plus pragmatique et plus logique de retenir la notion de secteur d'activité.*" (Waquet 1995, 487). Le secteur d'activité fournit un cadre d'évaluation du motif économique plus précis que celui du standard de "l'intérêt de l'entreprise" dans la mesure notamment où "*Dans un même secteur, il est possible de connaître les comptes et d'apprécier la réalité des difficultés économiques.*" (ibid.). La consultation du Comité d'entreprise, en amont du contrôle du motif économique des licenciements, doit ainsi, pour se dérouler dans des conditions loyales, s'appuyer sur des documents et des données comptables qui permettent d'établir la réalité du motif économique.

32. Situation des entreprises par rapport aux registres

Les classes identifiées par l'analyse lexicale correspondent à des univers lexicaux que parcourent les décisions, en leur faisant une part plus ou moins importante. Ainsi, on pourra envisager l'association plus ou moins forte d'une décision à une classe en fonction de la part de phrases de cette décision placée dans cette classe, en tenant compte notamment de la

surreprésentation de cette classe dans la décision, par rapport à son poids dans l'ensemble du corpus[180].

TABLEAU N°6 : LES ENTREPRISES ASSOCIEES A LA PREMIERE CLASSE (REFERE)

phrases ds la classe	part ds la classe (%)	entreprise
45.	96	soc_disney
14.	74	soc_OGIC
6.	67	soc_reinier
61.	64	soc_framatome
27.	50.	soc_alphacard
4.	50	soc_Cegelec
5.	42	soc_MCC
33.	41	soc_le_bourget
6.	40	soc_chantelle
6.	37	soc_spie
4.	33	soc_maxim_s
10.	32	soc_majorette
12.	29	soc_bertin
11.	29	soc_SICM_24
21.	28	soc_rohr
25.	27	soc_FMC
8.	26	soc_plasco

La première classe se construit principalement autour de deux sociétés, la société Eurodisney et la société Framatome[181]. La société Eurodisney apparaît dans le corpus à travers une décision du Conseil des Prud'hommes de Meaux en référé, ordonnant la réintégration de salariés dont licenciés en dehors de toute procédure de licenciement collectif. Cette décision se caractérise ainsi par le vocabulaire du référé lié à cette classe. Elle s'appuie également sur une décision précédente du Conseil des Prud'hommes ayant requalifié les contrats de travail à durée déterminée des salariés touchés par le licenciement en contrats de travail à durée indéterminée. La société Eurodisney ayant entre temps engagé une procédure de licenciement collectif a alors décidé, au vu du jugement du conseil de prud'hommes requalifiant les contrats de travail, décidé de les inclure dans les salariés licenciés au terme de cette procédure de licenciement. Le conseil de prud'hommes ordonne la réintégration de ces salariés, dans la mesure où, au moment de la procédure, ils n'étaient pas comptés dans les effectifs permanents de la société (avant la requalification de leurs contrats).

La société Framatome Connectors France apparaît dans le corpus à travers un jugement en référé du TGI du Mans du 22 juin 1993, un jugement en référé du TGI de Paris du 20 décembre 1994, un arrêt en référé de la Cour d'Appel de Versailles du 23 juin 1995. La première décision

[180] Le coefficent du Chi2 est un indicateur de cette association qui tient compte de la surreprésentation de la classe dans la décision, en la raportant à au nombre total d'UCE de la décision.
[181] Le degré d'association des sociétés OGIC et de Reinier à cette classe étant moins fort que celui de Framatome compte tenu du faible nombre de phrases qui constituent les décisions les concernant.

de 1993 suspend la procédure de licenciement engagée dans l'établissement du Mans de la société dans l'attente d'un jugement au fond. Elle contribue ainsi à ancrer la société dans une classe lexicale qui se caractérise par la place accordée au vocabulaire de la procédure en référé. Les deux autres décisions correspondent à la revendication par le Comité Central d'Entreprise de la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif, dans le cadre d'une suppression de plus de dix emplois n'ayant donné lieu qu'à neuf licenciements.

On voit donc se dégager à travers ces deux sociétés, une configuration d'affaires portant sur l'absence de plan social et de procédure de licenciement collectif, dans le cas de licenciements individuels réalisés ou à venir.

La société Alphacard Electronic est représentée dans le corpus à travers un jugement en référé du TGI de Chambéry statuant sur la dénonciation d'un accord sur le 13ème mois débouchant sur une modification substantielle du contrat de travail donnant lieu à son tour au licenciement de douze salariés ayant refusé la modification, imposant ainsi la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif. Le juge statue après que le conseil de prud'hommes a ordonné le paiement du treizième mois aux salariés ayant refusé la modification. La société Le Bourget est représentée dans le corpus par un jugement en référé du TGI de Saint-Quentin, statuant sur la pertinence des documents demandés par l'expert, dans l'attente d'un jugement au fond. La société OGIC est représentée par un jugement en référé en suspension de la procédure de licenciement, dans l'attente d'un jugement sur le fond ayant à statuer sur le caractère économique de la restructuration envisagée.

Se dégagent dans cette classe, avec une certaine importance, des sociétés faisant une place à des activités de recherches et de développement (Framatome Connectors, OGIC, Alphacard Electronic, MCC, Bertin), aéronautique (Rohr), ou dans le domaine textile avec Le Bourget et SICM24. La mise en oeuvre de procédure de licenciement collectif dans ces entreprises indique cependant une orientation vers un "monde de production marchand" fondé sur la flexibilité de la main d'oeuvre. Elles se rapprochent par là de sociétés ancrées dans un monde de production marchand telles que Disney ou la société de transport Reinier. Les décisions constituent un obstacle à cette trajectoire, sans directement la remettre en cause, ce dont témoigne l'enchaînement fréquent des décisions présentes dans le corpus avec des décisions antérieures ou à venir.

TABLEAU N°7 : LES ENTREPRISES ASSOCIEES A LA SECONDE CLASSE (RECLASSEMENT)

uce ds classe	pourcent	Entreprises
52.	87	*soc_TRT
50.	82	*soc_origny
55.	48	*soc_vestra
48.	46	*soc_G_sources
25.	36	*soc_ITT
19.	33	*soc_SNC_sabla
32.	56	*soc_dim
47.	32	*soc_everite
10.	38	*soc_armstrong
7.	47	*soc_bayard
6.	50	*soc_tissage
24.	37	*soc_dandy
10.	42	*soc_MECELEC
28.	36	*soc_E_indus

Cette classe se construit autour de deux sociétés, la société Origny et la société TRT. Ces deux sociétés se caractérisent par des situations de fermetures d'établissement. Dans ce cadre, le juge oriente la décision sur le contrôle du contenu du plan social, en laissant en dehors de ses investigations, les questions ayant trait à l'information du comité d'entreprise sur les motifs de la fermeture du site concerné. Le contrôle du plan social conduit dans ce cadre à des décisions différentes. Dans le cas de la société Origny, l'absence de précision sur les postes offerts au reclassement des salariés privés d'emploi par la fermeture d'un site conduit le juge à annuler la procédure de licenciement. Par contre, dans le cas de la société TRT, le juge a initialement mandaté un consultant spécialisé dans l'élaboration de plans sociaux et dans le reclassement, la société Altis pour mener une enquête auprès des salariés sur la "qualité" du plan social soumis par la direction de l'entreprise au comité d'établissement. Fondée sur un questionnaire privilégiant la question du reclassement et des obstacles à leur déménagement de Brives vers la région parisienne, l'enquête menée par la société Altis aboutit d'abord à une évaluation des propositions faites par la direction dans le plan social : sur la base de ce rapport, le juge est amené à débouter le comité d'établissement de sa demande.

On fera l'hypothèse que les sociétés associées à cette classe appartiennent fréquemment à des secteurs productifs dans lesquels les difficultés économiques ne sont pas au centre des débats au sein des comités d'entreprise : cela est notablement le cas dans la décision concernant le groupe Vestra à propos de la fermeture d'un site de production textile dans les Vosges, renvoyant plus largement aux difficultés de ce secteur dont témoigne également la société Dim. On retrouve une situation analogue dans le cas de sociétés liées au BTP tels que Origny pour le ciment et Entreprise Industrielle pour la construction, ou dans le cas de la société Dandy spécialisée dans la découpe industrielle de dindes.

Un second élément tient à l'appartenance de ces sociétés à des groupes de plus grande taille : dans ce cadre, les décisions stratégiques qui conduisent à la fermeture de site ou à des

suppressions d'emplois sont exclues de la discussion devant le Comité d'entreprise. Cela explique sans doute en grande partie pourquoi les débats dont est saisi le juge porte alors de manière centrale sur le contenu du plan social, y compris pour des entreprises qui ne connaissent pas de difficultés économiques repérables dans leurs comptes. Cet élément est au centre des restructurations engagées chez TRT et chez Générale de Grandes Sources Perrier. TRT est en effet, au moment de la décision du tribunal de Brives de décembre 1995, une filiale du groupe Philips qui s'apprête à être rachetée par le groupe américain AT&T, qui a mis pour condition à son rachat la fermeture de l'établissement de Brives. La société Générale de Grandes Sources Perrier est une filiale du groupe helvétique Nestlé, dont la direction présente le "plan d'adaptation sociale" mis en oeuvre pour accroître la productivité et supprimer les emplois devenus ainsi excédentaires comme une condition au redressement de la rentabilité de la société et par là de sa pérennité. Le litige soumis au juge porte en partie sur le contenu de ce plan d'adaptation sociale qui ne compte pas de calendrier précis dans sa mise en oeuvre, et fait appel exclusivement à des mesures de reclassement externe assorties d'incitations financières, sans prévoir aucune mesure de reclassement dans le groupe Nestle auquel la société appartient.

TABLEAU N°8 : LES ENTREPRISES ASSOCIEES A LA 3EME CLASSE (MARCHES)

phrases ds classe	pourcent	Entreprises
129.	70	*soc_neyrpic
86.	40	*soc_michelin
30.	43	*soc_pasteur
17.	46	*soc_rh_poulenc
6.	55	*soc_credit_nord
21.	66	*soc_IBM_F
28.	41	*soc_cegelec
36.	49	*soc_rohr
7.	33	*soc_carnaud
5.	38	*soc_reims_avia
4.	36	*soc_compair

Cette classe se construit, de manière centrale, autour des deux jugement du TGI de Grenoble concernant la société Neyrpic, l'un en référé du 17 avril 1996, l'autre au fond du 29 août 1996. La demande principale du Comité d'entreprise porte dans les deux cas sur l'imprécision et l'incertitude de l'information fournie par la direction de l'entreprise. Cette incertitude est attestée par les chiffres contradictoires données par la direction d'une réunion à une autre. Elle est liée à la méthode de comptabilisation du chiffre d'affaires de la société, méthode spécifique compte tenu de l'importance des commandes de long terme auxquelles la société doit répondre, qui portent notamment sur des turbines pour des complexes électriques. Le Comité d'entreprise a en effet établi que la direction de la société a changé de méthode de comptabilisation et à surestimé la baisse des prix des produits sur le marché, et il demande en

conséquence l'annulation de la procédure de licenciement en se fondant sur les articles L321-4-1 et L321-4 du Code du Travail.

Michelin apparaît comme une autre société fortement associée à cette classe : cela tient à la place de la contestation de l'information fournie par la direction à l'expert mandaté par le Comité Central d'Entreprise. L'expert souligne en effet le faible nombre de documents spécifiques destinés à justifier la procédure de licenciement présentée, la majeure partie des documents renvoyant aux procédures de licenciement mises en oeuvre depuis le début des années 1990. Le jugement toutefois écarte ce chef de demande, en notant que l'expert lui-même "*ne conteste pas que la Manufacture s'est trouvée confrontée depuis 1990 à une situation financière déséquilibrée*". Il ajoute que "*si l'expert comptable estime que les suppressions d'emploi mettront la Manufacture dans l'impossibilité de répondre normalement en 1995 à un réel redémarrage européen déjà amorcé en 1994, cette critique porte sur les choix stratégiques de l'employeur et donc sur le fond de la décision elle-même.*"

Au-delà de ces deux décisions, les décisions regroupées dans cette classe se caractérisent par une contestation de la qualité de l'information économique fournie par les directions pour justifier la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif. Le regroupement des sociétés concernées fait apparaître une certaine dominance de secteurs de la construction électrique, de l'informatique, de l'aéronautique ou du secteur médical avec l'Institut Pasteur impliquant une forte capacité de recherche. On fera l'hypothèse que les problèmes rencontrés, en dehors du cas spécifique du Crédit du Nord, sont liés à la nature des produits réalisés, et à la difficulté d'en évaluer le coût et le prix de vente, dans la mesure où il ne s'agit pas de produits standardisés. L'issue favorable à la direction du jugement du TGI de Clermont-Ferrand concernant la société Michelin atteste à l'inverse de la difficulté, pour l'expert et le Comité d'entreprise, de remettre en cause des informations calées sur un produit relativement standardisé, les pneumatiques.

TABLEAU N°9 : LES ENTREPRISES ASSOCIEES A LA 4EME CLASSE (REGLES DE DROIT)

phrases ds classe	pourcent	Entreprises
44.	90	soc_pommery
62.	29	soc_sietam
10.	83	soc_Fed_bat
5.	33	soc_chantelle
10.	77	soc_samar
50.	18	soc_abg
50.	20	soc_moet
19.	28	soc_ITT
18.	42	soc_sameto
3.	30	soc_TVRA
12.	32	soc_SICM_24

La classe n°4 se construit autour d'une décision du TGI de Reims d'août 1993 dans l'affaire de la maison de Champagne Pommery, liée aux plans sociaux mis en oeuvre dans les maisons du groupe LVMH. Le juge y surseoit à statuer dans l'attente d'un éventuel recours administratif permettant d'éclairer la portée de l'abstention de l'administration à l'égard du plan social. Se fondant en effet sur le précédent dde l'autorisation administrative de licenciement, le juge pose en effet que le silence de l'administration et l'absence de constat de carence vaudrait en l'occurence approbation du plan social, et serait de ce fait justiciable de la juridiction administrative compétente.

La place de SIETAM[182] dans cet ensemble tient à l'existence d'un constat de carence établi par la direction départementale du travail et de l'emploi des Landes, retiré à la suite d'un recours gracieux de la direction. Il en va de même de la société Samaritaine qui apparaît dans une décision du Conseil de Prud'hommes de Paris du mois de mai 1996 ordonnant la réintégration d'une salariée ayant été licenciée, alors que le plan social a fait l'objet d'un constat de carence et que la procédure de licenciement a été annulée par le TGI puis par la Cour d'appel de Paris.

Cette classe fait apparaître une certaine hétérogénéité des entreprises concernées. Cela tient sans doute au caractère plus "juridique" auquel conduit la prise en compte, dans une décision judiciaire, d'un constat de carence, ou du moins des prérogatives de l'administration. L'existence d'une action en justice autour de cette intervention de l'administration témoigne de la part des parties, d'attentes spécifiques à l'égard de l'Etat pris sous sa dimension de contrôle administratif : dans le cas de Pommery, la demande du Comité d'entreprise vise à obtenir une intervention du juge, en l'absence de celle de l'inspection du travail, dans les autres cas, les actions des comités d'entreprise ou des salariés tiennent à ce que les directions ont continué des

[182] La société SIETAM apparaît au sein du corpus, dans une décision en référé du TGI de Dax d'octobre 1993, et dans les trois arrêts de la Cour de Cassation d'avril 1996.

procédures de licenciement, en dépit de la carence des plans sociaux constatée par l'administration, voire de l'annulation de la procédure par une décision judiciaire[183].

TABLEAU N°10 : LES ENTREPRISES ASSOCIEES A LA 5EME CLASSE (AIDES PUBLIQUES)

phrases ds classe	pourcent	Entreprises
26	35	soc_SKF
36	17	soc_michelin
11	16	soc_ITT
22	38	soc_SNC_sabla
6	23	soc_armstrong
9	13	soc_CCI
41	15	soc_abg
13	20	soc_dandy
7	18	soc_SICM_24
23	20	soc_vestra
3	25	soc_MCC
4	40	soc_TVRA

La cinquième classe se caractérise par un ancrage moins fort des décisions, dont témoignent à la fois la part moins importante d'UCE des décisions les plus proches, comptées dans la classe et la relative faiblesse du chi2. Cela tient à la taille relativement petite de la classe par rapport à l'ensemble du corpus. Deux sociétés apparaissent cependant plus significativement attachée à cette classe, il s'agit de SKF et de SNC Sabla.

La société SKF est présente dans le corpus, à travers une décision du Conseil de Prud'hommes de Tour faisant suite à la demande de salariés licenciés par la société. Cette décision répond à deux chefs de demande : le premier est constitué par une demande de constat de la nullité de la procédure de licenciement du fait de l'absence de plan social conforme aux dispositions de l'article L321-4-1 du Code du Travail ; le second est constitué par une demande de dédommagement à la suite de leur envoi à la cellule de reclassement en taxi, immédiatement après la notification orale de leur licenciement. Pour répondre au premier chef de la demande, la décision fait une place importante aux mesures d'aide et d'incitation au départ présentes dans le plan social, en soulignant la part que les représentants du personnel ont pris à son aménagement. L'ampleur de ces incitations financières est donnée par l'aide à la création d'activités nouvelles consentie par la société qui est de 60000francs par personne. Cet ensemble d'aides se conjugue avec les aides de l'Etat, notamment dans le cas d'ASFNE négociée avec l'inspection du travail. Les salariés sont déboutés sur ce point, et obtiennent des dommages-

[183] L'indemnisation d'une ancienne salariée de la Samaritaine en préretraite (ASFNE) constitue à cet égard un cas extrême. La direction de l'entreprise est passée outre un constat de carence et une annulation en justice de la procédure confirmée par la Cour d'Appel de Paris. Pour une autre salariée concernée par le même licenciement collectif, la Cour de Cassation a confirmé les ordonnances de réintégration entreprises par la société, dans ses arrêts du 13 février 1997.

intérêts pour le traumatisme résultant de leur renvoi en taxi qui, à l'époque, avait fait les titres des journaux[184].

La société SNC Sabla apparaît à travers une décision du TGI de Lyon rendue en décembre 1993. Cette décision examine une démande du Comité d'entreprise contestant la précision de l'information fournie par la société sur l'accès aux mesures de reclassement et d'aide.

En dehors de ces sociétés, nous retrouvons la société Michelin, déjà au centre de la troisième classe concernant l'information économique, la société Vestra présente dans la seconde classe concernant les mesures présentées dans le plan social, et la société Abg présente dans la quatrième classe fondée sur l'intervention de l'inspection du travail.

Le cas de la société Abg est relativement spécifique, dans la mesure où il s'agit d'une société de l'aéronautique toulousaine où l'article L321-4-1 a été soulevé par le juge dans une première décision, à partir de la défense de la société, le Comité d'entreprise ayant centré sa demande sur la contestation du motif économique. L'inspection du travail a joué un rôle de médiation dans une opposition longue et résolue de la direction et des élus du personnel, qui a conduit au licenciement des salariés syndiqués de l'entreprise après un conflit d'une durée d'un an. La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi du Comité d'entreprise contre un arrêt de la Cour d'appel de Toulouse en décembre 1996, en sanctionnant tout à la fois la volonté du Comité de se placer sur le terrain du motif économique et les motivations de l'arrêt de la chambre sociale de la Cour d'appel.

---

[184] Le problème relevé par les juges est donc d'abord un problème d'"image" dans les "médias", que, selon Frédéric Rey (1995) est lié à l'inexpérience de cette entreprise -réputée pour son paternalisme- en matière de plans sociaux. Le journaliste de *Liaisons sociales, le mensuel* ajoute que moins d'un an après le "licenciement-minute" de trente cinq salariés, vingt salariés ont été à nouveau recrutés. Il souligne également que les salariés licenciés "secs" à l'époque n'ont pas depuis retrouvé d'emplois depuis.

TABLEAU N°11 : LES ENTREPRISES ASSOCIEES A LA 6EME CLASSE (CONSULTATION)

phrases ds classe	pourcent	Entreprises
140.	65	*soc_sietam
73.	80	*soc_M_C
33.	73	*soc_bull
15.	52	*soc_gamma
117.	47	*soc_moet
19.	51	*soc_rh_poulenc
23.	70	*soc_dassault
80.	65	*soc_poclain
32.	46	*soc_pasteur
31.	45	*soc_CCI
26.	62	*soc_bertin
36.	47	*soc_E_indus
15.	50	*soc_siporex
44.	47	*soc_FMC
19.	83	*soc_VDL
7.	58	*soc_alcatel
12.	71	*soc_SG2
40.	50	*soc_le_bourget

La place de la société SIETAM dans cette classe tient à l'examen dans les arrêts d'avril 1996 par la Cour de Cassation du chef de demande du Comité Central d'Entreprise portant sur la consultation du Comité d'entreprise sur la question spécifique de la fermeture du site. Les arrêts de la Cour de cassation rejette le pourvoi de la société, en posant l'obligation d'une consultation préalable et spécifique du Comité Central sur la question de la fermeture du site de Dax.

La place de la société Marne et Champagne (M.C.) est liée à une décision du TGI de Chalons de juillet 1994. Cette décision tranche le problème soulevé par l'enchaînement d'une procédure de licenciement pour motif économique, et la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale regroupant les sociétés du groupe (qui outre Marne et Champagne compte Besserat de Belfon et Lanson) à la suite d'une décision du Tribunal d'Instance d'Epernay. Elle annule les procédures de licenciement au sein des trois sociétés, en impoant la reprise d'une consultation au niveau de l'Unité Economique et Sociale, lorsque celle-ci aura été dotée de son instance représentative du personnel.

La société Bull apparaît à travers un jugement en référé du TGI de Versailles datant de mai 1995. Ce jugement annulle la procédure de licenciement sur la base de l'insuffisance des mesures proposées par le plan social, et rejette la demande du Comité Central de faire précéder la consultation sur le plan social par une consultation spécifique sur la gestion prévisionnelle de l'emploi proposée simultanément par la direction de l'entreprise.

Cette classe regroupe également de manière significative, la société VDL, la société Dassault, la société Moët et Chandon, et la société Bertin. La société VDL (Verrerie du Languedoc) se trouve au sein du corpus dans une situation marginale. Il s'agit en effet d'une filiale de la Société Générale de Grande Source Perrier : elle est concernée par la restructuration qui touche à partir de janvier 1994 la société Générale de Grande Source Perrier dans son ensemble. Le jugement en référé du TGI de Nimes de juillet 1994 reporte une réunion de consultation du Comité d'entreprise, en se fondant sur la non-transmission de documents par la direction à l'expert mandaté par le Comité d'Entreprise. La société Dassault se trouve également dans une position marginale dans la mesure où elle apparaît dans un arrêt en appel de référé engagé par un Comité d'établissement. La demande ne se fonde pas directement sur l'article L321-4-1, mais sur l'information fournie par la direction concernant les catégories professionnelles concernées par le plan, telle qu'elle est prévue par l'article L.321-4 du Code du Travail.

La place de la société Moët et Chandon dans cette classe, tient à la motivation du jugement du TGI de Châlons rendu en juillet 1993. Ce jugement (cf. chapitre 2) aboutit à une annulation de la procédure de licenciement, en se fondant sur l'article L.321-4-1 du Code du travail. Il s'appuie pour cela sur le fait que les améliorations du plan social ne sont pas intervenues dans le courant des réunions du Comité d'entreprise prévues par la procédure de licenciement à cet effet, mais sont intervenues sont consultation et avec une forte médiatisation en vue d'influencer l'issue du jugement.

La société Poclain apparaît dans cette classe à travers une décision d'octobre 1994 qui annule la procédure de licenciement mise en oeuvre dans le cadre de la fermeture de l'établissement de Saint-Dizier, à partir du fait que le plan social a été remanié et transmis en cours de consultation aux représentants du personnel.

Cette classe regroupe des décisions qui indiquent l'existence d'une communauté fortement organisée des salariés dans les sociétés concernées. Cette forte organisation rend possible la mise en oeuvre de procédures judiciaires complexes à la fois en référé et au fond, avec la capacité également de s'engager dans des procédures d'appel. Elle trouve également dans une coopération active avec l'expert-comptable et dans des procès-verbaux complets des séances du Comité, les moyens d'une action en contestation de la régularité de laconsultation accompagnant l'élaboration du plan social. Enfin, les discussions sur la pertinence de la procédure de consultation entre les Comités Centraux et les Comités d'établissement, voire la constitution d'une Unité Economique et Sociale dans le cas de Marne et Champagne, témoignent d'une concertation des représentants du personnel des différentes implantations de ces sociétés.

224. Les acteurs salariés associés aux classes lexicales

Les décisions se fondant sur l'article L. 321-4-1 du Code du Travail, et plus généralement sur la loi du 27 janvier 1993 renvoient à des actions en justice marquées par la distinction entre directions d'entreprise et une partie représentant les intérêts des salariés, qu'il s'agisse de Comités d'entreprise, d'Union Syndicale ou de salariés eux-mêmes agissant soit es qualité de secrétaire du Comité, soit devant les Conseils de Prud'hommes pour voir dire la nullité de leur licenciement. Dans cette perspective, la partie représentant les intérêts salariés a été relevée dans une variable étoilée accompagnant chaque décision. Il se dégage ainsi des analyses des degrés d'association variables entre les différentes modalités de représentation de ces intérêts, et les classes identifiées par l'analyse lexicale.

TABLEAU N°12 : LES INSTANCES DE REPRESENTATION DES SALARIES ASSOCIEES AUX CLASSES

1ère classe (référé) uce ds classe	pourcent	Salariés
45.	96	sal_delbecq
6.	67	sal_CFDT
21.	28	sal_augustin
5.	33	sal_CE_CFDT
5.	31	sal_CE_C_F_D_T
4.	33	sal_CE_pereira
8.	26	sal_furst

2ème classe (reclassement) uce ds classe	pourcent	Salariés
250.	26	sal_CCE
56.	39	sal_CE_CGT
9.	56	sal_CE_C_F_D_T
6.	50	sal_CGT

3ème classe (marchés) uce ds classe	pourcent	Salariés
36.	49	sal_augustin
158.	16	sal_CCE
7.	33	sal_Ceta_CCE

4ème classe (règles de droit) uce ds classe	pourcent	Salariés
10.	83	sal_min_travail
10.	77	sal_lebihan
18.	42	sal_chouquet
50.	20	sal_CEU
4.	27	sal_CE_CFDT
3.	30	sal_ben_chabana

5ème classe (aides publiques) uce ds classe	pourcent	Salariés
26.	35	sal_guillon
106.	11	sal_CCE
4.	40	sal_ben_chabana
9.	13	sal_FO

6ème classe (consultation) uce ds classe	pourcent	Salariés
73.	80	sal_interCGT
500.1	40	sal_CE
233.	43	sal_Ceta
117.	47	sal_CEU
31.	45	sal_FO

La représentation des intérêts salariés est dominée dans notre corpus, par la forme du Comité Central d'Entreprise. Certains traits se dégagent cependant du profil des classes tel qu'il apparaît dans le tableau n°11. Ainsi, on pourra distinguer les classes en fonction de leur degré d'association avec la forme "CCE". Les classes associées à la forme CCE sont les classes 2, 3 et 5, alors que les autres ne sont pas significativement associées à cette forme. Ce clivage reprend le clivage mis en évidence dans la classification descendante des phrases (cf. Graphique n°1 ci-dessus), entre les classes marquées par un registre "socio-économique", et les classes marquées par un registre plus "juridique". Dans l'ensemble des classes relevant d'un registre "socio-économique"[185], le terme de CCE est particulièrement associé à la classe 2 et à la classe 5 portant sur le contenu du plan social. Il est, dans une moindre mesure, associé à la classe 3. On fera ici l'hypothèse que l'intervention du CCE apporte dans les débats une vision d'ensemble de l'entreprise, qui permet tout à la fois de contester les propositions de reclassement en fonction des possibilités matérielles (postes à pourvoir), et financières (aides au départ) et de contester l'information sur l'activité économique touchée par le plan social.

La classe 6, prépondérante par son volume, est fortement associée à des formes plus spécifiques telles que le Comité d'établissement (Ceta), ou le "Comité de l'Unité Economique et Sociale" (CEU) (lié aux décisions de la société Moët et Chandon). Elle fait également une place importante au "Comité d'Entreprise", renvoyant ainsi à des entreprises de taille moyenne.

Les salariés eux-mêmes, apparaissant à travers leur patronyme (en dehors de Chouquet qui est secrétaire d'un Comité d'entreprise), et agissant devant les Conseils de Prud'hommes, se répartissent dans toutes les classes, à l'exclusion de la classe 2 et de la classe 6. Ces deux classes correspondent en effet à des situations juridiques qui relèvent davantage de la compétence des instances représentatives du personnel, soit pour évaluer les reclassements

[185]. Tel qu'il apparaît dans l'arbre de la classification menée par Alceste, présenté dans la figure n°1.

(classe 2), soit pour discuter la régularité de la procédure de consultation du Comité. La présence d'un salarié dans la classe 3 constitue également un cas d'espèce dans la mesure où la demande s'appuie d'abord sur une irrégularité de procédure, le licenciement ayant été prononcé avant la tenue de la dernière réunion du Comité d'entreprise. La présence de salariés dans les autres classes correspond aux différentes situations d'action dans lesquelles ils peuvent se placer : ils peuvent agir en se prévalant de décisions antérieures ayant annulé la procédure (classe 1), ou en se fondant sur la carence du plan social constaté par l'autorité administrative (classe 4), ou enfin en se fondant sur la faiblesse des aides proposées dans le plan social par la direction.

Les syndicats apparaissent également, mais avec un poids bien moindre à celui des acteurs précédents, dans les différentes classes, à l'exclusion de la classe n°3. Les syndicats apparaissent dans ces différentes affaires, comme des centres d'"informations et de ressources" pour les Comités d'entreprise, en fournissant des renseignements juridiques et des moyens d'action, c'est du moins ce que nous avons constaté dans le cadre de monographies sur des plans sociaux contestés en justice (cf. Didry & Tessier 1996). Ils peuvent également s'associer aux actions des Comités d'entreprise, en se prévalant de la défense de l'intérêt de la profession. L'absence de syndicats dans la classe 3 tient à ce que le débat sur l'information économique se déroule dans l'entreprise, et peut difficilement prendre appui sur les services d'une Union Syndicale.

34. Apport des décisions dans l'analyse de la trajectoire des entreprises

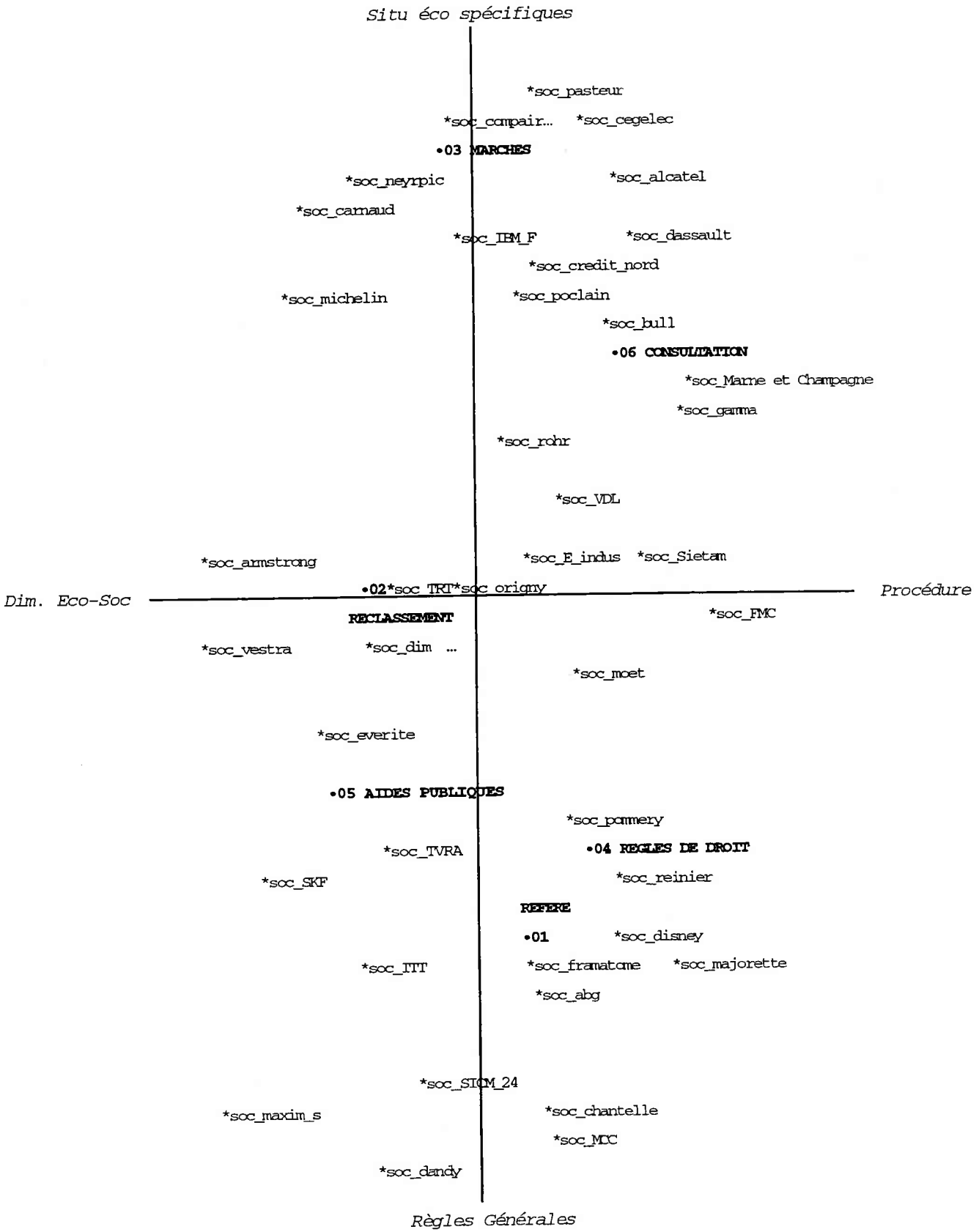
L'analyse des entreprises associées aux différentes classes nous a conduits à faire des hypothèses sur la nature des produits réalisés, et sur l'unité des salariés au sein des entreprises. C'est ainsi que nous avons noté, pour la troisième classe, une cohérence entre l'existence de controverses sur la description des produits réalisés et de leurs marchés, avec des produits impliquant -dans la terminologie de Salais et Storper (1993) un haut degré de spécialisation. Dans ce cadre, les entreprises sont d'abord confrontées à des "difficultés économiques", qui donnent ainsi lieu à débat sur leur nature et leur étendue. A l'inverse, l'insistance des motifs des décisions sur le contenu du plan social ou la nature de l'intervention de l'inspection du travail (resp. classes 2 et 5 et classes 1 et 4) conduit à admettre que l'information économique des représentants des salariés ne pose que peu de problèmes. Une telle focalisation des motifs correspond ainsi à une orientation selon la réalisation de produits présentées par Salais et Storper comme "standards". Elle est cohérente avec une séparation plus acceptable entre le "social" (et le "plan social"), et l'"économique" entendue comme détermination causale extérieure aux discussions du Comité d'entreprise, voire au champ d'action de la direction de

l'entreprise. Le motif économique invoqué dans ce cadre est alors fréquemment un projet de fermeture de site en vue d'une délocalisation.

Il ressort également de l'analyse des motifs, une pôlarisation entre des sociétés où la contestation porte sur le contenu du plan social, et des sociétés où la contestation porte sur la nature de la consultation et des contrats de travail. Cette opposition correspond dans l'analyse de Salais (1994) aux *"conventions de chômage"* : ces conventions renvoient à la manière dont l'incertitude inhérente à la réalisation du produit est partagée par les membres de l'entreprise. Dans le premier cas, l'hypothèse d'une stabilité de la demande est admise, et implique, dans un contexte de concurrence, l'adoption de technologies qui permettent de maintenir les parts de marché. Les conventions de chômage ne donnent pas lieu à contestation en leur principe, mais simplement dans leurs modalités de mise en oeuvre. Dans le second cas, l'incertitude inhérente à la nature diversifiée de la demande est implicitement admise par la direction et les représentants des salariés. La contestation porte alors sur la qualification juridique de l'opération envisagée par la direction, soit à cause de l'incertitude de la qualification des contrats qui lient les salariés à leur employeur, soit à cause de l'incertitude qui pèse sur la collectivité de salariés à consulter et les informations que cette consultation implique.

Les décisions regroupées dans le corpus analysé permettent ainsi de retracer les "trajectoires" qu'elles ont impulsées aux entreprises. Le graphique n°3 permet de dégager ces trajectoires dans toute leur pluralité pour les entreprises qui, dans le corpus, sont le plus significativement associées à des classes lexicales.

GRAPHIQUE N°3 : PROJECTION DES ENTREPRISES DANS L'ESPACE FACTORIEL



Les axes qui structurent le graphique n°3 sont les axes construits par l'analyse factorielle menée sur les classes lexicales identifiées par la classification hiérarchique descendante. L'axe des abscisses correspond à une opposition entre le contrôle du plan social et la contestation juridique de la procédure de licenciement. Cette opposition renvoie, dans les situations productives touchées, à une opposition entre des situations dans lesquelles la procédure de licenciement en tant que telle est admise, et des situations où c'est la procédure elle-même qui est au centre des débats. Dans un cas, (abscisses négatives), seront d'abord prises en compte les données fournies par l'entreprise sur la situation des reclassements proposés et des compensations financières proposées. Dans l'autre cas, le déroulement temporel de la procédure sera mis en cause, compte tenu de la structure de l'entreprise et des contrats de travail. L'axe des ordonnées correspond à une opposition entre des données spécifiques et des données plus générales correspondant soit aux dispositifs des politiques de l'emploi présent dans les plans sociaux, soit aux dispositions légales encadrant la procédure de licenciement.

Le graphique n°3 situe dans cet espace les entreprises du corpus les unes par rapport aux autres.

Le quadrant supérieur droit regroupe, autour de la classe n°3, des entreprises qui donnent prise à une remise en cause des informations économiques fournies par la direction. Elle s'étend ainsi de la société Rhône-Poulenc -dans le cas de sa filiale Rh. P Technifibres- jusqu'à la société Michelin, en passant par l'Institut Pasteur, la société Neyrpic et la société d'emballage Carnaud. Cette classe correspond à une région qui regroupe des entreprises proches du monde de production "immatériel", et allant jusqu'à la frontière du monde de production "industriel", avec la société Michelin. Le quadrant supérieur gauche correspond à des sociétés qui se regroupent autour de la classe 6. Ces sociétés avec Poclain, Sietam ou les maisons de Champagne, renvoient à des situations économiques orientées vers la réalisation de produits de qualité. Nous proposons d'y voir un ensemble orienté selon le "monde de production interpersonnel", c'est-à-dire à la fois vers la réalisation de produits destinés à un marché, mais pour lesquels prévaut une exigence de savoir faire fondée sur la cohérence de la collectivité de ceux qui les fabriquent. Le quadrant inférieur droit correspond à des situations productives, autour des classes 2 et 5, dans lesquelles n'est pas discuté le licenciement lui-même, mais ses modalités d'accompagnement : ce quadrant regroupe des sociétés dans lesquelles est acceptée l'exigence de compétitivité qu'implique le licenciement, cohérente avec une orientation selon le "monde de production industriel". On y trouve ainsi des sociétés du secteur textile (Vestra, Dim, SICM24). Le quadrant inférieur gauche regroupe des sociétés dans lesquelles la nature du contrat de travail est en jeu, et où le juge est amené à énoncer les conditions d'une procédure correcte de licenciement. Il correspond à des sociétés de services (Disney, Reinier, Samarataine), où tend à primer une volonté d'ajustement de la main d'oeuvre aux fluctuations de la demande. Il intègre également des sociétés d'autres secteurs marquées par une telle orientation, à travers des

procédures de modifications substantielles du contrat de travail et de départs volontaires, débouchant sur la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif.

Conclusion

L'analyse lexicale de l'ensemble des décisions de référence que nous avons regroupées au sein d'un même corpus fait apparaître une pluralité d'orientations dans l'interprétation et la mise en oeuvre de la loi du 27 janvier 1993. Cette pluralité correspond à des formes d'approfondissement possible du droit du licenciement collectif. Les classes 1 et 4 correspondent à la question des effets d'une procédure de licenciement poursuivie en dépit de décisions ou d'actes (tel que le constat de carence dans l'interprétation qu'en donne la circulaire du 29 janvier 1993) d'annulation. La classe 6 renvoie à la régularité de la consultation du Comité d'entreprise tant dans son déroulement temporel, que dans la bonne foi de ceux qui y prennent part, dont témoigne la transmission ou la rétention de documents. La classe 3 prolonge en partie cette exigence d'information à travers le contrôle du contenu et de la qualité des informations et des renseignements fournis dans le cadre de la consultation. Les classes 2 et 5 sont constitués par un examen du contenu du plan social.

Ces différentes dynamiques juridiques engagées par la mise en oeuvre de la loi de janvier 1993 sont cohérentes avec des situations économiques déterminées. On retiendra une distinction significative entre deux types de situations économiques : un premier type se caractérise par une remise en cause de la procédure de licenciement dans son ensemble, soit pour des raisons d'irrégularité de la procédure de consultation, soit à partir d'une contestation de l'information économique transmise aux représentants des salariés. Un second type correspond à une contestation des mesures proposées *dans le cadre* de la procédure de licenciement, la procédure de licenciement étant admise voire, dans certains cas, revendiquée.

Cette pluralité des situations économiques et l'écho que cette pluralité a trouvé dans les développements de la jurisprudence rendent peu probable la constitution d'une "*cause politique de l'emploi*" à un niveau national, et éventuellement européen. On pourrait certes trouver voir dans les mouvements des salariés de l'usine Renault de Vilvorde, une illustration du potentiel mobilisateur de l'emploi envisagé comme "cause politique" étendue à l'échelle de la politique européenne du groupe automobile français. Il n'en demeure pas moins que de tels mouvements sont fortement corrélés à de grandes entreprises, ou à des produits impliquant une division du travail à grande échelle[186] et semblent difficilement transposables à d'autres secteurs. De plus un

[186] Comme dans le cas de l'équipementier Z lié au programme Airbus, dans Didry, Tessier (1997).

tel mouvement demeure cohérent avec les postulat d'une politique de l'emploi : l'enjeu est d'abord pour les acteurs économiques (directions et représentants des salariés) d'engager l'Etat dans une politique d'accompagnement et d'incitation au reclassement pour faire face à un diagnostic économique produit par les directions et qui ne fait alors l'objet d'aucune discussion.

Un des apports centraux de la jurisprudence produite à partir de la loi de janvier 1993 consiste dans l'orientation, esquissée par la classe 3, vers la *critique* de l'information transmise par les directions d'entreprise. La critique s'entend ici non comme la proposition de scénarios alternatifs de gestion par les représentants du personnel, mais comme une analyse des limites des documents produits par les directions pour décrire la réalité productive de l'entreprise. Sans remettre en cause la responsabilité patronale à l'égard des choix de gestion de l'entreprise, cette critique s'appuie sur l'expérience du travail des salariés pour établir le décalage entre les indices comptables sur lesquels s'appuient les directions et la réalité productive telle que l'expérimentent les salariés et leurs représentants. Une telle critique n'est possible qu'à la condition de mettre - pour un temps du moins- entre parenthèse la revendication d'une "cause politique de l'emploi" pour revenir à la singularité de la situation productive dans laquelle intervient le projet de licenciement. Elle conduit ainsi à la construction d'une "cause située de l'emploi" (Didry, Tessier 1997) ancrée dans la singularité de situations économiques hétérogènes.

La jurisprudence loin de conduire à une évolution uniforme d'un droit de l'emploi pris dans sa globalité, présente ainsi différentes orientations dans la mobilisation de la loi, liées à la fois à l'action des parties et au travail de réflexion des juges. Dans ce cadre, les interventions de la Cour de cassation ne pourraient-elles pas être prises pour des sanctions de ces différentes directions d'approfondissement du droit ? Ainsi, l'arrêt Everite d'avril 1995 sanctionnerait l'exigence de précision des propositions de reclassement présentées dans le plan social. Il énoncerait les conditions d'une activité de contrôle du contenu du plan social, proche à certains égards de celle qui est dévolue à l'inspection du travail. Les arrêts Sietam d'avril 1996 apporteraient un éclairage sur les conditions de consultation des instances représentatives du personnel. Les récents arrêts Samaritaine trancheraient la question des effets de la nullité de procédure sur les licenciements. Les conditions de l'évaluation de la qualité de l'information économique n'ont pas encore avoir fait l'objet d'un arrêt explicite, mais seraient suggérées dans un attendu de l'arrêt Abg Semca du 12 Novembre 1996[187].

---

[187] Cet arrêt a été remarqué pour un "attendu de principe" qui exclut l'examen de la cause réelle et sérieuse du champ de contrôle du juge dans le cadre de la procédure de licenciement collectif. Il précise cependant dans un attendu antérieur à celui-ci qu'"*il est encore fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir statué comme il l'a fait, alors, selon le moyen, que, d'une part, les juges du fond, lorsqu'ils sont saisis dans les termes de l'article L321-4-1 du Code du Travail aux fins de contrôler le contenu du plan social dans le cadre du projet de licenciement pour motif économique de plus de dix salariés, doivent à tout le moins contrôler liminairement les données économiques objectives susceptibles d'autoriser un tel licenciement ; qu'en s'abstenant de toute recherche à cet égard, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard du texte susvisé.*" Dans l'espèce, l'argumentation

En s'en tenant à cette hypothèse d'un développement de la jurisprudence autour du plan social selon plusieurs directions que les interventions de la Cour de cassation tendraient à reconnaître et à sanctionner, il devient possible de dépasser les dénonciations courantes d'un "gouvernement des juges" dans le domaine politique, ou celle de l'incohérence du droit du travail censées censées en résulter dans le domaine doctrinal. La jurisprudence peut être vue comme l'apport de l'activité des juges dans l'ouverture de champs nouveaux pour l'intervention du législateur, au lieu de se laisser emporter par les élans d'une refonte totale du droit du travail revendiquée tant par des acteurs économiques[188] que par des juristes[189]. C'est ainsi que partant du contrôle du contenu des plans sociaux, dans une perspective proche de celle qui anime la politique de l'emploi, les juges déploient leur activité vers la question de la consultation des Comités d'entreprise et celle de la construction de l'information économique.

économique de la direction de l'entreprise Abg Semca, fondée sur une érosion de ses résultats annuels, a été ébranlée par le rapport de l'expert où avait été mis en évidence un gonflement des fonds de roulement de l'entreprise depuis son acquisition par un groupe helvétique.

[188] Comme par exemple le Président du CNPF M. J. Gandois, dans un souci de "flexibilité" de l'emploi.

[189] Tel J.E. Ray (1995).

Section 3 : la contestation juridique des décisions de refus de l'ACCRE

Dans la construction de la décision d'intervention publique à travers l'attribution d'une aide à la création d'entreprise, le travail des commissions d'attribution et celui des Tribunaux constituent deux moments de jugement, au cours desquels l'Etat s'instaure juge des compétences, qui interagissent. Les commissions, on l'a vu, considèrent la jurisprudence dans la formation de leur avis, et se savent impliquées dans sa construction. Dans l'objectif de repérer comment, dans la situation de jugement, est mise en oeuvre l'application du texte de loi, de révéler les critères d'appréciation, par les acteurs publics, de ce qu'est ou de ce que doit être l'action de ce dispositif, on analyse ici les décisions rendues par les Tribunaux Administratifs et le Conseil d'Etat.

Juridiquement[190], l'attribution de l'ACCRE est un acte administratif individuel qui, depuis 1987, laisse place à un certain pouvoir discretionnaire de l'Administration. Il comprend une procédure consultative obligatoire. Les décisions de refus, notifiées aux intéressés, sont toujours motivées. Après rejet - implicite ou explicite - des éventuels recours gracieux et hiérarchique, leur contestation contentieuse passe par un recours en annulation auprès du Tribunal Administratif. C'est l'excès de pouvoir qui est invoqué, ce qui dispense les requérants du ministère d'un avocat. Formées sans l'aide d'un avocat, les requêtes sont souvent mal qualifiées et les moyens "indigents"[191]. Les juges sont alors conduits à les requalifier et à formaliser les moyens esquissés, pour éviter de toutes les rejeter en vertu de l'article R. 87 du Code des Tribunaux Administratifs[192]. La contestation peut alors être fondée sur la légalité formelle et le non respect de la procédure, ou porter sur les motifs de l'acte, le plus souvent attaqués pour erreur manifeste d'appréciation. Les effets du recours sont soit l'annulation de la décision de refus de l'aide, soit le rejet de la requête. L'appel a lieu directement devant le Conseil d'Etat.

---

[190] Les informations sur la procédure juridique proviennent essentiellement de DRAGO (1988), et plus spécialement de DUGRIP (1988).
[191] REY (1996).
[192] ARTUS (1995).

TEXTE EN VIGUEUR ENTRE 1987 ET 1993

Article L. 351-24. Les bénéficiaires d'un des revenus de remplacement prévus à l'article L. 351-2 qui, lorsqu'ils créent ou reprennent, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative, ou qui entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée, ont droit à une aide de l'État qui est servie pendant une durée déterminée et dont le montant varie en fonction, d'une part, du temps écoulé depuis l'inscription comme demandeur d'emploi, d'autre part des références de travail antérieures (*loi n°85-10 du 3 janvier 1985*). Ce montant est majoré lorsque la création de l'entreprise permet l'embauchage d'un ou de plusieurs salariés (*loi n°89-905 du 19 décembre 1989*).

Dans le cas où l'intéressé est à nouveau inscrit comme demandeur d'emploi, il retrouve le bénéfice des droits qu'il avait acquis à la date d'attribution de l'aide ; mais ceux-ci, par dérogation aux dispositions de l'article L.352-3 du présent code, sont affectés, en tout ou en partie, au remboursement de l'aide obtenue.

(*Loi n°91-1 du 3 janvier 1991*) L'aide de l'État prévue au premier alinéa ci-dessus est ouverte aux bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion. Cette aide est servie après avis motivé de la commission locale d'insertion. Son montant est fixé forfaitairement par un décret.

Un décret en Conseil d'État détermine les mesures d'application du présent article.

Article R. 351-41. Sont considérées comme bénéficiaires d'un revenu de remplacement pour l'application de l'article L. 351-24 : 1° les personnes effectivement admises au bénéfice de l'une des allocations mentionnées aux articles L. 351-3, L. 351-9 et L. 351-10 ; 2° les personnes qui remplissent les conditions nécessaires à l'attribution de l'une des allocations énumérées au 1° ci-dessus ; les intéressés sont dispensés de solliciter, préalablement au dépôt de leur demande d'aide au titre de l'article L. 351-24, leur admission au bénéfice de l'une de ces allocations. (*Décret n°91-719 du 25 juillet 1991*) le bénéfice des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 351-24 peut être accordé soit aux bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, soit à leur conjoint ou concubin.

Article R. 351-42. Pour l'application de l'article L. 351-24 sont considérées comme exerçant effectivement le contrôle d'une entreprise constituée sous forme de société commerciale ou coopérative : 1° la ou les personnes détenant individuellement ou collectivement plus de la moitié du capital ; 2° la personne exerçant dans la société une fonction de dirigeant et détenant au moins un tiers du capital de celle-ci. Les parts de capital éventuellement acquises par le conjoint, les ascendants ou les descendants entrent en compte dans les montants de capital fixés aux 1° et 2° du présent article. Dans ce cas toutefois, la ou les personnes mentionnées au 1° doivent posséder, à titre personnel, plus de 35 p. 100 du capital de l'entreprise ; la personne mentionnée au 2° doit posséder à titre personnel plus de 25 p. 100 dudit capital.

Article R. 351-42-1. (*Décret n° 87-202 du 26 mars 1987*) Dans le cas de détention collective de plus de la moitié du capital, le bénéfice de l'aide instituée par l'article L. 351-24 est subordonné à l'acquisition par chaque demandeur d'emploi du dixième au moins de la fraction du capital détenue par la personne qui possède la fraction la plus forte de ce capital.

Article R. 351-43. La demande tendant à obtenir l'aide instituée par l'article L. 351-24 doit être adressée au préfet du département.

Elle doit être préalable à la création ou à la reprise de l'entreprise ou à l'exercice de la nouvelle activité.

(*Décret n°87-202 du 26 mars 1987*) La demande doit être accompagnée d'un dossier permettant d'apprécier la réalité et la consistance du projet de création ou de reprise de l'entreprise ou d'exercice de la nouvelle activité ; ce dossier doit comporter des indications précises sur le contenu du projet, les conditions d'acquisition des actifs, les apports de fonds propres et les concours financiers nécessaires pour assurer l'exploitation de l'entreprise.

Article R. 351-43-1. (*Décret n°87-202 du 26 mars 1987*) Le préfet statue sur le droit au bénéfice de l'aide.

Lorsque les conditions fixées par les articles R. 351-41, R. 351-42, R. 351-42-1 et R. 351-43, deuxième alinéa, sont remplies, le préfet du département prend l'avis d'un comité départemental composé du trésorier-payeur-général, du directeur départemental du travail et de l'emploi, du directeur départemental de l'agriculture et des forêts, du directeur de la Banque de France ou de leurs représentants et de quatre personnalités qualifiées désignées par le préfet en raison de leur expérience dans le domaine de la création et de la gestion d'entreprise ; ce comité est présidé par le préfet ou par son représentant.

Article R. 351-43-2. (*Décret n°87-202 du 26 mars 1987*) Lorsque le droit à l'aide instituée par l'article L. 351-24 est reconnu, le préfet délivre une attestation d'admission au bénéfice de l'article L. 351-24 permettant à l'intéressé de bénéficier des avantages prévus par les articles L. 161-1 et L. 161-24 du Code de la sécurité sociale et par l'article 4 de la loi n°79-10 du 3 janvier 1979 modifiée.

Article R. 351-44. Lorsqu'une personne a obtenu l'aide de l'État au titre de l'article L. 351-24, elle ne peut obtenir à nouveau cette aide qu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant la précédente décision du préfet.

Article R. 351-45. L'aide dont le montant et la durée sont fixés conformément aux articles R. 351-47 et R. 351-48 est versée en une fois, après constatation de l'exercice de la nouvelle activité, sous réserve que cette constatation puisse être opérée dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision du préfet s'il s'agit d'une entreprise individuelle, de trois mois s'il s'agit d'une entreprise constituée sous forme sociale.

Cette aide doit être exclusivement employée à la couverture de dépenses directement nécessaires à l'exercice de la nouvelle activité.

Article R. 351-46. L'aide allouée en application de l'article L. 351-24 est retirée par décision du préfet s'il est établi qu'elle a été obtenue à la suite de fausses déclarations ou qu'elle n'a pas été utilisée conformément au deuxième alinéa de l'article R. 351-45.

L'intéressé doit alors rembourser l'aide qu'il a perçue.

Article R. 351-47. (*Décret n°91-719 du 25 juillet 1991*) L'aide de l'État instaurée par l'article L. 351-24 est calculée selon les modalités ci-dessous, sur la base d'une allocation journalière dont le montant est fixé par décret :

1° L'aide versée aux bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, à leur conjoint ou concubin est égale à deux fois le montant de l'allocation journalière pour une période de 188 jours ;

2° L'aide versée aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis moins de six mois ou remplissant la condition d'activité antérieure énoncée au 1° de l'article R. 351-13 est égale à deux fois le montant de l'allocation journalière pour une période de 188 jours ;

3° L'aide versée aux personnes mentionnées au 2° de l'article L. 351-9, inscrites comme demandeurs d'emploi depuis moins de six mois ou remplissant la condition d'activité antérieure énoncée au 1° de l'article R. 351-13 est égale à quatre fois le montant de l'allocation journalière pour une période de 188 jours ;

4° L'aide versée aux personnes visées aux c et d de l'article R. 351-1 est égale à quatre fois le montant de l'allocation journalière pour une période de 250 jours à compter du 91ème jour d'activité ; cette période est réduite, le cas échéant, du nombre de jours écoulés entre la fin du troisième mois suivant l'inscription comme demandeur d'emploi et la date de dépôt de la demande d'admission au bénéfice de l'aide. Toutefois elle ne peut être inférieure à 94 jours.

Article R. 351-48. Le montant de l'aide est majoré de deux allocations journalières servies pendant une période de 250 jours à compter du 91ème jour d'activité, lorsque le projet comporte une création nette et immédiate d'emploi salarié.

Cette majoration ne peut être accordée que pour la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet. Elle ne peut être accordée au titre de l'embauche du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant du ou des bénéficiaires de l'aide. Elle ne peut être cumulée avec d'autres aides directes de l'État à la création d'emploi.

Cette période est réduite, le cas échéant, du nombre de jours écoulés entre la fin du troisième mois suivant l'inscription comme demandeur d'emploi et la date de dépôt de la demande d'admission au bénéfice de l'aide. Toutefois, elle ne peut être inférieure à 94 jours.

Article R. 351-49. En cas de réinscription comme demandeur d'emploi d'un bénéficiaire de l'aide instituée par l'article L. 351-24, les droits de l'intéressé à l'allocation d'insertion instituée par l'article L. 351-9 sont réduits à concurrence de 250 allocations journalières.

En cas de réinscription comme demandeur d'emploi moins de 250 jours après le début de l'activité ayant donné lieu au versement de l'aide, la réadmission de l'intéressé à l'allocation spécifique de solidarité instituée par l'article L. 351-10 est différée jusqu'à l'expiration dudit délai.

EXEMPLE DE DECISION DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat. Section du Contentieux.
1ère et 4ème sous-sections réunies.
M. LE DOUR
Cette décision sera mentionnée dans les tables du Recueil LEBON.
8 novembre 1993
N° 128.981

Sur le rapport de la 1ère sous-section
Vu la requête, enregistrée le 23 août 1991 au secrétariat du Contentieux du Conseil d'Etat, présentée par M. Swenaël LE DOUR, demeurant Forestou à Plobannec (29740) ; M. LE DOUR demande que le Conseil d'Etat :
1°)annule le jugement du 19 juin 1991 par lequel le tribunal administratif de Rennes a rejeté sa requête tendant à l'annulation de la décision du 22 novembre 1990, ensemble la décision du 23 octobre 1990 par lesquelles le préfet du Finistère lui a refusé le bénéfice de l'aide à la création d'entreprise pour les travailleurs involontairement privés d'emploi ;
2°) annule ces décisions pour excès de pouvoir ;
3°)condamne l'Etat à lui verser la somme de 8 000 F au titre de l'article 75-I de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 ;
Vu le code du travail ;
Vu la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 ;
Vu le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;
Vu l'ordonnance n° 45-1708 du 31 juillet 1945, le décret n° 53-934 du 30 septembre 1953 et la loi n° 87-'1127 du 31 décembre 1987 ;
Considérant qu'aux termes de l'article L.351-24 du code du travail : "Les bénéficiaires d'un des revenus de remplacement prévus à l'article L.351-2, lorsqu'ils créent ou reprennent, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise... ont droit à une aide de l'Etat" ; qu'aux termes de l'article R.351-42 du même code : "Pour l'application de l'article L.351-24 sont considérées comme exerçant effectivement le contrôle d'une entreprise constituée sous la forme de société commerciale ou coopérative :
1° La ou les personnes détenant individuellement ou collectivement plus de la moitié du capital ; 2° La personne exerçant dans la société une fonction de dirigeant et détenant au moins un tiers du capital de celle-ci..." ;
qu'enfin, la demande tendant à obtenir l'aide doit, aux termes du troisième alinéa de l'article R.351-43 : "être accompagnée d'un dossier permettant d'apprécier la réalité et la consistance du projet de création... de l'entreprise..." ;
Considérant qu'à la date de la décision attaquée, la société Distri-Services du Ponant, dont M. LE DOUR était le gérant, se proposait d'exercer son activité de livraison de colis à domicile dans le cadre, quasi exclusif d'un contrat de sous traitance de messagerie et de transfert conclu avec la société "France Partner" ; qu'il ressort clairement des clauses de ce contrat que celui-ci confiait à la société France Partner l'organisation du travail faisant l'objet du contrat ; que l'entreprise Distri Services du Ponant était notamment tenue de s'équiper d'un véhicule de livraison d'une marque et d'un type déterminés par le donneur d'ordres et portant le "logo" de celui-ci que, dans ces conditions, elle se trouvait placée, vis à vis de ce dernier, dans une situation de dépendance et de subordination ne permettant pas de la regarder comme une entreprise répondant aux conditions prévues par l'article L.351-24 du code du travail, lesquelles s'appliquent tant à une entreprise constituée sous forme de société qu'a une entreprise individuelle ;
Considérant, par suite, et alors même que M. LE DOUR remplissait les conditions relatives à l'organisation interne d'une société fixées à l'article R.351-42 précité, que c'est par une exacte application des dispositions de l'article L.351-24 du code du travail que le préfet du Finistère a refusé à M. LE DOUR le bénéfice de l'aide "sollicitée en se fondant sur le motif tiré de ce que "les liens de subordination et de dépendance" de la société "Distri Services" vis à vis de la société "France Partner" étaient "des liens de nature salariale" :
Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. LE DOUR n'est pas fondé à soutenir que c'est a tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Rennes a rejeté sa requête ;
Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article 75-I de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 :
Considérant qu'aux termes du I de l'article 75 de la loi du 10 juillet 1991 : "Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office pour des raisons tirées de ces mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation" ; que ces dispositions font obstacle à ce que l'Etat, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, soit condamné à payer à M. LE DOUR la somme qu'il demande au titre des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens ;
DECIDE :
Article 1er : La requête de M. LE DOUR est rejetée.

EXEMPLE DE DECISION DE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Audience du 26 mai 1992
Date de la décision: 9 Juin 1992
Nature de l'affaire: Travail- autres
Instance: Mme Pascale BERTHE
c/ - Préfet des Landes

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PAU

VU la requête enregistrée au Tribunal adminstratif de Pau le 21 mai 1991, sous le numéro 91/446, présentée par Mme Pascale BERTHE, demeurant 37, cours de Verdun à Dax (Landes) et tendant à l'annulation pour excès de pouvoir de la décision en date du 26 mars 1991 par laquelle le préfet des Landes a rejeté sa demande visant à obtenir le bénfice de l'aide à la création d'entreprise ;
VU la décision attaquée du 26 mars 1991;
VU enregistré le 29 juillet 1991 le mémoire en défense présenté par le préfet des Landes qui conclut au rejet de la requête ;
VU les autres pièces du dossier ;
VU le code du Travail;
VU le code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Les parties dûment convoquées ;
A l'audience publique du 26 mai 1992 à laquelle siégeaient M. Roncière, président, M. Capdevielle, et M. Fauré, conseillers, assistés de Mme Le Beus, greffier ;
Après avoir entendu le rapport de . Capdevielle, conseiller, et les conclusions de M. Laborde, commissaire du gouvernement ;
Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sans qu'il soit besoin de statuer sur la recevabilité de la requête :

CONSIDERANT qu'aux termes de l'article R 351-47 du aode du travail, dans sa rédaction alors en vigueur : "Les personnes se trouvant dans les cas définis aux c et d de l'article R 351-1 reçoivent une aide d'un montant journalier quadruple de celui de l'allocation spécifique de solidarité instituée par l'article L 351-10 qui est servie par une période de 250 jours à compter du 91ème jour d'activité. Cette période est réduite, le cas échéant, du nombre de jours écoulés entre la fin du troisième mois suivant l'inscription comme demandeur d'emploi et la date du dépôt de la demande d'admission au bénéfice de l'aide; toutefois, elle ne peut être inférieure à 67 jours. Les personnes mentionnées à l'article R 351-41 autres que celles qui bénéficient des dispositions ci-dessus reçoivent au titre de l'article L 351-24, une aide d'un montant journalier égal à celui de l'allocation spécifique de solidarité instituée par l'article L 351-10, qui est servie pour une durée de 250 jours si elles sont inscrites comme demandeurs d'emploi depuis moins de six mois ou si elles remplissent la condition d'activité antérieure énoncée à l'article de R 351-13 (1°)"; que selon les dispositions de l'article R 351-13 dudit code : "Pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique, les personnes relevant de l'article précédent doivent: 1° justifier de cinq ans d'activité salariée dans les dix ans précédant la fin du contrat de travail à partir de laquelle ont été ouverts leurs droits aux allocations d'assurance...";

CONSIDERANT qu'il ressort des pièces du dossier que Mme BERTHE a bénéficié d'un contrat à durée déterminée pour la période du 13 avril 1989 au 12 décembre 1989; que le 12 décembre 1989 l'intéressée s'est inscrite à l'Agence Nationale pour l'emploi et a perçu une allocation de base pour 243 jours à compter du 5 janvier 1990 et une allocation de fin de droits pour 182 jours ; que la requérante a déposé une demande d'aide aux chômeurs créant ou reprenant une entreprise auprès des services de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Landes le 5 février 1991, soit plus de six mois après l'inscription à l'Agence Nationale Pour l'Emploi ayant donné lieu à ouverture de droits en allocation de base; qu'en outre, par lettre en date du 23 mars 1991, la requérante a reconnu qu'elle ne pouvait justifier de cinq années d'activité salariée dans les dix années précédant la rupture du contrat de travail qui a donné lieu à l'ouverture de droit d'allocation de chômage ; qu'ainsi, Mme BERTHE, qui est bénéficiaire d'une allocation de base pour moins de 426 jours, ne remplit pas les conditions exigées par les articles R 351-47 et R 351-13 du code du travail susvisés; que la circonstance, à la supposer même établie, que la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Landes ne lui aurait pas indiqué qu'elle devait compter au moins cinq années salariées, est sans influence sur la légalité de la décision attaquée; qu'en conséquence, la requérante n'est pas fondée a soutenir que la décision en date du 26 mars 1991 du Préfet des Landes est entachée d'illégalité;

DECIDE
Article 1er: La requête n° 91/446 de Mme BERTHE est rejetée.
Article 2: Le présent jugement sera notifié à Mme BERTHE, au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Préfet des Landes pour information.

Le corpus

Le corpus comprend 681 décisions de Tribunaux Administratifs concernant des refus d'attribution de l'ACCRE. Les requêtes ont été enregistrées entre 1983 et 1995. En fait, les Tribunaux Administratifs n'ont pas eu une activité décisionnelle significative en ce domaine avant 1989, le nombre de requêtes déposées ayant crû de manière importante à partir de 1987, date d'entrée en vigueur de la nouvelle législation instituant l'examen de la réalité et de la consistance des projets. Le corpus comprend la quasi-totalité des décisions prises entre 1983 et 1994, et une partie des décisions de 1995. Bien que le contentieux de l'ACCRE soit considéré par les commentateurs juridiques[193] comme massif, le taux de recours contentieux peut être estimé largement inférieur à 1 %[194]. Le délai qui sépare la date de dépôt de la requête de la date de la décision varie de quelques mois à sept ans. Il est en général de un à trois ans.

Ont été éliminées du corpus 42 décisions prenant simplement acte de désistements (*« Considérant que le désistement de M. X est pur et simple; que rien ne s'oppose à ce qu'il en soit donné acte ; »*). Les 639 décisions restantes sont composées de 38 non-lieux (6 %), 128 annulations de la décision attaquée (20 %) et de 471 rejets de la requête (74 %).

On ne peut cependant préjuger de la difficulté pour le demandeur à contester la décision de refus sans examiner plus avant le contenu de ces décisions. Comme on va la voir, les motifs de refus attaqués sont en effet d'ordres très divers et la décision du Tribunal dépend largement des registres du motif et de sa contestation.

Les décisions, courtes, sont organisées en trois parties. Les "faits et moyens" sont présentés très succinctement ("*VUE la requête enregistrée le tant*", "*VU le code du travail*") et ne présentent en fait aucun élément précis ; les motifs exposent tous les arguments, reprennent les éléments du dossier... c'est la partie la plus longue ; le dispositif conclue en général soit à l'annulation de la décision attaquée soit au rejet de la requête. L'analyse des décisions, qui vise à cerner leurs registres de justification, portera donc uniquement sur les motifs.

Contenu du corpus

Le corpus compte au total quelques 83.000 mots, dont 5.900 mots différents (c'est le vocabulaire). Parmi eux, plus de 2.000 n'apparaissent qu'une seule fois. L'analyse statistique exige de travailler sur des fréquences suffisantes d'apparition. Une fois réduits à leur racine, il reste 1.100 formes différentes qui apparaissent plus de six fois. Les noms propres et les mots outils sont considérés comme des variables supplémentaires dans l'analyse, qui porte donc sur 740 mots.

---

[193] ARTUS (1995), REY (1996).

[194] Si on estime (généreusement) le nombre de requêtes qui ont été déposées en 1994 à une centaine, la comparaison avec les 30.000 demandes rejetées par les DDTEFP cette année là donne un taux de recours contentieux de l'ordre de 0,3 %.

Parmi les mots analysés, les plus fréquents sont les suivants :

MOTS DE FREQUENCE SUPERIEURE A 100 DANS LE CORPUS

fréquence	forme réduite	fréq.	forme réduite	fréq.	forme réduite
1146	demand[195]+	233	req_rej	130	benefici+
879	decision+	231	articleR	128	creer.
727	prefet	228	franc+	125	permettre.
717	entrepris+	226	date+	124	etat
534	refus+	215	sollicit+	122	lieu+
513	aide+	211	annulation	122	tendant
488	rejet+	200	contest+	121	repris+
484	activite+	193	circonstance+	120	fonde_dem_annul_dec
433	faire[196].	186	intere<	118	element+
371	requerant+	164	appreci+	117	financier+
356	projet+	163	legal+	115	regard+
341	administr+	163	part+	114	rempl+
338	presen<[197]	162	disposition_+	113	compt+
323	dossier+	153	prevoir.	111	effectiv+
312	condition+	152	resulte_precede	109	control+
310	directeur_dte[198]	143	etabl+	108	apport+
294	motiv+	141	emploi+	108	result+
292	societe+	140	moyen+	106	nouvelle+
291	creat+	137	accord+	106	titre
290	requete+	137	disposition_precite	105	produit+
262	droit+	136	prendre.	103	absence
260	pieces_dossier	134	mois	103	objet+
254	exerc+	133	depose+	103	posterieur+
245	decision_attaquee+	132	articleL	102	fonde_a_soutenir

Les mots les plus fréquents ressortissent de deux registres principaux. On voit la place importante que prend la description de la *demande* posée à l'encontre de la *décision* du *préfet* de *refus* de l'*aide*. S'y mêlent des mots concernant l'*activité*, le *projet*, les *pièces du dossier*, le *motif* du *rejet*, etc.

L'analyse statistique de ces données permet, dans un premier temps, de faire apparaître les différents registres lexicaux, employant un même type de vocabulaire, qui composent chacune des décisions. Dans un second temps, on classe les décisions elles-mêmes en fonction de leur registre dominant.

---

[195] Le signe + indique que les mots *demande* (qui apparaît 945 fois), *demander* (62 occurrences), *demandeur* (49), *demandée* (35), etc. ont été réduits à leur racine commune *demand.* par reconnaissance de leurs désinences.

[196] Le signe . indique que le verbe *faire* a été reconnu comme un verbe irrégulier et que les mots *fait* (251 occurrences), *faire* (70), *faits* (37), *faisait* (24), *faite* (20), *faisant* (18) etc. ont été réduits à la forme *faire*.

[197] Le signe < indique que les mots *présente* et *présenté* (142 occurrences), *présentée* (110), *présentées* (23), *présentait* (22), *présenter* (11), *présentation* (9), *présentent* (8), etc. ont été réduits à leur racine reconnue *présen.*

[198] Les locutions *Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi, Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*, etc. ont été abrégées par la forme *directeur_dte* avant l'analyse.

1. Les registres lexicaux empruntés par les décisions

Pour faire apparaître ces registres, on découpe les décisions en "phrases" de une à deux lignes qui sont classées en fonction de leur proximité lexicale. Par exemple, les deux premières phrases suivantes ont en commun trois formes (*pourcent, capital, fonction*), les deux dernières aussi (*entreprise, pourcent, gérant*) : ces trois "phrases" appartiendront donc à la même classe.

> *Considérant qu'il est constant que M. L. a créé une société anonyme dont il détient 27,8* ***pourcent du capital*** *dans laquelle il exerce les* ***fonctions*** *de directeur général ;*
>
> *Que son ancien employeur, qui l'a licencié, conserve au sein de cette* ***entreprise*** *50* ***pourcent*** *du* ***capital*** *et des* ***fonctions*** *de co* ***gérant*** *;*
>
> *Que Mme D. ne conteste pas qu'elle assurait déjà le contrôle effectif de cette* ***entreprise*** *en détenant 52* ***pourcent*** *des parts sociales puis en a été nommée* ***gérante*** *;*

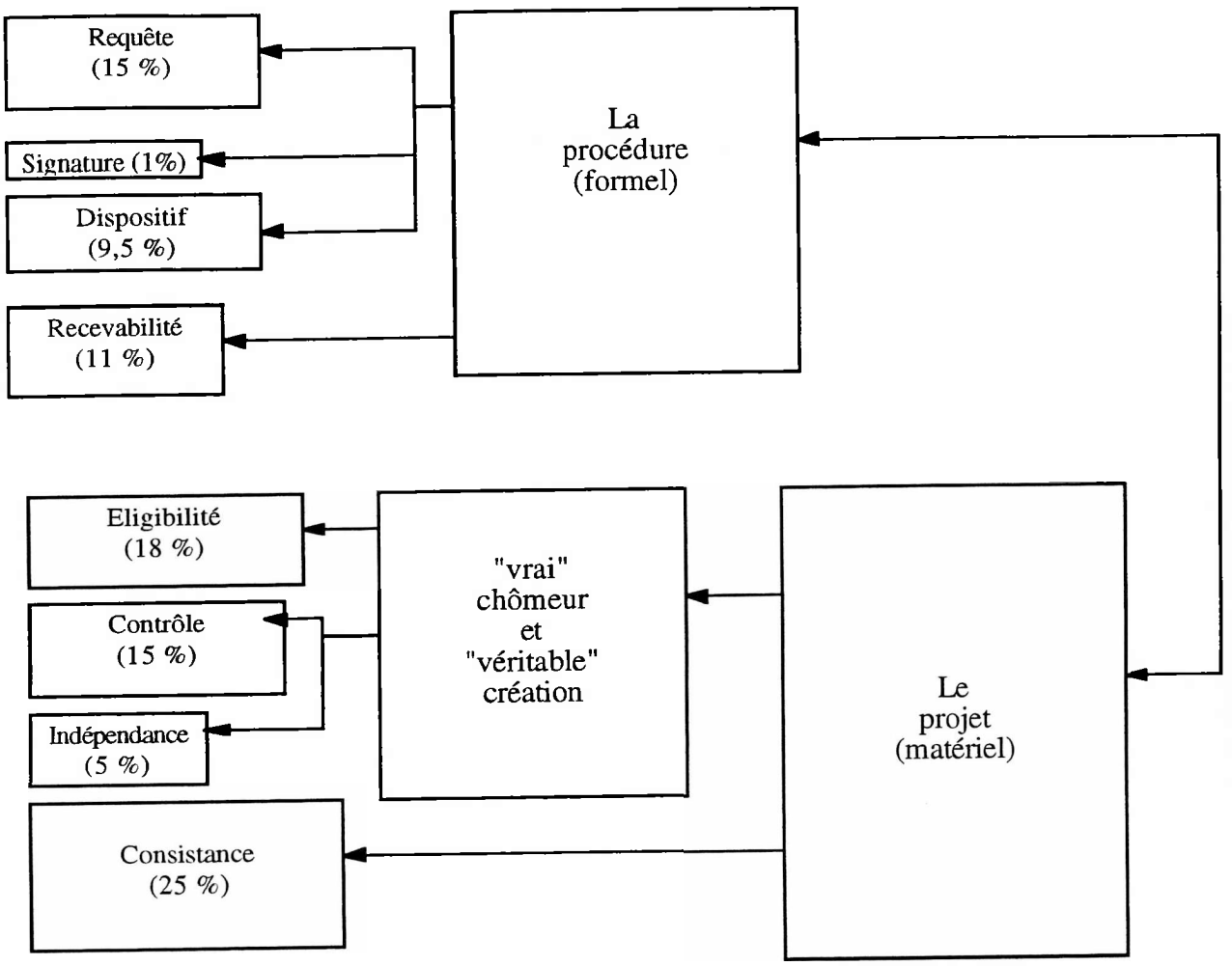
En revanche, la "phrase" :

> *En estimant que l'examen du dossier faisait apparaître des éléments objectifs mettant en cause la consistance du projet,*

n'appartiendra pas à la même classe car elle n'a aucun mot en commun avec les précédentes.

La classification distingue huit classes de "phrases" qui correspondent à des registres lexicaux empruntés par les décisions. Elles ressortissent de trois registres principaux : le vocabulaire de la procédure, celui qui qualifie les "vrais chômeurs" et les "vraies créations", et enfin celui qui se rapporte à la consistance du projet. Sont présentés pour chaque classe un certain nombre de "phrases" typiques, les mots qui contribuent le plus à leur rapprochement et l'interprétation de ce regroupement en terme de registre lexical.

ARBRE DE LA CLASSIFICATION[199] DES REGISTRES DE MOTIVATION DES DECISIONS



[199] N.B : la classification hiérarchique est *descendante* : elle distingue d'abord les deux principaux registres (formel et matériel) puis, par itérations, les registres de plus en plus détaillés. L'arbre se lit donc de droite à gauche.

11. La procédure

Plus du tiers de la décision en moyenne est consacré à l'examen d'éléments qui relèvent de la procédure. Ce registre formel peut porter sur la formulation ou la reformulation de la requête ou sur la question de la compétence du signataire de la décision initiale. Il apparaît aussi à travers l'anticipation du dispositif présente au sein des motifs de la décision et à travers l'examen de la recevabilité de la requête.

111. La description de la requête : qualification du recours en annulation

Classe n°4 : 714 uce[200] soit 15 %

laquelle a ete rejetee par decision du 30 DATE 1989; Que par ailleurs le mtefp saisi d'un recours hierarchique a rejete ce recours par decision du 4 DATE 1990;

laquelle lui avait refuse l'aide a la creation d'entreprise, ensemble la decision implicite de rejet du recours hierarchique forme par lui devant le mtefp,

Considerant que la requete precitee doit etre regardee comme tendant a l'annulation de la decision du 30 DATE 1989 par laquelle le directeur_dte du RHONE a rejete sa demande d'aide a la creation d'entreprise et de sa decision confirmative intervenue le 10 DATE 1989 sur recours gracieux de l'interessee;

Qu'il resulte de ces dispositions que le silence garde pendant plus de quatre mois sur une demande de communication des motifs d'une decision implicite de rejet permet a l'interesse

Que Melle S. a forme le 29 DATE 1992 une requete contentieuse contre ces deux decisions qu'elle a jointes a sa requete et dont elle doit etre regardee comme demandant l'annulation

[200] Unités de Contexte Elémentaires : « phrases » de 1 à 2 lignes issues du découpage du corpus évoqué ci-dessus.

Mots actifs			Mots supplémentaires[201]		
eff[202].	%[203]	identification	eff.	%	identification
261	43	decision+	269	29	DATE
92	59	annulation	40	73	contre
38	93	implicite+	87	35	laquelle
137	39	rejet+	171	25	ACE
58	61	tendant	231	23	par
44	66	mtefp	115	27	*ddec_90
47	62	rec_gracieux	47	32	1991
40	65	regard_comme	6	100	BEAUNE
28	78	rec_hierarchique	11	65	NORD
26	60	recours	15	52	7
30	52	forme+	43	32	1989
192	23	demand+	43	31	1988
26	49	confirm+	15	50	21
38	40	accord+	7	78	nom A.
65	31	directeur_dte	16	42	3
7	100	explicite+	5	83	YVELINES
19	51	annule+	187	20	CONSIDERANT_QUE
91	26	refus+	14	44	1994
6	100	recep+	39	28	1987
24	42	delai+	42	27	*trib_versailles
20	45	oppos+	7	58	quatre
10	63	rembourse+	5	71	1979
5	100	naitr+	15	38	11
7	78	voie<	67	23	cette
6	86	gard+	15	38	27
6	86	silence			
11	55	rec_contentieux			
7	70	retrait+			
8	62	tend			

Cette classe décrit la requête et la procédure qui y a conduit. On y trouve donc mention de la décision initiale de rejet et des recours gracieux et hiérarchiques, implicitement ou explicitement rejetés. On vérifie ainsi que la requête s'inscrit dans une procédure linéaire qui, à partir d'une décision initiale de rejet, passe par les recours gracieux et hiérarchiques avant d'être formulée devant le Tribunal. Les dates des décisions sont toujours mentionnées et servent à vérifier le respect des délais de recours. C'est le lieu de la qualification ou de la requalification par le juge de la requête ("*M. X doit être regardé comme demandant l'annulation...*"). Malgré son caractère essentiellement descriptif, on trouve aussi dans cette classe quelques conclusions qui reprennent le vocabulaire de la demande d'annulation.

---

[201] Les mots supplémentaires ne sont pas pris en compte pour l'établissement de la classification mais sont projetés a posteriori en fonction de leur corrélation avec les classes d'uce. Ont été traités de cette façon : les "mots outils" (chiffres, conjonctions de coordination, certains adverbes...), les noms propres, les "variables étoilées" (date du dépôt de la demande, date de la décision, sexe du requérant, tribunal concerné, dispositif) ainsi que certains mots très fréquents volontairement mis en majuscules ("DATE" pour un mois, "ACE" pour "aide à la création d'entreprise", "CONSIDERANT"...).

[202] Cette colonne donne le nombre d'apparitions du mot dans les phrases de la classe.

[203] Cette colonne donne le pourcentage d'apparitions du mot dans les phrases de la classe relativement à son nombre d'apparitions total. Ce pourcentage est à comparer avec le nombre d'uce de la classe. Ainsi, la forme

Bien que cette partie de la décision ait été éliminée du corpus analysé, on retrouve ici, au sein même des motifs, l'exposé des faits et moyens.

112. La question de la signature

Classe n°8 : 32 uce soit 1 %

le prefet de la HAUTE GARONNE a donne delegation de signature au directeur_dte et, en cas d'absence ou d'empechement, au directeur_dte adjoint, pour l'examen des demandes d'aide a la creation d'entreprise;

Considerant que M. P., directeur_dte adjoint du BAS RHIN tenait de l'arrete prefectoral du 13 DATE 1989 competence pour signer,

et a ete signee par un fonctionnaire beneficiant d'une delegation de signature reguliere du prefet du CALVADOS du 6 DATE 1989;

Considerant que le beneficiaire d'une delegation de signature s'il est habilite a exercer les pouvoirs du delegant n'est pas autorise a en disposer; Que, par suite, il ne peut consentir de delegation de pouvoir ou de signature;

la dite delegation n'a eu ni pour objet ni pour effet d'autoriser le directeur_dte adjoint a signer les decisions precitees ou d'autoriser le directeur_dte a deleguer sa signature au directeur_dte adjoint;

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	**%**	**identification**	**eff.**	**%**	**identification**
10	83	signat+	2	33	nom B.
11	65	delega+	10	6	*trib_rouen
9	64	adjoint+	3	10	LOIRE
10	53	signe+	2	13	MARITIME
8	53	arret+	2	11	HAUTE
5	26	cas	6	4	ou
2	33	prefectoral+	2	9	*trib_toulouse
2	33	regulier+	2	8	SEINE
3	21	autoris+	2	8	13
12	6	directeur_dte	1	14	NORMANDIE

Cette classe regroupe les quelques phrases qui évoquent le problème de la délégation de signature donnée par le préfet au DDTEFP ou à son adjoint. Ces phrases relèvent du registre de la procédure mais apparaissent suffisamment atypiques pour être distinguées par la classification. On s'aperçoit que les règles de délégation ne sont pas toujours strictement appliquées, ou que les Tribunaux Administratifs concernés font preuve d'un grand attachement au formalisme dans ce domaine. On peut noter que cet attachement n'est pas confirmé par le Conseil d'Etat, qui évoque cette question dans deux de ces décisions[204] et annule les décisions des Tribunaux Administratifs qui ont annulé des décisions préfectorales pour ce motif. Examinant les autres moyens, il conclue finalement au rejet de la requête initiale.

« début » apparaît dans 55 phrases de cette classe et cela représente 81 % des 68 phrases où il apparaît dans tout le corpus, alors que seules 18 % des phrases sont regroupées dans cette classe.

[204] CE n°84.116 du 14 mars 1990 et CE n°90.659 du 22 avril 1992.

113. L'anticipation du dispositif dans les motifs : raisonnement juridique

Classe n°3 : 461 uce soit 9,5 %

Que, des lors, tous les autres moyens invoques par le requerant a l'encontre des decisions attaquees sont inoperants; Que, par suite, sa requête ne peut qu'être rejetée;

Considerant qu'il resulte de ce qui precede que le prefet du CALVADOS n'a commis aucun exces de pouvoir en prenant la decision attaquee;

Qu'il s'ensuit que le requerant, qui ne saurait utilement invoquer les vices de forme qui entacheraient la decision attaquee,

Que, par suite, les moyens invoques par MME R. a l'encontre de cette decision sont inoperants; Que il suit de la que sa requete doit être rejetée;

Que, par suite, les moyens invoques par M. Z. a l'encontre de cette decision sont inoperants; Qu'il suit de la que sa requete doit être rejetée;

le moyen tire de ce que M. P. n'aurait pas ete entendu par le dit comite malgre sa demande est sans influence sur la legalite de la decision attaquee; Qu'il s'ensuit que sa requête doit être rejetée;

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	**%**	**identification**	**eff**	**%**	**identification**
118	80	req_rej	151	20	est
79	79	resulte_precede	52	31	par-suite
48	70	fonde_dem_annul_dec	67	26	des-lors
20	91	inoperant+	393	12	*dec_rejet
34	57	fonde_a_soutenir	206	14	QUE
57	35	decision_attaquee+	21	33	c-est
22	63	influence	224	12	que
37	38	legal+	72	17	*ddec_90
14	67	entachee_illegalite	16	26	CALVADOS
38	34	moyen+	35	19	sans
11	65	ensuit	145	13	M
15	52	tort	74	15	sa
21	41	commis+	30	19	*trib_rouen
22	39	erreur+	25	20	sont
13	48	exces_pouvoir	8	35	en-consequence
20	36	suivre.	15	25	*trib_lille
89	18	prefet	152	12	ne
17	38	entache+	105	13	pas
16	38	invoque+	4	50	nom B.
6	75	fonde_dem_annul	49	15	lui
65	19	refus+	35	17	MME
12	39	tirer.			
8	50	ecart+			

Cette classe regroupe les phrases qui préparent l'énoncé du dispositif. Les formules employées sont très proches : *il résulte de ce qui précède que le requérant n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision, et que sa requête doit être rejetée...* avec cependant des variations qui conduisent à évoquer soit la légalité de la décision soit l'existence d'un excès de pouvoir. On est dans le raisonnement (*dès lors, par suite*) juridique. 85 % de ces phrases appartiennent à des décisions de rejet, qui apparaissent plus uniformes dans ces formulations.

Ici encore, bien que cette partie ait été éliminée du corpus, on retrouve dans les dernières phrases des motifs, un exposé anticipé du dispositif.

114. La question de la recevabilité : indépendante du fond

Classe n°5 : 544 uce soit 11 %

le tribunal ne peut faire beneficier la partie tenue aux depens ou la partie perdante du paiement par l'autre partie des frais qu'elle a exposes a l'occasion du litige soumis au juge;

il y a lieu de condamner l'Etat a payer a M. J. C. une somme de 4000 francs au titre de ces frais et de rejeter le surplus des conclusions presentees par

questions et ont fait l'objet d'une instruction commune; Qu'il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement;

Que, par-suite, la dite requete, qui satisfait aux exigences de l'article R87 du code_TA_CAA, est recevable;

Considerant que en depit de l'avertissement qui lui a ete adresse le DATE 1995, par le greffier en chef du tribunal administratif,

Que, des-lors, la requete de Melle D., enregistree au greffe du tribunal le 28 DATE 1988, a ete introduite tardivement et n'est, par-suite, pas recevable;

Qu'il n'appartient pas a la juridiction administrative d'adresser des injonctions a l'administration que, par-suite, de telles conclusions sont irrecevables;

Qu'il ressort des pieces du dossier qu'il s'agit d'une irrecevabilite manifeste non susceptible d'etre couverte en cours d'instance;

Que ainsi, il doit etre considere comme ayant obtenu satisfaction; Que, des-lors, sa requete est devenue sans objet;

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
174	67	requete+	82	63	*dec_nl
46	100	irrecevable+	23	82	il-y-a
51	70	conclusions	84	33	etre
32	100	greff+	13	93	en-depit
30	100	code_TA_CAA	9	100	R87
31	91	devenir.	54	30	devoir.
23	96	condamn+	7	100	L81
27	84	introduc+	7	100	R102
37	65	susvise+	58	23	des-lors
36	59	tribunal	47	22	*ddep_94
18	95	regularis+	10	45	*ddec_88
39	53	article+	5	71	desormais
35	57	juge<	211	15	QUE
22	79	tribunal_administra	4	80	nom G.
17	89	instance	62	20	*ddep_93
40	48	objet+	30	25	sont
24	67	enregistre+	12	35	y
20	74	expos+	468	12	*sexe_masc
22	69	recevable+	101	16	*ddec_94
12	100	injonction+	4	67	nom C.
17	71	paye<	4	67	nom W.
16	73	memoire	61	18	ete
10	91	joindre	36	21	par-suite
18	58	somme	116	16	est
11	79	irrecevabilite	38	21	sans
11	79	procedure_+	10	77	juridiction+
25	45	adress+	10	77	produire
19	53	satisfaire.	15	56	numero
32	38	lieu+	8	80	frais
11	73	prescription+	77	22	rejet+

Cette classe regroupe les phrases se rapportant à la recevabilité de la requête (accompagnée de la décision, d'un exposé des faits et moyens, délais...) ou d'une partie de ses conclusions (demande de paiement des frais ou d'attribution de l'aide). C'est la référence au Code des Tribunaux Administratifs qui en est le dénominateur commun.

Les requêtes concernées sont dans 86 % des cas formulées par des hommes (contre 79 % dans le cas général). Si la majorité des décisions de non lieu comportent de tels paragraphes, ce ne sont pas les seules (15 % seulement de ces phrases appartiennent à des décisions de non lieu) : ces phrases constituent souvent simplement une réponse à la demande d'examen de la recevabilité de la requête formulée par l'Administration ou un jugement sur un surplus de conclusions, qui n'est pas lié au jugement sur la décision. Elle relèvent d'un registre plus formel que matériel.

12. "Vrai chômeur" et "véritable création"

Sont regroupées ici trois classes qui font référence à des conditions d'éligibilité, qu'il s'agisse de celle du demandeur ou de celle de l'entreprise en création. Elles se distinguent des précédentes par l'examen précis des éléments matériels de preuve. Ce registre prend une place importante dans les décisions puisque presque 40 % des "phrases" en relèvent au total.

121. L'éligibilité du chômeur : perte d'emploi, délais d'inscription, allocation perçue

Classe n°1 : 883 uce soit 18 %

Que les beneficiaires d'une telle allocation ne peuvent pretendre a cette aide, en vertu des dispositions de l'articleR, que s'ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi depuis moins de six mois ou s'ils justifient de cinq ans d'activite salariee

Qu'il résulte des pieces du dossier que M. P. avait ete admis au benefice du regime d'assurance chomage par la commission paritaire de l'assedic et percevait a ce titre les allocations de base;

Que, toutefois, ses droits aux allocations n'ont ainsi ete ouverts qu'a compter du 12 DATE 1990, date a laquelle il a d'ailleurs procede a son inscription a l'anpe;

Que eu egard aux dispositions legislatives et reglementaires applicables en l'espece ces circonstances ne sauraient lui ouvrir un droit a l'aide sollicitee;

Que Melle M. ne justifiait pas de cinq ans d'activite salariee dans les dix ans precedant la fin du contrat de travail

mais est egalement ouvert des lors que le demandeur justifie remplir les conditions necessaires a l'attribution d'une de ces memes allocations;

l'allocation de base et reservee aux travailleurs involontairement prives d'emploi;

qui a donne sa demission de son emploi pour creer son commerce de chocolats a T., n'a pas ete volontairement privee d'emploi,

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
55	81	debut+	31	91	six
48	80	demandeur_emploi+	72	47	*ddep_86
44	83	inscrit+	253	27	DATE
43	78	allocation+	28	64	depuis
89	51	date+	13	93	cinq
64	60	mois	28	56	1986
61	58	depose+	31	52	*trib_lille
54	61	rempl+	11	92	dix
141	38	activite+	209	26	il
81	47	articleR	32	48	*trib_orleans
22	96	anpe	30	49	alors
22	96	involontairement	63	34	comme
29	76	ans	12	71	1983
28	76	registre+	162	26	*ddec_89
21	88	inscription	680	20	*dec_rejet
90	40	condition+	85	29	*trib_nice
21	84	assedic	21	45	plus-d<
50	51	emploi+	63	30	*trib_pau
34	58	commerc+	10	63	moins
25	68	prive+	91	27	ete
20	77	percevoir.	45	32	1987
17	81	chomage	385	21	que
16	76	indemnis+	25	39	1er
30	54	constant	19	43	15
25	58	travail+	5	83	c-est-a-dire
10	100	insertion	5	83	durant
36	47	salari+	15	71	prealable+
11	92	allocation_prevue+	21	58	travaill+
11	92	circulaire+	10	91	alinea+
15	75	jour+	15	68	base

Cette classe regroupe les références au statut de chômeur indemnisé du demandeur au moment du démarrage de son entreprise. C'est une classe d'éligibilité qui renvoie à la condition énoncée à l'article R. 351-41 que le demandeur soit un chômeur susceptible d'être indemnisé : on y trouve donc des références à l'inscription à l'ANPE et à l'indemnisation ou au fait que le demandeur ait été involontairement privé d'emploi. Les notions de durées et les dates font l'unité de la classe et peuvent se rapporter aussi bien à la durée du travail salarié donnant lieu à l'ouverture des droits, à la durée d'inscription, à la date de dépôt du dossier ou d'immatriculation de l'entreprise. C'est une situation statutaire à une date précise qui est analysée. Sont aussi intégrées à cette classe les phrases relatives à l'octroi de la majoration pour l'embauche d'un salarié dans les six mois.

Cette condition d'éligibilité apparaît comme un impératif, avec des verbes comme exiger et subordonner, et ne souffre aucune dérogation. Ces phrases appartiennent pour les trois-quarts à des décisions de rejet. Les décisions concernées remontent plus fréquemment à des dépôts antérieurs à 1987, c'est-à-dire à l'instauration d'un certain pouvoir discrétionnaire de l'Administration. La compétence de l'Administration est ici liée.

122. Le contrôle de l'entreprise : propriété et relations internes

Classe n°2 : 722 uce soit 15 %

Qu'il n'etablit pas avoir detenu plus de la moitie du capital de l'entreprise creee, ni avoir eu la qualite de dirigeant de cette entreprise tout en detenant le tiers du capital,

un tel gerant libre ne peut etre regarde comme exercant effectivement le controle au sens des dispositions precitees de l'articleL

Que au sein de ce groupement, M. J.P. Q. et M. D. Q. detenaient chacun 50 pourcent des parts sociales et avaient la qualite de co gerants;

qui possede personnellement 25 pourcent du capital de cette societe et dont le fils et l'epouse detiennent a eux deux 73 pourcent du capital de la dite societe,

Que son ancien employeur, qui l'a licencie, conserve au sein de cette entreprise 50 pourcent du capital et des fonctions de co gerant;

Qu'il suit de la, que M. A. ne peut-etre regarde comme ayant cree une entreprise nouvelle dont il exerce le controle effectif, au sens des dispositions precitees de l'articleL;

la designation de M. E. H. en qualite de gerant de l'entreprise constituait une simple succession a la tete de l'entreprise

en location gerance a son frere par leur pere qui detient d'ailleurs X pourcent des parts de la sarl ne fait pas obstacle a ce que

ni le fait que la sarl P. C. soit installee a G. dans des locaux loues par la mere de M. P. P. laquelle detient 10 pourcent des parts sociales

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	**%**	**identification**	**eff.**	**%**	**identification**
59	98	detenir.	188	32	*trib_rennes
70	82	control+	320	24	*dec_annul
109	52	societe+	55	36	dont
41	95	pourcent	8	100	entreprise C.
57	74	sarl	59	32	comme
37	97	pere_	10	83	50
189	35	entrepris+	125	25	*trib_strasbourg
59	65	effectiv+	21	51	peut-etre
55	67	capital+	7	100	nom M.
48	70	sens	209	21	*sexe_fem
93	47	exerc+	26	43	ayant
34	85	gerer.	6	86	nom P.
53	56	articleL	112	23	son
18	100	gerant+	125	22	*ddep_92
25	71	gerance	30	34	*trib_grenoble
15	100	moitie	56	27	*trib_pau
20	80	licencie+	5	83	nom D.
25	58	social+	5	83	nom Q.
14	82	associe+	9	56	nonobstant
18	67	local+	196	20	*ddec_91
12	86	co	11	50	*trib_toulouse
40	41	repris+	170	20	*ddec_93
14	74	liquidat+			
13	76	propriet+	39	38	disposition_precite
10	91	tiers	22	50	location+
16	64	ancien+	7	100	nomme+
12	75	judiciaire	7	100	rachete+
11	79	poursui<	20	50	qualite+

Cette classe regroupe les références à la condition de contrôle de l'entreprise définie à l'article L. 351-24. Deux notions sont ici regroupées : soit pourcentage du capital pour les sociétés, soit définition même d'une entreprise. Du côté du contrôle d'une société est détaillée la composition du capital et les fonctions de dirigeant, gérant, responsable... du demandeur. On note de très fréquentes références à la famille, qui compose souvent les associés de la société. Du côté de la définition d'une véritable création ou reprise d'entreprise, sont posés les problèmes de la continuation d'une entreprise déjà existante, en particulier lorsqu'elle appartient à un membre de la famille, et de la location-gérance[205].

44 % de ces phrases appartiennent à des décisions qui concluent à l'annulation du refus initial. Ce registre apparaît aussi plus particulièrement lié à des recours féminins (29 % de ces phrases appartiennent à des requêtes déposées par des femmes contre 20 % dans le cas général).

123. L'indépendance de l'entreprise : ses relations externes

Classe n°6 : 260 uce soit 5 %

un secteur geographique determine, il résulte des pieces du dossier que le franchiseur fournit la clientele et organise les tournees de livraison;

concessionnaires de la marque C. et un troisieme contrat prevoyant son approvisionnement exclusif en produits des marques C.

Considerant qu'il resulte clairement des clauses du contrat precite qu'il n'existait aucun lien de subordination entre Mme D.

se trouvera dans un lien de subordination avec cette entreprise quant aux modalites des chargements, livraisons et dechargements de colis;

Que M. D. est tenu de s'equiper d'un vehicule de livraison de la marque et du type qui lui sont indiques, par son donneur d'ordres,

et de realiser un montant minimum annuel de ventes de produits de cette marque sous peine de voir son contrat de concessionnaire exclusif de la dite marque resilie;

elle doit etre exercee dans des conditions d'independance telles qu'elles excluent un lien de subordination par rapport a un donneur d'ordre unique;

Que en raison de l'etroite dependance de l'entreprise creee avec le franchiseur lui imposant les prestations qu'il doit fournir et fixant la remuneration qu'il doit percevoir,

Que ainsi, M. C. se trouve dans une situation de dependance economique envers ses co contractants et ne dispose pas d'une reelle autonomie de gestion;

mais qu'il s'agissait seulement pour A. de faire executer par un sous traitant une tache qu'elle executait auparavant;

Que la reprise d'une entreprise existante par la voie d'un contrat de location gerance ne peut-etre regardee comme etant, par principe, exclusive de l'aide a la creation d'entreprise,

le risque d'un lien de subordination futur avec cette societe, compte tenu du secteur dans lequel l'activite etait envisagee et de ses pratiques commerciales ne pouvait etre ecarte;

---

[205] Une circulaire DE de 1988 excluait les entreprises en location-gérance du bénéfice de l'aide. Cette condition a donné lieu à des jugements divergents jusqu'en 1991.

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
54	61	contrat+	30	37	avec
23	82	exclusiv+	9	82	ent. F.
21	81	subordination	7	100	nom B.
18	86	lien+	7	100	ent. P.
12	100	clause+	7	100	nom S.
17	71	depend+	6	86	nom D.
16	53	transport+	24	27	*trib_grenoble
10	77	sous_trait+	7	70	nom D.
13	57	conclu+	73	13	*trib_rennes
6	100	etroit+	6	60	nom C.
6	100	franchise+	10	37	entre
44	21	societe+	24	18	*trib_amiens
6	86	livr+	3	75	nom A.
6	86	mandat+	6	40	nom B.
8	67	marqu+	243	6	*sexe_masc
6	75	concession+	3	60	nom B.
11	42	clientele	17	16	autre<
6	67	relation+	3	50	vis-a-vis
7	58	prestat+	9	29	client+
12	32	exist+	11	25	vente+
11	34	ordre+	4	50	vendre.
5	63	locataire	5	42	exclu+
13	30	location+	5	42	publicit_+
6	50	autonomie	5	38	impos+
13	25	donne+	6	33	bail+
5	50	execut+	9	25	travaill+
5	50	remuner+	4	44	lier.
7	37	vehicule+	4	44	organis+
8	33	determin+	3	50	risque+
59	11	entrepris+	8	24	agir.
8	32	terme+	6	29	secteur+
5	45	placer.	6	29	veritable+
5	45	propos+	8	23	gerance

Cette classe distingue très précisément les considérations sur l'indépendance de l'entreprise créée et sur l'existence éventuelle d'un lien de subordination avec un franchiseur ou un donneur d'ordres. On retrouve des éléments proches de la classe 2 sur le contrôle de l'entreprise (en particulier autour du problème de la location-gérance) mais, ici, l'examen ne porte pas sur la propriété de l'entreprise mais sur ses relations (*avec, entre*), en particulier contractuelles, avec des intervenants extérieurs.

Une partie du vocabulaire (*sous-traitance, clientèle, vente*) renvoie à la distinction opérée au début du siècle[206] en fonction du destinataire du travail : contrat de travail s'il s'agit de personnes déterminées, contrat d'indépendant s'il s'agit du public. Cependant, la qualification de l'indépendance de l'entreprise renvoie le plus souvent à une distinction en termes d'appartenance à une structure, permettant d'établir le lien de subordination : ce sont les horaires, les conditions de rémunération... qui sont examinés. Le véhicule en particulier est souvent l'objet de la preuve. Ce sont des faits très concrets qui sont examinés. Les partenaires en cause sont cités et leurs relations décrites précisément. On note une présence particulière des entreprises du secteur des transports (soit parce qu'elles se caractérisent par un fonctionnement en sous-traitance, soit parce qu'on y soupçonne plus de phénomènes d'externalisation de la main d'oeuvre).

80 % de ces phrases sont issues de décisions de rejet. Contrairement aux précédentes, les requêtes concernées ont presque toujours été formulées par des hommes. Tout se passe comme si on soupçonnait plus facilement la dépendance externe et la requalification possible en contrat de travail pour les hommes alors que pour les femmes, ce sont les relations internes à l'entreprise, et en particulier les liens familiaux, qui sont mises en cause.

Comme le relève Jean-Louis REY[207], la condition de contrôle effectif de l'entreprise fait toujours l'objet d'une approche concrète. Le principe de la vérification de l'existence d'une "véritable entreprise", suffisamment indépendante et contrôlée par le demandeur, est acquis ; c'est l'appréciation concrète des situations variées qui donne lieu à des divergences. Ce principe fait l'objet d'un contrôle juridique entier, utilisant la technique du "faisceau d'indices"[208], vérifiant tous les éléments disponibles. Les commentateurs juridiques[209] déplorent la confusion entre les notions de contrôles "juridique" et "économique", renvoyant le premier terme à l'article R. 351-42 et le second à l'article L. 351-24. Les deux acceptions du contrôle de l'entreprise qui apparaisent ici ne nous paraissent pas renvoyer à ce type de distinction. A travers l'examen entier du contrôle effectif, interne et externe, de l'entreprise, les juges définissent ce qu'est une véritable création d'entreprise ouvrant droit à l'aide de l'Etat. Au lieu de se contenter d'appliquer des conditions définies exhaustivement par avance, ils s'inscrivent ainsi, à leur place, dans le processus de décision qui conduit à la détermination, au cas par cas, de l'opportunité de l'intervention publique. On n'est donc plus tout à fait dans le registre de l'éligibilité et de la compétence liée mais dans un registre qui ouvre sur une marge d'appréciation, tout en demeurant dans le cadre d'un contrôle entier.

---

[206] Cf. chapitre 1 section 1.
[207] REY (1996).
[208] REY (1996).
[209] ARTUS (1995), REY (1996).

13. La consistance du projet

La classe qui constitue ce registre spécifique est, comme les précédentes, centrée sur le projet matériel de création, et non sur la procédure.

La réalité et la consistance du projet : d'abord financières

Classe n°7 : 1217 uce soit 25 %

qu'il ressort de l'examen des pieces du dossier que le projet presente par Mme C. comportait une etude de marche suffisante qui permettait au prefet de verifier la consistance

Que eu egard a la faiblesse des fonds propres envisages, d'un montant de 10000 francs, a l'absence de concours exterieurs et a l'absence de precisions sur les clients eventuels,

Que des lors, en estimant que l'examen du dossier de la requerante faisait apparaitre des elements objectifs mettant en cause la consistance du projet,

M. A. se borne a faire valoir que les informations destinees a etablir la consistance et la realite, du projet sont fiables;

un compte de resultat previsionnel assorti d'une fiche de calcul du chiffre d'affaires et un plan de financement,

Que l'absence de repartition des produits ne saurait suffire a etablir l'absence de previsions budgetaires des lors que le total des produits

d'une etude financiere aleatoire et de l'absence de piece justificative concernant un pret financier;

Que, lors de sa reunion du 22 DATE 1990, le comite d'examen des aides a la creation d'entreprise, a emis un avis defavorable au motif que le projet est inconsistant et le plan de financement desequilibre;

un montant de 90000 francs et un besoin en fonds de roulement de 30000 francs alors que son apport personnel n'est que de 50000 francs;

financer le stock de matieres premieres et l'achat d'une presse et couvrir le cout des charges sociales;

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
221	76	projet+	62	73	*trib_bastia
79	94	financ+	99	54	*trib_marseille
85	82	financier+	139	45	*trib_chalons
67	87	real_et_consist	46	65	notamment
73	79	apport+	81	51	*trib_nantes
57	90	consistan_	113	38	sur
106	65	franc+	316	32	*ddec_91
50	94	previsionnel+	211	34	*ddep_89
56	85	envisage+	12	80	50000
48	92	investi+	8	100	nom L.
44	88	chiffr+	7	100	30000
130	52	dossier+	112	36	*trib_clermont
45	85	insuffis+	8	89	peu
42	88	suffi<	321	30	et
78	62	appreci+	237	31	*ddec_92
34	94	bancaire+	11	73	tres
39	87	pret+	19	58	etaient
30	97	concours	124	34	se
61	66	element+	228	31	en
36	84	manqu+	23	51	eu
32	89	indicat+	168	32	*trib_lyon
26	100	fonds_roulement	34	69	precis+
27	96	fonds_propres	31	72	err_manif_apprec
43	74	charge+	37	66	apparaitre.
41	76	affaire+	46	60	absence
50	68	montant	39	64	fonde_sur
26	96	faible+	24	80	viabilite
53	66	appui+	18	90	garant+
37	79	besoin+	15	100	prevision+
27	93	plan	18	86	achat+
23	100	caracteristiques	18	86	oeuvre
45	68	estim+	28	68	comport+
32	80	resultat_+	26	70	comite_departementa
37	74	personnel+	46	55	produit+
21	95	evalu+	13	100	budget+
37	70	contenir.	17	85	experience
55	57	permettre.	13	93	cout+
40	65	materiel+	11	100	couvrir.

Cette classe regroupe environ un quart des phrases du corpus de décisions. Il s'agit ici de l'examen de la réalité et consistance du projet présenté. Cet examen passe d'abord par celui de l'équilibre du plan de financement ou du compte de résultat prévisionnel. Il détaille alors les apports et les charges très précisément, ce qui peut conduire à s'intéresser à l'aspect commercial de l'entreprise, à la dette fiscale d'un créateur, à la viabilité ou la rentabilité de l'entreprise... Les *secteurs* d'activité et les *professions* apparaissent (*boucher, industriel, bâtiment, menuiserie*). Peuvent aussi être mises en cause l'insuffisance ou la fiabilité des éléments permettant d'apprécier la réalité et la consistance.

Les requêtes concernées ont été le plus souvent déposées après 1989. Les femmes sont un peu plus nombreuses à en être à l'origine et les décisions d'annulation sont un peu plus

fréquentes que la moyenne. Certains Tribunaux produisent une majorité de décisions qui comprennent ce type de considérations.

Le contrôle exercé par les juges sur la condition de "réalité et consistance" est un contrôle restreint, qui respecte le principe d'une marge d'appréciation de l'Administration et n'en sanctionne que l'"erreur manifeste". Il ne s'agit pas pour autant d'une estimation des risques de survie de l'entreprise[210], même si on s'en approche parfois. La réalité et la consistance ne sont ici pas distinguées, même si, selon la doctrine[211], la "réalité" renvoie plutôt aux éléments matériels. Les décisions concernées ici portent donc plutôt sur la consistance, et sur une consistance définie dans une optique avant tout financière.

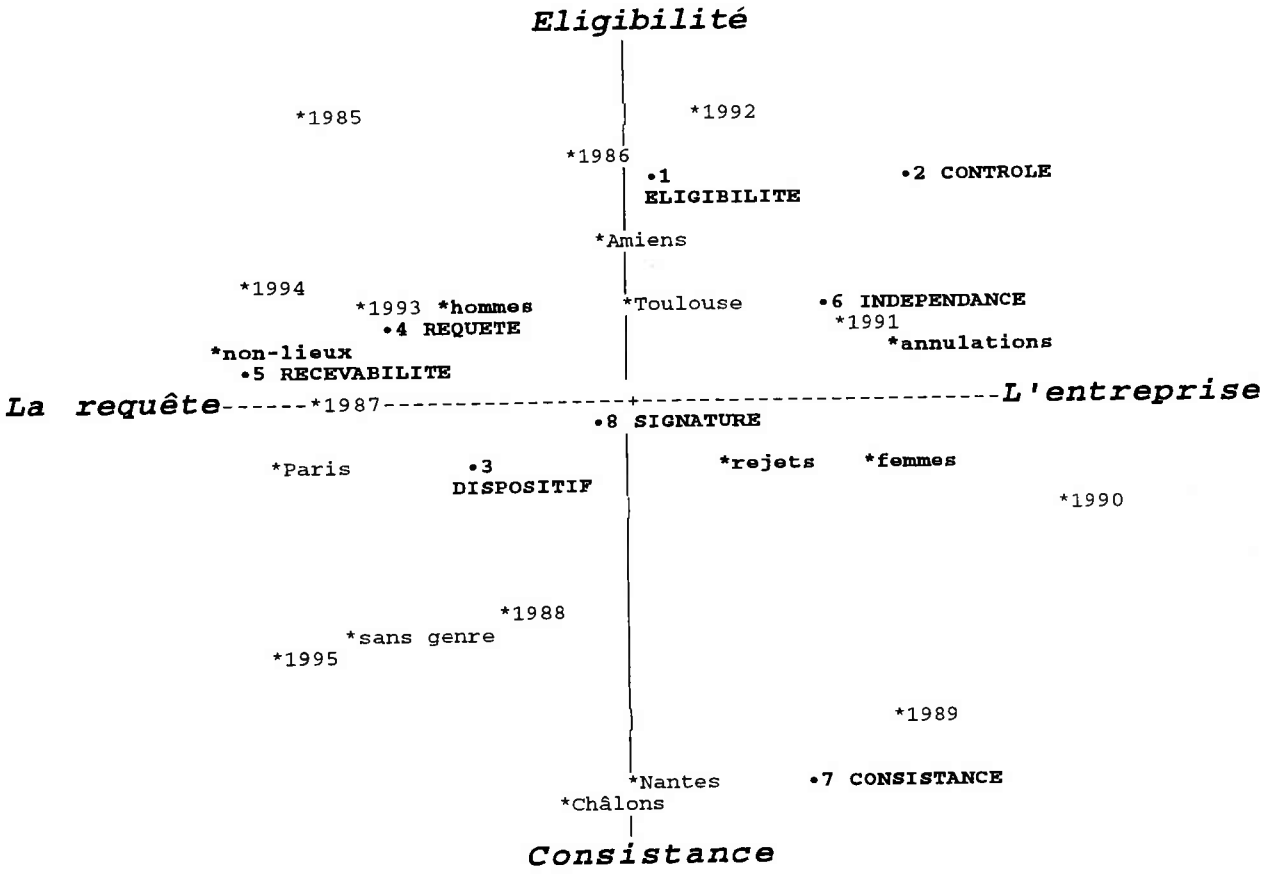
Les non classées

23 % des 6308 uce analysées n'ont été affectées à aucune des classes précédentes. Par définition, ces « phrases » ne sont pas typées et ne peuvent être décrites par aucun caractère commun. Ce sont des « phrases » qui combinent plusieurs des registres décrits ci-dessus. Statistiquement, elles ne doivent donc pas modifier la répartition entre ces différents registres. Par exemple, une « phrase » qui mélange considérations sur le contrôle de l'entreprise et lien de subordination ne peut être classée dans aucune des classes concernées (« *Qu'ainsi, il résulte de ce qui précède qu'eu égard au lien de subordination entre M. B. et la société loueuse, le requérant n'exerce pas le contrôle effectif, au sens de l'article L, de l'entreprise qu'il a créée ;* »).

Notons cependant que, le vocabulaire temporel étant principalement associé à l'évocation de l'éligibilité du chômeur demandeur, les « phrases » où il est associé à des considérations sur l'entreprise ou sur la demande (« *Qu'ainsi, la demande étant postérieure à la reprise de l'entreprise ne satisfait pas aux exigences de l'article R* ») sont fréquemment non classées. De même, les « phrases » qui emploient un vocaculaire trop spécifique (dont les mots n'apparaissent qu'une fois) ou trop général (dont les mots sont dans la plupart des phrases) ne peuvent être classée (« *M. T. fait valoir qu'il a créé un commerce ambulant de vente d'articles d'alimentation dont il précise l'activité en période d'été et en période d'hiver ;* »).

[210] REY (1996).
[211] ARTUS (1995).

14. L'espace lexical des registres de motivation



La première distinction (axe horizontal) oppose le vocabulaire qui porte sur la requête - sa qualification, sa recevabilité et la façon dont elle va être jugée - à celui qui porte sur l'entreprise - contrôle, indépendance et équilibre financier -. Plus généralement, on a une opposition entre le formel et le matériel ou entre considérations sur la procédure et sur le projet (de création). Les décisions de non lieux comportent plus d'éléments formels, à l'opposé des annulations qui s'appuient sur une description de l'entreprise. Les décisions concernant des femmes utilisent aussi un vocabulaire plus matériel.

Dans un second temps sont distinguées, au sein des éléments matériels, les considérations qui relèvent de la consistance financière de celles qui font plutôt référence à l'article L. 351-24, à l'éligibilité du demandeur ou de la société créée. Dans cette dimension, la classe qui s'interroge sur l'indépendance de l'entreprise apparaît comme intermédiaire entre les registres d'éligibilité et d'appréciation de la "réalité et consistance". L'ambivalence de la notion de réalité de la création[212], l'ambiguïté installée par la réforme de 1987[213], qui donne à l'Administration la possibilité de contrôler la qualité des projets, conduit selon J.L. REY à une "confusion des genres entre économique et social". Il nous semble au contraire qu'elle ouvre sur une pluralité

[212] ARTUS (1995).
[213] REY (1996).

de registres d'interprétation qui ont permis à la mesure ACCRE de tenir ensemble les deux objectifs d'une politique de l'emploi : social avec l'ouverture d'un droit à l'aide pour les bénéficiaires d'allocations de chômage, économique avec l'attention portée à la qualité du projet de création. Les interrogations sur l'indépendance de l'entreprise se trouvent au centre de cette tension, entre la volonté de soutenir un projet économiquement intéressant et celle de ne pas encourager la précarisation des statuts.

Ces deux dimensions dessinent un espace dans lequel le premier quadrant renvoie à une problématique de qualification de la requête, le second à son jugement, le troisième à l'examen de la consistance du projet et le quatrième à la vérification de ses conditions d'éligibilité. On peut retrouver l'histoire de la mesure[214] à travers ce schéma. Les dépôts antérieurs à 1987 se trouvent dans le quadrant d'application formelle du droit à l'aide. Avec l'introduction de l'article R. 351-43, les décisions basculent du côté de l'examen au cas par cas de la consistance du projet. A partir de 1991, l'élargissement du public des bénéficiaires (ouverture aux RMIstes...) conduit à examiner plus fréquemment les conditions d'éligibilité. Enfin, la Loi Quinquennale semble faire basculer les décisions de nouveau dans un attachement au formalisme accru.

Par ailleurs, les résultats font apparaître une certaine irréductibilité du formalisme juridique. Ainsi, malgré l'élimination des citations dans les motifs analysés, certains registres lexicaux peuvent être rapprochés de références aux textes de loi distinctes : Code des Tribunaux Administratifs pour l'examen de la recevabilité, article L. 351-24 pour la question de l'indépendance, articles R. 351-43 pour celle de la consistance... Relativement à une analyse juridique classique, l'analyse lexicale permet de ne pas considérer ces distinctions comme premières, et de faire apparaître la proximité de questions comme celles du contrôle interne de l'entreprise, de son indépendance vis à vis de l'extérieur et de sa réalité. Elle conduit cependant à dessiner un espace des registres de motivation fortement imprégné de la logique du raisonnement juridique. Ces deux espaces - lexical et doctrinal - restent donc cohérents, sans donner lieu tout à fait au même type d'analyses. Un second résultat témoigne de la prégnance de la nature juridique du corpus : ayant analysés uniquement les motifs des décisions, on retrouve en leur sein un découpage des décisions du type moyens (avec la classe décrivant la requête), motifs, dispositifs (avec une classe qui les anticipe). Cet "effet fractal" fait apparaître la profondeur de l'impact de la réglementation juridique dans la rédaction des décisions.

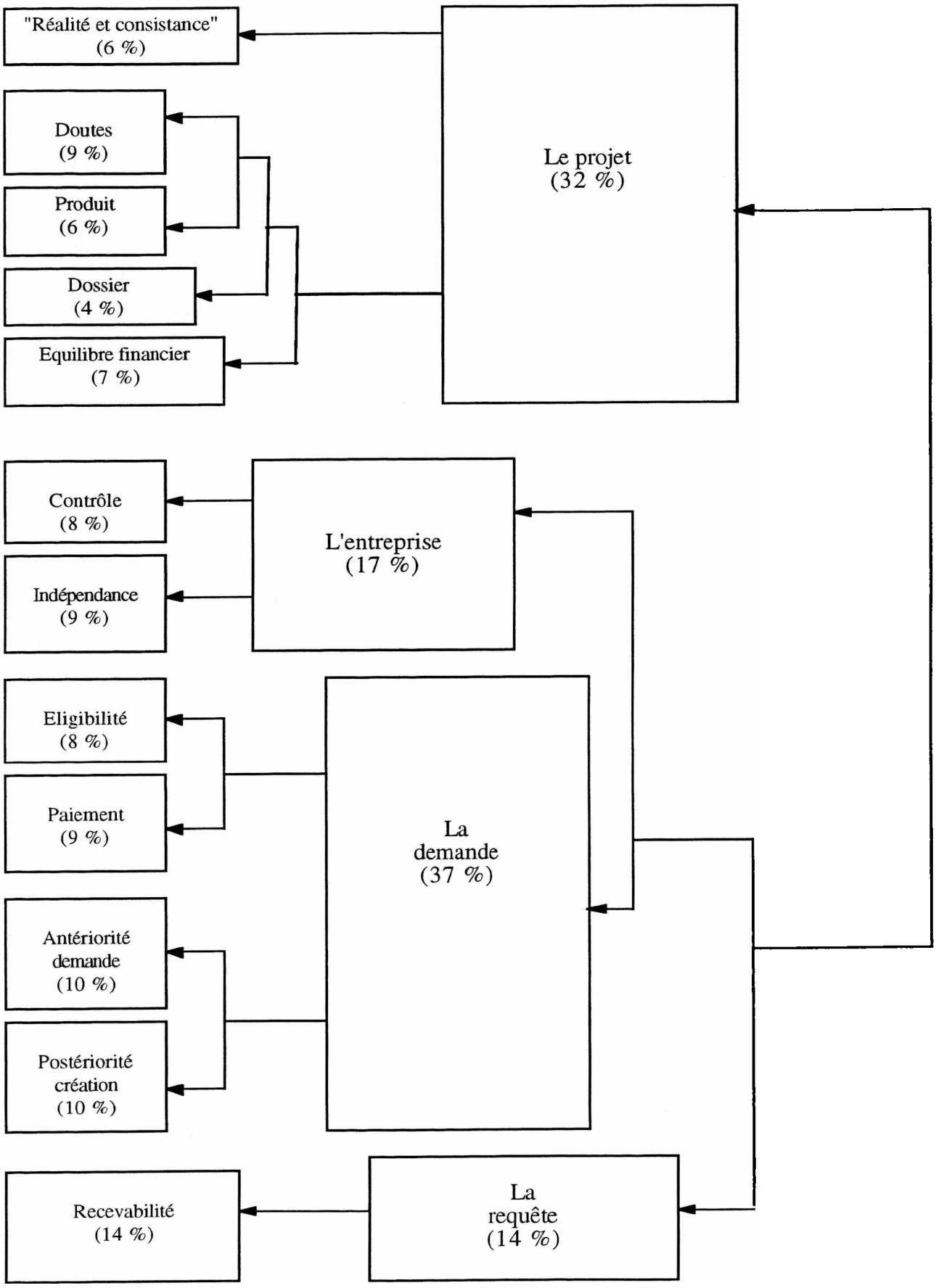
---

[214] Cf. chapitre 1 section 3.

2. La classification des décisions

En classant les "phrases" qui composent les décisions, on a tenté de mettre à jour les registres de leur motivation. Les caractéristiques du corpus de décisions concernant l'ACCRE (en fait, la petite taille des décisions) permettent d'envisager de classer, non plus les "phrases", mais les décisions dans leur ensemble. Les 639 décisions sont chacune considérées comme un "sac de mots" et distinguées les unes des autres en fonction de leurs dissimilitudes de vocabulaire. Cette classification, exhaustive mais moins robuste que la précédente, fait apparaître des classes de décisions qui recoupent en partie les registres précédemment mis à jour. Cependant, les ressemblances entre décisions sont fondées sur des registres de vocabulaire plus larges, moins précis, que les précédents : ce ne sont plus des registres de motivation mais des classes concrètes de décisions. Sont projetées en variables supplémentaires les citations du texte de loi, qui avaient été éliminées de l'analyse pour des raisons de brouillage statistique. La classification distingue ainsi douze classes de décisions.

ARBRE DE LA CLASSIFICATION DES DECISIONS



21. Le projet

211. "Réalité et consistance"

Classe n°1 : 37 décisions, soit 6 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
25	52	contenir.	16	30	P_PREFET_STATUE[215]
31	42	real_et_consist	13	30	avant
16	73	caracteristiques	29	12	sur
25	44	statu+	4	44	NORMANDIE
11	79	consult+	17	16	ses
24	35	appartenir.	15	17	apres
31	26	appreci+	21	14	ou
16	36	comite_departementa	3	43	quant-a
5	83	coher+	4	33	AUBE
22	24	financier+	13	16	notamment
34	17	projet+	6	21	SEINE
13	32	previsionnel+	21	11	P_DOSSIER[216]
20	22	repris+	19	11	P_INDICATIONS[217]
13	31	propre+	7	17	etaient
10	36	mentionn+	4	22	MARITIME
14	26	resulte_disposition	5	19	*trib_rouen
6	46	reuni<	25	9	ainsi
9	33	concours	3	25	dans-la-mesure
26	13	creat+	7	15	*trib_chalons
16	15	permettre.			
11	19	concern+	5	29	verifie+
7	25	figur+	3	43	incombe
5	31	recherch+	3	43	souhait+
4	36	profession	11	17	consistan_
14	16	erreur+	10	18	charge+

Cette classe rassemble les décisions qui insistent sur la nécessité de réalité et de consistance des éléments du dossier : elle rappelle que l'appréciation par le comité départemental du contenu, des caractéristiques du projet fonde la décision du préfet. Le projet est jugé sur des éléments financiers mais aussi sur sa cohérence.

Les paragraphes de référence sont ceux qui stipulent que le préfet statue sur le droit à l'aide sur la base d'un dossier qui doit contenir des indications permettant d'apprécier la réalité et la consistance du projet.

---

[215] Il a été procédé à un post-codage manuel des citations du texte de loi, introduites sous forme de variables supplémentaires (projetées) dans l'analyse. "P_PREFET_STATUE" renvoie au paragraphe : "le préfet statue sur le droit au bénéfice de l'aide" (art. R. 351-43-1).

[216] "La demande doit être accompagnée d'un dossier permettant d'apprécier la réalité et la consistance du projet de création ou de reprise de l'entreprise ou d'exercice de la nouvelle activité".

[217] "ce dossier doit comporter des indications précises sur le contenu du projet, les conditions d'acquisition des actifs, les apports de fonds propres et les concours financiers nécessaires pour assurer l'exploitation de l'entreprise".

212. Doutes

Classe n°2 : 58 décisions, soit 9 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	**%**	**identification**	**eff.**	**%**	**identification**
29	31	element+	36	19	P_DOSSIER
19	40	tirer.	21	24	CONSIDERANT
43	21	motiv+	9	36	cependant
6	75	doute+	30	17	P_INDICATIONS
40	20	projet+	22	19	autre<
16	34	insuffis+	16	20	en ce-que
28	23	moyen+	8	28	P_AVIS_COMITE[218]
15	34	professionnel+	7	27	VAR
22	26	absence	9	24	serait
23	25	financier+	13	20	en-vue
15	33	personnel+	3	43	paraitre.
10	40	garant+	7	26	BAS-RHIN
13	33	retenir.	55	11	et
18	26	commis+	55	11	est
7	47	serieus+	33	13	sur
12	32	second+	15	17	aurait
20	23	apport+	5	28	P_PRES_PREFET[219]
20	23	erreur+	58	10	ne pas
11	31	agir.	41	12	pour
8	36	prononc+	34	13	dans
4	57	examine+	24	14	elle
6	43	propos+	10	19	P_PREFET_STATUE
12	27	comite_departementa	4	29	certain<
13	26	suffi<	20	14	si
41	15	faire.	13	16	avec
16	23	estim+	33	12	pouvoir.
18	21	lieu+	4	27	malgre
21	19	etabl+	3	30	R87
9	30	avis	27	13	sans
9	30	ordre+	26	13	œ
9	30	real+	18	14	*dec_annul
8	32	transport+	9	17	savoir.
6	38	impos+	7	18	*trib_nice
11	26	travaill+	22	13	aucun<
12	25	fourn+	15	14	*ddec_91
15	22	nature	36	11	lui
13	24	mettre.	23	13	devoir.
6	35	tenir.	3	25	*trib_grenoble
30	16	decision_attaquee+	6	33	bien_fonde
19	19	result+	6	33	information<
12	24	valoir.	6	33	sous_trait+
25	17	resulte_precede	15	21	soutien+
4	44	equilibre+	19	18	permettre.
23	17	legal+	42	13	entrepris+

[218] "Lorsque les conditions fixées par les articles R. 351-41, R. 351-42, R. 351-42-1 et R. 351-43, deuxième alinéa, sont remplies, le préfet du département prend l'avis d'un comité départemental composé du trésorier-payeur-général, du directeur départemental du travail et de l'emploi, du directeur départemental de l'agriculture et des forêts, du directeur de la Banque de France ou de leurs représentants et de quatre personnalités qualifiées désignées par le préfet en raison de leur expérience dans le domaine de la création et de la gestion d'entreprise".

[219] "ce comité est présidé par le préfet ou par son représentant".

Cette classe rassemble les décisions qui mettent en rapport le motif de la décision et les éléments du projet. On est ici dans la vérification sur pièces des insuffisances, en particulier financières mais pas uniquement, du projet et des doutes qu'il soulève quant à son sérieux.

Les références servent d'introduction à cette mise en concordance mais ne sont pas reprises dans le texte lui-même, qui aborde directement le contenu, contrairement à la classe précédente. Cette classe contient 18 décisions d'annulation, soit un tiers des décisions.

213. Produit et viabilité

Classe n°3 : 37 décisions, soit 6 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
9	47	achat+	5	63	CORSE
11	37	real+	9	36	compte-tenu
13	30	vente+	5	56	*trib_bastia
13	28	chiffr+	27	14	P_DOSSIER
18	21	absence	24	14	P_INDICATIONS
14	23	financ+	19	15	*dec_annul
9	32	viabilite	5	23	HAUTE
28	14	projet+	3	30	par-rapport
4	57	budget+	8	16	contre
12	23	affaire+	27	9	qui
7	32	repos+	4	20	*trib_nantes
15	19	entache+	6	16	serait
3	60	boucher+	28	8	pour
18	15	appreci+	26	8	se
12	19	ressort+	2	29	ATLANTIQUE
13	18	produit+	2	29	paraitre.
6	30	inexact+	3	21	certain<
3	50	concurrence	14	10	si
3	50	impot+	4	17	enfin
3	50	introduit+	9	12	celle
7	26	resultat_+	9	11	avec
4	36	prevision+	21	8	sur
14	16	erreur+	9	11	*ddep_89
6	26	secteur+	4	15	pendant
3	43	rentabilite	4	15	selon
6	25	particulier+	2	22	avaient
6	25	relev+	3	18	tres
7	23	exces_pouvoir	4	15	29
10	18	charge+	3	17	ceux
10	18	materiel+	35	7	par
7	22	pret+	15	9	aucun<
11	17	annule+	24	8	lui
10	17	premier+	2	20	peu
3	38	camion+	2	20	plusieurs
3	38	fabrica+	5	13	il-y-a
6	23	manifeste+	8	11	non
22	11	motiv+	37	6	que

On est encore dans le projet. C'est ici son aspect commercial qui est au centre de la décision : *achats, ventes, produit, concurrence*, secteur d'activité... sont les éléments qui influent sur la viabilité du projet.

Les paragraphes de référence sont toujours ceux qui autorisent à examiner le contenu du dossier. La moitié de ces décisions annulent la décision du préfet : ses appréciations en ce domaine sont donc très souvent jugées inexactes.

214. Contenu du dossier

Classe n°4 : 29 décisions, soit 4 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	**%**	**identification**	**eff.**	**%**	**identification**
16	43	indicat+	23	12	P_DOSSIER
17	36	comport+	21	12	P_INDICATIONS
13	20	envisage+	5	28	MARITIME
11	21	precis+	6	23	*trib_rouen
5	36	tend	6	21	SEINE
10	20	suffi<	8	16	P_MAJORATION[220]
12	17	justifi+	10	12	notamment
3	50	quant+	4	20	VAUCLUSE
8	21	interven+	4	18	*trib_marseille
23	10	dossier+	2	29	nom P.
6	25	marche+	11	10	c-est
15	13	appreci+	4	17	enfin
4	31	cout+	2	25	nom M.
4	31	etude+	2	25	nom P.
3	38	stock+	9	10	*ddep_87
8	18	tort	26	6	en
9	16	consider+	5	12	etaient
20	10	projet+	4	13	MARNE
4	29	propos+	10	8	P_DEM_PREFET[221]
4	29	utilis+	4	12	devant
8	17	insuffis+	12	7	aucun<
8	17	investi+	3	12	nom J.
10	14	montant	4	11	*trib_nice
15	11	legal+	9	15	financ+
12	13	fonde_a_soutenir	4	25	clairement
3	33	imprecis+	3	30	origine+

Ces décisions sont rassemblées par la référence aux indications que comporte le dossier, qui ne sont cependant pas ou peu détaillées : c'est la question de l'information économique qui est ici centrale, non sous l'angle de de ce qu'elle prédit, comme dans les classes précédentes, mais sous celui de sa construction. L'imprécision du dossier, l'insuffisance de l'étude de marché, des indications concernant les montants investis, de justificatifs... sont examinées.

---

[220] "Ce montant est majoré lorsque lorsque la création de l'entreprise permet l'embauchage d'un ou de plusieurs salariés".

[221] "La demande tendant à obtenir l'aide instituée par l'article L. 351-24 doit être adressée au préfet du département".

215. Equilibre financier

Classe n°5 : 44 décisions, soit 7 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
31	51	err_manif_apprec	39	20	P_DOSSIER
17	74	roulement	37	21	P_INDICATIONS
26	45	fonds_	21	32	en-vue
23	43	manqu+	6	75	30000
24	37	consistan_	6	60	peu
16	52	bancaire+	15	28	eu
9	75	escompte+	5	45	sembler.
25	30	appui+	6	30	DOME
13	41	pret+	6	30	PUY
9	53	elev+	5	29	tres
18	30	financ+	7	23	MARNE
15	33	chiffr+	33	11	se
6	67	realiste+	7	23	*trib_clermont
24	23	franc+	25	12	sans
11	39	faible+	5	26	*trib_versailles
34	17	projet+	41	9	*dec_rejet
6	60	couvrir.	6	21	P_AVIS_COMITE
18	26	fonde_sur	2	40	votre
14	30	besoin+	8	17	DE
16	27	egar+	8	17	*trib_chalons
35	15	dossier+	4	25	50000
12	29	previsionnel+	27	10	pouvoir.
13	28	investi+	4	22	P_PRES_PREFET
12	29	propre+	12	13	*ddep_90
8	36	evalu+	2	33	ORNE
18	21	apport+	6	17	*ddep_94
13	25	affaire+	35	9	sa
5	45	objectiv+	10	12	1990
14	22	envisage+	7	14	ait
8	31	commettre	15	11	dont
18	18	etat	30	9	pour
8	30	concours	7	13	P_PREFET_STATUE
4	44	desequilibre+	23	9	sur
8	27	avis	13	11	P_DEM_PREFET
22	15	resulte_precede	7	26	resultat_+
13	19	montant	3	43	emis
10	21	insuffis+	3	43	valeur

Ces décisions sont rassemblées parce qu'elles mettent en avant l'analyse de la consistance financière du projet : le manque de fonds de roulement, d'apports personnel ou bancaire, l'insuffisance de financement, sont les éléments chiffrés qui conduisent à rejeter presque systématiquement la demande.

En général, les décisions des Tribunaux Administratifs concernant le projet ne sont pas contestées. Les jugements sur sa réalité et sa consistance, sa viabilité, le contenu du dossier, sont acceptés par les parties, qu'il s'agisse du demandeur ou du Ministre. Une seule décision du

Conseil d'Etat[222] évoque la consistance du projet ; elle le fait à travers un examen de son équilibre financier et rétablit le rejet initial.

22. L'entreprise

221. Contrôle

Classe n°6 : 50 décisions, soit 8 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	**%**	**identification**	**eff.**	**%**	**identification**
32	73	detenir.	21	60	P_CONTROLE[223]
24	75	pourcent	20	27	ayant
28	57	sarl	7	58	50
27	50	capital+	28	20	dont
12	80	gerant+	45	14	P_DROIT[224]
11	79	moitie	30	17	comme
12	63	pere_	14	24	*trib_rennes
32	29	societe+	12	24	plus-d<
7	88	nomme+	36	13	cette
22	32	constitu+	11	22	peut-etre
15	39	gerer.	20	16	*dec_annul
7	70	tiers	4	36	FINISTERE
22	29	control+	33	12	dans
24	27	repris+	22	14	meme<
6	75	co	2	50	nom F.
9	53	direct+	3	38	au-moins
16	34	qualite+	13	17	celle
16	33	social+	33	11	ete
7	58	obstacle	13	16	ce-que
5	71	rachete+	37	11	pour
8	44	associe+	4	27	lors-de
6	55	possed+	2	40	votre
7	47	situe+	3	30	*trib_dijon
13	30	fonction+	12	15	avec
23	21	articleL	7	19	sous
20	22	effectiv+	15	14	MME
4	67	frere+	11	15	*ddep_92
12	30	dirige+	4	57	individuel+
5	56	simple+	4	57	mari
43	13	entrepris+	4	57	mere
9	33	licencie+	5	45	particip+
17	22	sens	18	20	part+
4	57	epouse	28	15	exerc+

[222] CE n°105.235 du 10 février 1992.

[223] Art. R. 351-42.

[224] "Les bénéficiaires d'un des revenus de remplacement prévus à l'article L. 351-2 qui, lorsqu'ils créent ou reprennent, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative, ou qui entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée, ont droit à une aide de l'Etat qui est servie pendant une durée déterminée et dont le montant varie en fonction, d'une part, du temps écoulé depuis l'inscription comme demandeur d'emploi, d'autre part des références de travail antérieures".

Cette classe rassemble les décisions relatives au contrôle des sociétés. On y trouve les éléments de possession du capital mais aussi le vocabulaire du statut du créateur et de sa fonction, et celui de la famille.

Le droit à l'aide est rappelé pour énoncer les conditions de contrôle. 20 d'entre elles sont des décisions d'annulation, liées à une mauvaise appréciation par le préfet du contrôle (gérances, famille).

222. Indépendance

Classe n°7 : 56 décisions, soit 9 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	**%**	**identification**	**eff.**	**%**	**identification**
38	51	control+	13	45	entre
37	42	effectiv+	5	83	FRANCE
34	44	sens	9	43	nonobstant
17	59	location+	15	30	peut-etre
15	63	gerance	6	55	FINISTERE
35	32	articleL	5	63	envers
23	42	contrat+	32	19	comme
15	56	depend+	19	24	avec
13	59	subordination	26	20	dire.
43	24	exerc+	46	14	P_DROIT
13	57	exclusiv+	13	28	en-outre
8	80	clause+	25	20	*dec_annul
12	57	conclu+	4	57	vis-a-vis
12	52	lien+	10	29	P_CONTROLE
30	27	societe+	32	16	œ
5	100	locataire	21	19	autre<
10	53	gestion	10	24	20
10	53	propriet+	9	24	sous
18	33	donne+	54	11	et
5	83	renouvel+	3	43	HAUT
7	58	remuner+	3	43	afin
10	40	transport+	3	43	leurs
13	32	trouv<	4	33	point
47	15	entrepris+	15	17	CONSIDERANT
7	47	signe+	9	21	etant
6	50	agent<	2	50	*trib_toulouse
16	26	situation	3	38	LANDES
13	30	exist+	5	28	ceux
4	67	immobilier+	32	13	etre
5	56	organis+	11	19	celui
11	31	agir.	11	19	*trib_rennes
3	75	concession+	25	14	devoir.
12	29	commercial+	17	15	c-est
16	24	annule+	47	11	en
16	24	regard_comme	40	12	pour
6	43	independ+	4	29	tel
9	32	local+	4	50	etroit+
15	24	ressort+	4	50	loue+
16	23	exploit+	6	38	reel+
10	29	creee+	3	60	marqu+
9	31	clientele	5	42	execut+
8	33	veritable+	10	26	gerer.
6	40	autonomie	35	14	dispos+
4	50	conjoint+	19	19	regard+

Cette classe rassemble les décisions qui portent sur l'exercice effectif du contrôle de l'entreprise. Il ne s'agit plus ici de la transmission ou possession de l'entreprise mais de son indépendance, autonomie, absence de lien de subordination, qui permet de la regarder comme une véritable entreprise au sens du premier paragraphe de la loi.

Ici aussi les décisions d'annulation sont nombreuses (25 sur 56).

La notion de "véritable création", liée à l'exigence d'exercice du contrôle effectif de l'entreprise, présente dans la loi aussi bien dans son premier alinéa que dans l'article R. 351-42, a donné lieu à six décisions du Conseil d'Etat. C'est, avec l'exigence de dépôt préalable, le thème le plus représenté. Quatre décisions examinent chaque situation particulière afin de déterminer si on peut établir un lien de dépendance exclusive susceptible de mettre en cause le contrôle de l'entreprise : la sous-traitance[225] ou la location gérance[226] ne suffisent pas à la démontrer ; elles exigent un faisceau de preuves matérielles pour l'établir. Les deux autres décisions examinent la notion de "création d'entreprise", relativement à un réseau d'entreprises familiales existantes (c'est alors la similitude d'activité de l'entreprise qui est le critère) et à l'objet de l'entreprise.

---

[225] CE n°128.981 du 8 novembre 1993 qui examine précisément les clauses du contrat de sous-traitance et notamment l'obligation de porter un "logo".
[226] CE n°72.131 du 10 juillet 1987 et CE n°125.145 du 8 novembre 1993.

231. Eligibilité du demandeur

Classe n°8 : 53 décisions, soit 8 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
29	62	demandeur_emploi+	20	71	six
26	54	inscrit+	18	75	P_CALCUL[227]
35	35	rempl+	9	90	dix
17	50	ans	20	40	plus-d<
13	62	anpe	19	41	depuis
19	42	allocation+	10	67	cinq
29	30	mois	11	61	moins
18	39	pretendre.	16	44	P_BEN_REV_REMPL[228]
18	38	travail+	29	17	comme
15	43	anterieur+	6	35	P_DISPENSE[229]
21	30	justifi+	4	44	quelles
11	46	assedic	9	21	plus
12	43	inscription	8	22	en-consequence
8	57	indemnis+	15	16	soit
17	32	preced+	49	10	pas
17	31	contrat+	7	20	7
40	18	condition+	6	21	telle
14	34	durer.	8	17	ET
14	33	fin<	3	27	SAINT
6	50	allocation_prevue+	3	27	*trib_orleans
9	36	cours	30	11	pouvoir.
16	25	salari+	2	33	nom P.
9	35	chomage	7	18	10
27	18	date+	52	9	ne
14	24	attribu+	21	12	elle
8	31	base			
29	15	articleR	4	33	minimum
6	35	enonce+	27	13	droit+
8	29	ouvrir.	3	38	prefectoral+
7	28	determin+	9	20	tort
6	30	cess+	10	19	resulte_disposition
17	16	benefici+	11	18	situation
4	33	partir	34	12	activite+

Cette classe regroupe les décisions qui portent sur l'éligibilité du créateur à l'ACCRE : son inscription comme demandeur d'emploi, sa durée, sa prétention à indemnisation, ses références de travail antérieur... C'est l'établissement de sa situation de chômeur indemnisé, avec toutes les variations permises par le texte de loi, qui est en cause.

Quatre décisions du Conseil d'Etat portent sur cette question de l'éligibilité du demandeur : deux concernent les délais d'inscription, qui ne sont pas susceptibles d'être

[227] Art. R. 351-47
[228] Art. R. 351-41.

prolongés par une hospitalisation[230] mais ne se cumulent pas[231], une le bénéfice d'une allocation de chômage[232] et une le statut de travailleur involontairement privé d'emploi[233].

---

[229] "les intéressés sont dispensés de solliciter, préalablement au dépôt de leur demande d'aide au titre de l'article L. 351-24, leur admission au bénéfice de l'une de ces allocations".
[230] CE n°118.800 du 17 janvier 1992.
[231] CE n°90.659 du 22 avril 1992.
[232] CE n°99.583 du 29 mars 1991.
[233] CE n°114.908 du 8 novembre 1993.

232. Le paiement

Classe n°9 : 55 décisions, soit 9 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
15	42	connaitre.	14	30	26
18	33	delai+	10	28	P_BEN_REV_REMPL
23	26	emploi+	6	35	P_DISPENSE
5	63	indemnite+	12	24	contre
10	37	somme	5	38	1984
9	38	condamn+	4	44	43000
4	67	majoration	4	44	fois
5	56	alloue+	10	25	27
22	21	benefici+	9	26	23
16	25	conclusions	25	16	avait
15	25	espece	11	22	3
9	35	paye<	4	40	P_CONSTATATION
8	36	rev_rempl_prevu+	39	13	qui
5	50	courrier	8	24	devant
6	43	regulier+	7	26	1985
16	23	constant	3	43	L81
11	28	entachee_illegalite	4	33	1983
6	40	decr+	39	12	P_DROIT
17	21	compt+	9	21	1986
26	17	date+	2	50	JURA
14	23	forme+	7	23	egalement
3	60	echec+	5	28	tant
3	60	interdiction+	3	38	quatre
3	60	naitr+	3	38	nom P.
8	31	base	9	20	12
16	21	article+	35	12	ete
35	14	requerant+	12	18	1er
13	22	juge<	10	19	deux
5	38	rev_rempl	8	21	19
30	15	administr+	16	16	1989
13	22	confirm+	6	23	14
8	28	illegal+	6	23	pendant
8	28	texte+	9	19	22
9	26	suite	26	13	œ
5	36	depens+	7	21	17
3	50	explicite+	9	18	P_MAJORATION
7	28	implicite+	5	31	judiciaire
13	20	salari+	3	43	avantage+
9	24	voir.	3	43	perdante
8	26	prealable+	3	43	repute+
6	30	nouveau+	3	43	tresor+
4	36	comprendre.	11	20	verse+

Cette classe regroupe les décisions qui se ressemblent par l'utilisation d'un vocabulaire monétaire. Cette notion de paiement peut intervenir à des sujets variés : il peut s'agir d'une demande de versement de la majoration pour création d'un emploi salarié, d'une demande d'indemnités de préjudice, ou du remboursement si l'entreprise n'a pas été créée ou a été mise en liquidation.

233. Application de la condition d'antériorité

Classe n°10 : 62 décisions, soit 10 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
29	58	applicat_dispo_susr	44	27	P_PREALABLE[234]
36	40	tenu<	40	19	etait
24	52	commenc+	9	33	1985
14	33	ddte	8	33	*ddep_86
20	26	debut+	15	22	1er
20	25	nouvelle+	57	12	*dec_rejet
61	12	demand+	2	50	nom Y.
42	14	activite+	5	28	MOSELLE
35	15	req_rej	11	20	2
8	27	inoperant+	4	31	OISE
29	16	sollicit+	5	26	*trib_amiens
28	15	exerc+	10	19	d-ailleurs
36	14	presen<	12	18	*ddec_90
12	21	suivre.	6	22	LOIRE
41	13	rejet+	52	11	il
7	25	code_du_travail	3	27	*trib_nancy
13	19	titre	3	27	*trib_orleans
6	26	exact+	2	33	MEURTHE
3	38	plaindre	3	25	*ddep_85
16	16	posterieur+	13	15	1988
6	23	encontre	7	18	y
11	18	adress+	2	29	DOUBS
4	27	respect+	2	29	nom P.
26	14	articleR	2	29	c-est-a-dire
5	23	rev_rempl_prevu+	5	19	*trib_rouen
4	25	competent+	11	16	bon
31	13	pieces_dossier	4	22	restaura+
3	27	repondre.	11	16	constant
3	27	joindre	2	29	industriel+
21	14	date+	2	29	informati<

Cette classe rassemble les décisions - courtes - qui rappellent que le dépôt de la demande doit être préalable à la création de l'entreprise. Cette condition apparaît impérative - le préfet était *tenu de refuser* - 90 % de ces décisions étant des décisions de rejet. C'est une application directe du paragraphe de l'article R. 351-43 rappelé.

[234] "Elle doit être préalable à la création ou à la reprise de l'entreprise ou à l'exercice de la nouvelle activité".

234. Application de la condition de postériorité de la création

Classe n°11 : 63 décisions, soit 10 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	**%**	**identification**	**eff.**	**%**	**identification**
35	45	debut+	47	29	P_PREALABLE
31	26	depose+	29	24	P_DEM_PREFET
16	39	depot	25	23	1987
7	70	ignor+	21	23	*ddep_87
13	41	registre+	59	13	*dec_rejet
10	45	admission	14	23	aupres
14	33	util+	11	26	1986
42	17	dispos+	12	24	6
47	16	activite+	9	25	13
6	50	immatricul+	17	18	soit
15	28	influence	4	36	*trib_lille
10	32	prealable+	4	36	*trib_orleans
17	24	constant	10	23	avant
8	36	preval+	14	20	alors
33	17	articleR	6	27	NORD
18	23	nouvelle+	57	12	*sexe_masc
4	50	anteriorite	63	11	que
10	29	tardiv+	6	25	*ddep_86
28	17	contest+	43	13	des-lors
4	44	retard+	6	24	DU
5	38	formulaire_+	29	14	sans
19	19	posterieur+	7	21	17
60	12	demand+	56	11	pas
12	23	commerc+	14	16	aurait
3	50	envoi+	33	13	laquelle
42	14	aide+	8	19	etant
31	15	administr+	47	12	sa
10	23	ddte	61	11	ne
34	15	req_rej	55	11	DATE
17	19	tenu<	56	11	est
3	43	accompli+	40	12	son
19	18	precite+	18	14	dire.
14	19	obten+			
10	22	pretendre.	12	20	adress+
7	25	inscription	25	15	circonstance+

Cette classe a beaucoup de points communs avec la précédente. Elle décrit la même condition mais vue du côté de la date de création et non de celle de dépôt de la demande. Elle rassemble des décisions plus complexes que la précédente, détaille la notion de début d'activité (inscription à un registre...), prend en considération les arguments avancés sur la complétude du dossier ou sur l'ignorance de cette condition. Finalement, c'est toujours pour les rejeter. On note la présence d'un grand nombre de demandes masculines (90 % contre 80 % en moyenne). Ce type de décisions est plus fréquent dans les dépôts antérieurs à 1988.

La demande "doit être préalable à la création ou à la reprise de l'entreprise ou à l'exercice de la nouvelle activité" : cette condition est au centre de huit décisions du Conseil d'Etat entre 1987 et 1994. En application d'une situation de compétence liée, les requêtes sont alors toujours

rejetées, et stipulent que le préfet "était tenu" de rejeter les demandes d'aide. La stricte application de la loi contraste ici avec les instructions de la Délégation à l'Emploi qui, dans une circulaire[235] de 1987, précise que, "par mesure de bienveillance", une simple demande écrite peut être considérée comme un dépôt de demande. Vraisemblablement en réaction à la rigueur des décisions de justice sur ce thème, ces instructions quant à la souplesse d'appréciation de la date de dépôt sont rappelées dans une lettre interministérielle[236] en 1991 et dans une note technique[237] de 1993. On voit ici comment un texte de loi peut poser problème aux agents de l'Etat chargés de sa mise en oeuvre et comment le rendu des décisions de justice en faisant une stricte application peut les conduire à tenter de compenser cette rigueur, dans la mesure où elle ne s'accorde pas, selon eux, avec "la bonne application du dispositif (...), en conformité avec son objectif économique de retour à l'emploi"[238]. Quand le texte est trop strict, quand son application pose problème dans certains cas (par exemple quand le retard ne peut être imputé au demandeur et que son projet paraît particulièrement intéressant) ou qu'elle va à l'encontre de leur conception du bien commun visé par la mesure, la production d'une jurisprudence incite les acteurs publics, non à s'y conformer ou à s'en saisir, mais à la compenser.

---

[235] CDE n°97/37 du 12 juin 1987.
[236] CD 1290 du 14 mars 1991.
[237] CDE n°93/17 du 8 avril 1993.
[238] CDE n°93/17 du 8 avril 1993.

24. La requête

Recevabilité

Classe n°12 : 91 décisions, soit 14 %

Mots actifs			Mots supplémentaires		
eff.	%	identification	eff.	%	identification
86	42	requete+	49	60	CIT_CODE_TAA[239]
30	86	devenir.	31	84	*dec_nl
27	84	introduc+	10	83	en-depit
29	66	irrecevable+	6	60	R87
16	89	regularis+	4	50	desormais
20	67	greff+	4	44	tard
33	36	objet+	4	44	*ddep_95
11	61	irrecevabilite	10	29	*ddep_94
10	63	prescription+	9	28	1993
25	36	tribunal	17	23	*trib_caen
13	48	tribunal_administra	2	50	nom Y.
10	53	rapport+	21	21	*ddec_94
15	39	enregistre+	4	33	personne
5	71	averti+	4	33	*ddep_85
16	34	satisfaire.	5	29	seulement
8	47	procedure_+	13	22	CALVADOS
24	28	susvise+	6	27	*trib_marseille
9	43	instance	16	21	*ddep_88
10	38	manifeste+	2	40	CHARENTE
8	42	couvert<			
25	26	posterieur+	3	50	introduit+
5	50	absten+	4	40	code
7	39	chef	8	29	expos+
11	31	recevable+	3	43	ceans
11	31	code_TA_CAA	4	36	notification
28	22	recourir.	7	28	cours
4	44	argument+	9	26	suite
4	44	invit+	24	20	moyen+

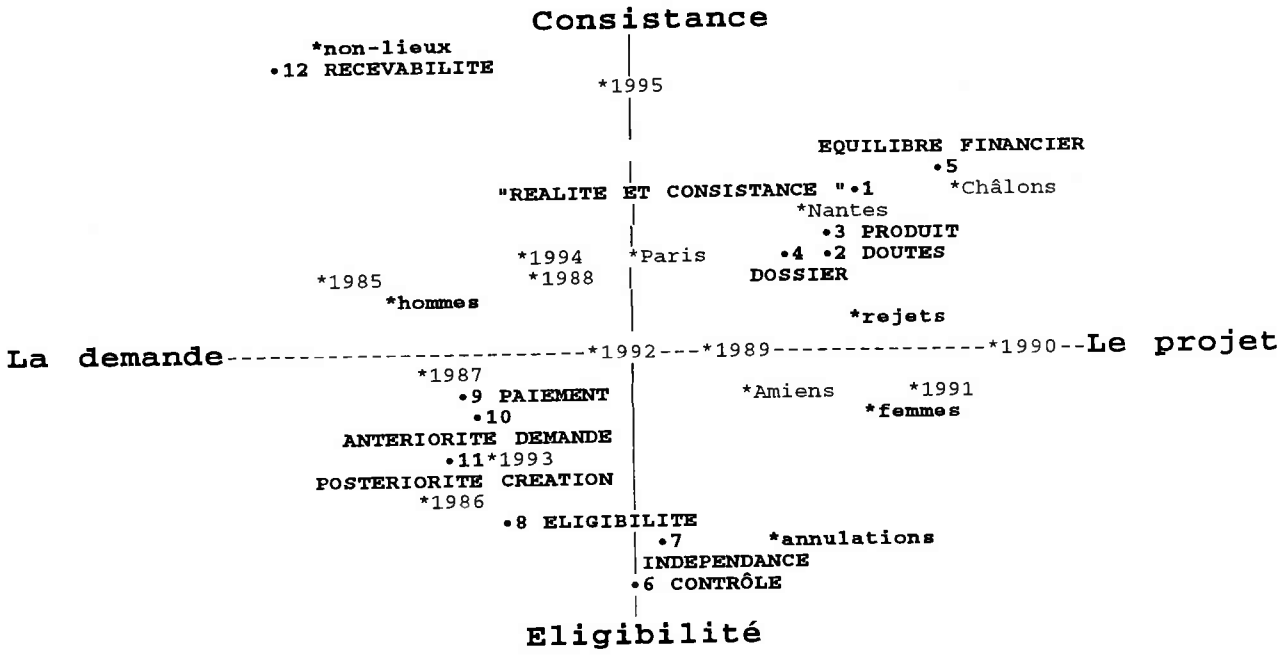
Cette classe regroupe les décisions qui posent un problème de recevabilité de la requête. L'irrecevabilité est liée aux délais, au manque d'exposé des moyens ou de production de pièces, malgré demande de régularisation. Sont rapprochées de ce groupe les requêtes devenues sans objet, hors désistements "purs et simple" qui ont été éliminés préalablement. C'est la requête elle-même qui est au centre de la décision, et non la demande d'aide. Les acteurs cités sont le Tribunal Administratif, le greffe et les références sont celles du Code des Tribunaux Administratifs. Ces décisions sont des décisions de non lieu ou de rejet.

Cinq décisions du Conseil d'Etat soulèvent ce problème de recevabilité. Trois d'entre elles portent sur l'insuffisance des moyens soulevés par les requérants, tandis qu'une annule la décision du Tribunal Administratif qui avait jugé la requête non motivée[240]. Les jugements

[239] Citation du Code des TA et des CAA.
[240] CE n°79.790 du 6 février 1987.

d'irrecevabilité ont lieu après la tentative de requalification de la requête et de formalisation des moyens.

25. L'espace lexical des décisions



La première distinction (axe horizontal) oppose les décisions dont le vocabulaire est centré autour du *projet* - dimension *financière*, *viabilité*, *évaluation* de la *consistance*- à celles qui se situent du côté de la procédure, centrées autour de la demande d'aide (*délai*, *inscription*, *registre*) ou de la *requête* au Tribunal (*recevabilité*, *tribunal*, *prescription*). Les dates de dépôt des requêtes s'organisent bien autour de l'axe horizontal : les dépôts antérieurs à 1988 sont du côté formel, de la procédure ; à partir de 1989, on passe du côté de l'évaluation du projet pour revenir à partir de 1993 à une position médiane. Les décisions concernant des femmes se trouvent sur cet axe du côté du projet.

La seconde distinction (axe vertical) oppose le vocabulaire du *contenu* (moyens, financiers ou juridiques, consistance) à une application du texte de loi (article L. 351-24) en termes de remplissage de *conditions* (*qualité* du demandeur, *obstacles*). De ce point de vue, les décisions d'annulation de la décision initiale sont plutôt du côté du constat d'une application abusive de conditions par le préfet que de l'erreur d'appréciation de la consistance.

Ces distinctions dessinent un espace des décisions qui regroupe dans un premier quadrant les décisions qui portent sur le contenu de la requête et donc sa recevabilité. Le second quadrant porte sur le respect de certaines conditions par la demande (éligibilité du demandeur, condition d'antériorité, conditions à remplir pour le paiement). Le troisième quadrant est celui de

l'éligibilité de l'entreprise (conditions de contrôle et d'indépendance). Enfin, le quatrième est centré sur l'évaluation du contenu du projet, l'appréciation de sa consistance.

Dans une certaine mesure, on peut retrouver sur le schéma les formes de compromis mises en oeuvre pour l'attribution de l'ACCRE dans les cinq départements visités. La procédure "égalitaire" et familiale de l'Aisne se poursuit dans les décisions du Tribunal d'Amiens qui mettent plutôt en avant l'éligibilité ; la procédure de soupçon mise en oeuvre en Haute-Garonne se traduit dans les décisions du Tribunal de Toulouse, proches de la classe qui évoque le problème de l'indépendance de l'entreprise ; Paris apparaît en position centrale dans la tension qui oppose économique et social ; les Tribunaux de Nantes et de Châlons se situent plutôt du côté de l'examen de la consistance, de l'équilibre financier détaillé dans les lettres de rejet de la DDTE de la Marne, d'une approche économique plus générale pour ce qui concerne la DDTE de Loire-Atlantique.

Les registres dégagés par la première classification sont les éléments qui construisent les décisions. La classification des décisions fait apparaître la variété possible de leurs combinaisons, et la palette de significations qu'ils peuvent prendre une fois replacés dans leur contexte. Ainsi, la notion de consistance, qui apparaissait transversalement globalement orientée par une approche financière, connaît au sein des décisions une série de modulations, de l'examen de l'équilibre financier comptable à la mise en relation de l'information contenue dans le dossier avec la possibilité d'appréciation de la consistance, en passant par une approche plus commerciale ou une autre plus formelle de cette notion. De même, la dimension qui opposait les registres formel d'une part, centré autour de la requête, et matériel d'autre part, autour de l'entreprise, se traduit dans les décisions par un axe qui va des classes portant plus généralement sur la demande, qu'il s'agisse de la demande d'aide ou de la requête en justice, à celles qui portent sur le projet.

Conclusion

En termes méthodologiques, l'analyse lexicale des décisions de justice concernant l'ACCRE se distingue du commentaire juridique en ce qu'elle permet de faire apparaître la pluralité des manières de mobiliser le Droit, de solliciter le texte de loi en fonction des situations. Si elle fait apparaître des oppositions qui sont, par nature, passées sous silence par la doctrine, elle transcrit aussi le respect des structures formelles du Droit.

Les deux espaces lexicaux dessinés, celui des registres de motivation et celui des décisions elles-mêmes, s'organisent autour du même type d'oppositions. Le premier axe va de la requête à l'entreprise, de la demande au projet ; il oppose ainsi les éléments de la procédure aux éléments matériels mobilisés dans la décision. Le second axe structurant oppose un examen

de la requête en termes de vérification des conditions d'éligibilité - l'application d'une règle de droit -, à la production d'un jugement sur la consistance.

Au total, la modification de la loi intervenue en 1987 sous la forme d'un décret en Conseil d'Etat, qui donnait à l'Administration un pouvoir d'appréciation, semble bien avoir soumis la procédure d'attribution de l'ACCRE - de la décision initiale[241] au jugement contentieux - à la production d'une évaluation de la réalité et de la consistance des projets. Contrairement à ce qui se passait alors que l'aide était un droit automatique et que "son octroi" présentait "un caractère purement pécuniaire"[242], la décision devient ainsi réellement créatrice de droits[243]. Conformément à ce que nous relevions au chapitre 1, l'ouverture d'une marge d'appréciation pour l'Administration, liée à la possibilité de contestation en justice des motifs de refus d'attribution, implique à la fois le demandeur dans son projet et l'Administration et les juges dans son évaluation.

---

[241] Cf. chapitre 2, section 2.
[242] CE n°98.406 du 12 octobre 1992.
[243] MALVASIO (1994).

Conclusion

Les champs lexicaux des décisions de justice concernant les licenciements collectifs et l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise présentent des ressemblance, non de vocabulaire mais de structures. En effet, l'analyse lexicale fait apparaître pour ces deux dispositifs un traitement juridique qui ne relève par uniquement de l'application d'une règle générale d'éligibilité mais conduit les juges à s'intéresser aux situations économiques. Cet examen de la consistance économique, d'un projet de création d'entreprise ou d'un plan social, ouvre pour ces dispositifs des possibilités d'interprétations multiples, qui ne dépendent pas de la "personnalité" des juges mais de l'information dont ils disposent sur la situation économique. Ces possibilités créent un espace, ou plutôt un temps, de discussion, permettant aux acteurs intéressés par le résultat (l'Administration, le CE, les licenciés...) de se coordonner pour évaluer la situation économique (la nécessité des licenciements, l'intérêt de l'entreprise projetée) et transformer sa trajectoire. La pluralité des registres d'argumentation mise en lumière par l'analyse lexicale permet ainsi de concevoir la mise en oeuvre de ces dispositifs non plus simplement comme l'application d'un bien commun défini par avance mais comme la mobilisation, dans une situation économique, d'une ressource publique.

La seconde dimension d'explication de la pluralité des registres de motivation des décisions de justice s'étend d'un registre formel, ou procédural, à la prise en considération d'éléments matériels. Cette opposition reflète la structure juridique des décisions. Les différentes manières de mobiliser le Droit évoquées ci-dessus, de l'application d'une règle générale à la production d'une évaluation des situations, se trouvent aussi bien du côté de l'examen de la procédure que de celui des éléments matériels. Ainsi, l'intérêt porté à la formulation d'un dossier ou d'une requête ne conduit pas nécessairement les juges à une *application* plus *générale* du Droit mais peut aussi bien ouvrir sur la question de l'évaluation de la situation économique et de la consistance des projets présentés.

CONCLUSION GENERALE

A. Les politiques de l'emploi dans l'histoire

La prise en charge de l'emploi par des politiques publiques dont la responsabilité revient à un Gouvernement est un phénomène relativement récent. Elle résulte du basculement de l'Etat vers le pouvoir exécutif à partir des années 1960 et de la mise en oeuvre d'une politique économique plus globale de regroupement des entreprises destinée à préparer les "champions nationaux" capables d'affronter l'ouverture des marchés. La production de *mesures de politique de l'emploi* constitue, à ce titre, une rupture majeure par rapport à la dynamique qui a présidé, en France, à l'élaboration du Droit du travail à partir du début du siècle.

Le Droit du travail est en effet jusqu'alors, dans le cadre de la prééminence du pouvoir législatif inhérent au régime républicain, envisagé comme le produit d'un législateur soucieux d'élaborer les outils permettant aux personnes ordinaires de replacer leurs interactions sociales dans le cadre d'attentes spécifiques à l'égard du bien commun. L'enjeu est de permettre aux personnes de prendre part de manière autonome aux activités productives et d'éviter que ces activités ne donnent lieu de manière systématique à l'exercice d'une domination patronale, dans le cadre du *salariat,* à maints égards contradictoire avec l'idéal républicain d'autonomie et de liberté du citoyen. Le *contrat de travail* est ici le cadre général d'un "*droit nouveau*" destiné à dégager le travailleur de l'emprise patronale, en lui fournissant notamment les moyens de faire valoir l'existence de normes collectives incorporées à son contrat contre les aménagements unilatéraux du rapport de travail que certains dirigeants d'entreprise tentent d'introduire. Le contrat de travail est destiné à dépasser l'individualisme du "*contrat de louage de services*" qui conduit le droit issu du Code civil à accompagner le pouvoir unilatéral de l'employeur, et à conforter ainsi le régime du "*salariat*" tel qu'il est identifié par les hommes politiques de l'époque. Le contrat de travail est conçu comme une ressource mobilisable par des personnes qui travaillent de manière exclusive pour un ou plusieurs employeurs, c'est-à-dire pour les personnes qui ne travaillent pas directement pour le public. Son champ d'application est donc large car il intègre tout à la fois les travailleurs en usine et les travailleurs à façons pris dans les systèmes de "fabriques territorialisées". Ce champ d'application est relativement ouvert, dans la mesure où il est lié à l'appréciation de l'exclusivité de la relation existant entre le travailleur et celui à qui il destine son travail.

La production de mesures de politique de l'emploi destinées à accompagner, à partir des années 60, la politique de restructuration industrielle engagée par le pouvoir gaulliste avec l'appui du système bancaire s'est traduite par une redéfinition importante de la portée des institutions constitutives du droit du travail. Il ne s'agit plus d'abord de fournir au travailleur les

moyens de prendre part à un contrat de travail équilibré. Le bien commun sous-jacent à ces politiques n'est plus l'autonomie des personnes dans la relation de travail, mais la minimisation au niveau du pays dans son ensemble, du chômage résultant de restructurations présentées comme inéluctables à l'horizon de l'ouverture aux échanges internationaux. Il s'agit pour cela d'assurer la prise en charge des personnes privées d'emploi à la suite de ces restructurations à travers un système d'indemnisation et d'organiser leurs flux dans un "*marché du travail*" conçu à l'échelle nationale et interprofessionnelle. Le *plan social* vise ainsi, à partir des premières restructurations des années 1960, à promouvoir une concertation autour de la mobilité de la main d'oeuvre avec l'usage du dispositif central des préretraites pour faire basculer d'un commun accord les actifs les plus âgés hors du marché du travail. Le régime de l'autorisation administrative de licenciement institué en 1975 parachève cette orientation initiale en confiant au corps des Inspecteurs du Travail la mission de préserver les travailleurs les plus "vulnérables" par le contrôle du recours aux dispositifs publics prévus à cet effet dans les plans sociaux. L'*Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise* a été également envisagée comme une manière d'organiser la sortie de certains chômeurs hors du marché du travail salarié.

Cependant, la procédure de licenciement collectif et l'Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise ont acquis, à partir des réformes de 1986-1987, une autonomie nouvelle. Ces réformes sont le résultat d'un travail de production *législative* qui transcrit dans le texte de la loi les débats sur la nature du bien commun visé par ces dispositifs. Ces débats se tiennent à l'Assemblée Nationale et non plus au sein du seul Gouvernement, pour la procédure de licenciement collectif pour motif économique. Ils prennent place dans un cadre interministériel en relation avec le Conseil d'Etat, pour l'ACCRE. Quoique demeurant pris dans des discours généraux orientés vers une minimisation du chômage au niveau national, les dispositifs issus des réformes de 86-87 ont ouvert la voie à une mobilisation du droit par les acteurs économiques, dans le cadre de leurs actions courantes. Le retour sur le *travail de production législative et doctrinale* de ces dispositifs permet ici, en mettant en évidence la pluralité des *intentions du législateur,* de dégager les "prises" possibles qui s'offrent aux personnes soucieuses de s'approprier ces dispositifs dans leurs situations d'action courante. Cette appropriation s'appuie sur la popularité acquise par ces dispositifs qui prennent place dans les attentes que peuvent former les personnes concernées à l'égard de procédures de licenciement ou de projet de création d'entreprise.

Le caractère *mobilisable* -et non plus simplement *applicable*- des dispositifs conduit à une remise en cause des critères d'évaluation de leur efficacité, qui ne peut plus être appréhendée dans le cadre d'une politique de l'emploi censée tracer la voie d'une évolution homogène au niveau national. La mobilisation de dispositifs tels que les plans sociaux et l'ACCRE s'inscrit en effet dans des *situations d'action* déterminées, et suivant des dynamiques spécifiques qui ne convergent pas à un niveau national. L'investigation monographique permet d'appréhender ces

différentes configurations, et de dégager les logiques d'action des différentes personnes qui y prennent part.

La procédure de licenciement collectif et l'élaboration d'un plan social s'inscrivent dans le cadre du "nouveau régime du licenciement pour motif économique" adopté, en 1986, au lendemain de la suppression administrative de licenciement. Ce nouveau régime a donné lieu à un certain nombre d'actions et de décisions de justice, autour des délais liés à l'intervention d'un expert mandaté par le comité d'entreprise. Le développement de ce contentieux a toutefois été contenu par une conjoncture générale de croissance économique et par le développement de politiques de l'emploi fondées, à partir de 1989, sur l'encouragement des directions à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi. Le retour des licenciements pour motif économique à partir des années 1990, à un niveau proche de celui des années les plus noires de la décennie précédente, a conduit les députés à adopter un encadrement légal nouveau des plans sociaux. Les députés de la majorité d'alors l'ont fait avec pour intention explicite de dégager les procédures de licenciement collectif de la tutelle exclusive du Ministère du travail et de son Administration, et de confier aux représentants des salariés une responsabilité nouvelle dans la procédure. La portée de cette loi n'a été réellement découverte qu'à partir de ses premières mises en oeuvre lors d'actions en justice à l'initiative de comités d'entreprise, un semestre après son adoption.

La mobilisation tardive de cette loi dans le cadre d'actions en justice tient d'abord à la faible intervention de l'Administration dans le contrôle des plans sociaux, ce dont témoigne le nombre minime de constats de carence. Elle tient également à ce que les procédures de licenciement collectif ont atteint une ampleur inédite, et ont touché des secteurs au sein desquelles de telles procédures apparaissent incongrues aux salariés. En ce sens, elle fait apparaître les *"limites économiques"* (Didry & Tessier, 1996) du recours au licenciement collectif par les directions d'entreprise. A partir de cette ouverture initiale, qui renoue en partie avec le contentieux des années 1980, une dynamique nouvelle s'enclenche à travers l'attention nouvelle portées par les acteurs économiques aux actions en justice en contestation des plans sociaux et aux décisions auxquelles elles donnent lieu. Le nombre de procédures de licenciement contestées en justice demeure sans doute, en l'état actuel de nos informations[244], relativement faible, mais la portée de ces contestations est importante non seulement par le champ nouveau d'actions en justice qu'elles ouvrent, mais également pour la pratique courante des procédures de licenciement et des débats sur l'activité productive de l'entreprise. Cette dynamique contribue à donner aux licenciements économiques une publicité importante et pourrait engager un changement de perspective sur le chômage. En effet, le chômage, comme indicateur prioritaire des politiques de l'emploi, relègue dans l'ombre les licenciements, et notamment les

[244]. Les statistiques du Ministère de la justice ne font pas apparaître d'accroissement notable du nombre d'actions devant les TGI dans le domaine du licenciement et de la représentation des salariés.

licenciements économiques pour lesquels il n'existe quasiment aucune donnée statistique fiable d'accès public[245]. Les licenciements ont ainsi fait figure, au sein des politiques de l'emploi, d'"*inconscient*" du chômage, en étant posés comme le résultat d'un progrès technique uniforme et inéluctable : la constitution d'une "jurisprudence" autour des licenciements collectifs pour motif économique apparaît ainsi comme le préalable à un débat public sur l'emploi, tant au niveau des situations économiques concrètes, qu'à un niveau de politique nationale[246].

La réforme de l'Aide aux Chômeurs Créateurs Repreneurs d'Entreprise en 1987 ouvre la voie à une pratique nouvelle de ce dispositif. Cette mesure était auparavant une mesure "à guichet ouvert" prenant place, notamment, dans la gestion immédiate du chômage. A partir de 1987, l'attribution de l'aide implique l'organisation d'une procédure d'examen de dossiers à un niveau départemental. Des Commissions Départementales sont ainsi constituées, regroupant différents acteurs ayant un rôle dans le domaine de l'emploi, avec notamment un représentant de la Direction Départementale du Travail, un représentant du Trésor Public et un représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie. Dans ce contexte, la loi devient une ressource à la fois pour les demandeurs de l'aide, mais également pour les membres de la commission soucieux d'inscrire leur action dans ce cadre légal. La mise en oeuvre de la loi dans chaque département conduit à une organisation de la procédure qui prend des formes spécifiques, en fonction du nombre et de la nature des dossiers examinés. Une investigation monographique permet de découvrir une pluralité de "profils" de commissions selon les départements. La "jurisprudence" qui se constitue à la suite du travail de ces commissions lors de la contestation en justice de décisions de refus est un indice de la possibilité ouverte par le Droit de contestation des critères, définis *a priori* dans le cadre du modèle industriel, de réussite professionnelle. Les chômeurs créateurs d'entreprise se distinguent en effet par leur capacité à s'inventer un emploi en dehors du modèle industriel[247].

B/ Le renouvellement de la formalisation juridique des rapports de travail

A rebours d'une politique de l'*emploi*, la procédure de licenciement collectif et l'aide aux chômeurs créateur d'entreprise tendent à donner au *travail* une actualité nouvelle dans les discussions au sein du Comité d'entreprise ou au sein des Commissions départementales d'attribution. L'analyse lexicale de la jurisprudence autour de ces deux dispositifs nous a en

---

[245]. En dehors de Baktavastalou et Brosetta (1996).

[246]. En ce sens, P. Séguin proposait par exemple un "référendum sur l'emploi" dans le cadre de la campagne présidentielle de 1995. Une telle initiative permettrait peut-être de lever la chappe de plomb qui pèse, dans les directions d'entreprise, sur les licenciements économiques considérés comme une variable stratégique, jusque dans la lutte contre les concurrents. Elle permettrait également de s'interroger sur la fonction de direction du personnel, et de remettre en question le critère d'excellence que constitue, pour les directeurs de ressources humaines, la gestion d'un "gros plan social" sans troubles sociaux.

[247] Aucouturier, Céalis & Charpail (1996).

effet permis de dégager des formes d'argumentation nouvelles fondées sur le travail entendu comme activité orientée par la réalisation d'un produit déterminé. L'activité productive, renvoyant notamment dans la jurisprudence de la Cour de cassation sur le motif économique, à la notion de "*secteur d'activité*", est au fondement d'une contestation de la pertinence des informations économiques transmises par les directions dans le cadre de la procédure de consultation du personnel prévue par la procédure de licenciement collectif. Si les choix de gestion incombent aux directions d'entreprise, l'ancrage des salariés dans l'activité productive de l'entreprise ouvre à ceux-ci un *droit de critique* à l'égard de ces choix[248] pour en établir ou en contester la transparence. Ce droit de critique s'entend notamment en tant que contrôle de l'information et des constats sur lesquels se fondent ces choix, et en tant que contrôle de la régularité de la procédure de consultation du personnel à travers notamment l'enchaînement de l'information économique des représentants du personnel, et de la mise en discussion d'un projet de licenciement.

Dans le cadre de l'attribution de l'ACCRE, l'institution de Commissions d'examen des projets à partir de 1987 a conduit à une motivation nouvelle des refus d'attribution de l'aide : cette forme nouvelle de motivation suscite dans les actions en justice un débat sur la "*consistance*" du projet c'est-à-dire sur les dimensions les plus concrètes de l'activité productive projetée par le demandeur de l'aide, en faisant apparaître notamment le secteur d'activité de l'entreprise comme un point important de l'argumentation. Une telle discussion témoigne de l'orientation nouvelle impulsée à ce dispositif par la réforme de 1987, qui dépasse la question plus formelle des délais de dépôt de la demande et de création de l'entreprise, pour entrer dans le fonctionnement de l'entreprise projetée, son financement, sa clientèle. Cette discussion se prolonge avec la question du contrôle de l'entreprise, lorsque le projet présenté par le demandeur laisse soupçonner l'existence d'une activité familiale. Elle se prolonge également avec la question de la subordination du créateur lorsque son projet s'inscrit dans le cadre d'une activité de sous-traitance. Ces deux questions du contrôle et de la subordination renvoient à la frontière entre l'entreprise et le contrat de travail, et témoigne de ce que, pour leur apporter une réponse, il est nécessaire, pour les membres de la commission, de se pencher sur le *travail* qui sera réalisé dans le cadre de la future entreprise. Le souci des représentants de l'Etat de limiter l'usage des deniers publics aux cas prévus par la loi conduit ainsi à se dégager d'une vision formelle de la subordination, fondée dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation sur l'appartenance à un "service organisé", pour privilégier une analyse du rapport de travail à partir du caractère plus ou moins ouvert de la clientèle visée par le créateur d'entreprise dans son projet. Une telle analyse de la subordination, "en situation", renoue d'une certaine manière avec les critères invoqués par les jurisconsultes du début du siècle, dans l'édification

---

[248]. Ce droit de critique est lié à la théorie de la nullité des actes par le juge, en droit civil. Sur cette question, cf. C. Hannoun (1991) dans la lignée de Gaudemet.

d'un projet de loi sur le contrat de travail. Elle contrebalance les effets de la loi Madelin sur les petites entreprises tendant à remettre en question la présomption de subordination en faveur du travailleur.

C/ Les champs nouveaux d'intervention du législateur

L'étude de la jurisprudence produite autour de ces dispositifs conduit à considérer le droit comme une activité d'*interprétation* de règles élaborées par le législateur, qui, à ce titre, se distingue de la simple application de mesures d'emploi décidées par un Gouvernement. Réciproquement, la mise en évidence d'une pluralité de registres de mise en oeuvre des dispositifs étudiés ouvre la voie à des développements législatifs.

Dans la contestation des plans sociaux, le recours au juge s'avère porteur de nouveauté lorsqu'il se situe sur le terrain du contrôle et de la critique de l'information économique *spécifique* à l'activité productive touchée par le projet de réduction d'effectifs et sur le terrain de la consultation des représentants du personnels. Partant du plan social et de l'obligation de reclassement, la loi de 1993 a ainsi contribué à réouvrir la discussion autour des conditions d'information et de consultation des représentants du personnel. L'enjeu n'est pas une remise en cause de la responsabilité de l'employeur à l'égard des choix de gestion de l'entreprise, mais de poser les conditions de l'exercice d'un droit de critique à l'égard des constats sur lesquels ces choix se fondent. Cette critique nécessite pour se déployer, des moyens, dans la mesure où elle est liée à l'assistance d'un expert capable, en concertation avec les élus du personnel, de faire apparaître l'inadéquation des évaluations comptables fournies par l'entreprise à la situation économique de celle-ci. Elle nécessite également du temps, à la fois pour donner aux directions la possibilité de faire la preuve de leur capacité à revenir sur leurs constats initiaux et à en tirer les conséquences sur leurs choix, et pour mettre entre parenthèse la dramatisation et la pression de l'urgence par lesquelles nombre de directions tentent fréquemment de faire accepter avec le moins possible de débats, des décisions pourtant lourdes de conséquences lorsqu'elles concernent des suppressions d'effectifs.

Cette place nouvelle faite à une procédure de consultation consistante des représentants du personnel, dans le domaine des licenciements collectifs, indique la voie d'un développement plus général de la législation en matière de licenciement pour motif économique. On pourrait en effet imaginer que le législateur étende l'exigence de consistance d'une procédure de consultation des représentants du personnel à l'*ensemble des licenciements économiques,* et notamment aux licenciements individuels qui impliquent par leur motif économique une remise en cause de l'activité productive de l'entreprise. Il resterait alors, ce principe étant acquis, à en discuter les modalités en fonction notamment de la taille de l'entreprise. Si pour les entreprises de plus de cinquante salariés l'existence d'un comité d'entreprise permet d'entrevoir sans

difficulté les conditions d'une telle consultation, avec les obligations qui s'y attachent pour l'employeur, des problèmes se posent pour les entreprises de moins de cinquante salariés, dans lesquelles la représentation des salariés se réduit aux seuls délégués du personnel jusqu'à dix salariés, et à rien ensuite. La notion de *secteurs d'activité,* récemment utilisée par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation pour analyser les conditions d'évaluation du motif économique au sein de groupes industriels multinationaux, pourrait eventuellement fournir la trame d'un lieu nouveau de débats pour les problèmes économiques au sein des petites entreprises.

L'analyse des registres historiquement, pratiquement et juridiquement ouverts par la législation de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise fait apparaître l'importance de l'intégration d'une procédure d'évaluation des projets de création d'entreprise. C'est l'enjeu de la mise en oeuvre d'une politique publique renouvelée en faveur du travail, qui ne se résume pas à un traitement social du chômage ou à une "externalisation" du marché du travail de certaines catégories de main d'oeuvre, mais envisage la sortie du chômage par la création d'entreprise comme une innovation à la fois statutaire et économique. En effet, c'est l'existence de cette procédure d'évaluation, de cette marge d'appréciation, qui créé un véritable droit à l'aide : alors qu'une attribution automatique selon des critères définis à l'avance ne laissait aux intéressés aucun recours, la possibilité de critique des motifs de la décision ouverte à partir de 1987 ouvre un espace, et un temps, de discussion sur le projet. L'existence de cet échange est fondamental pour la réussite du projet de création (les chômeurs bénéficiaires d'une aide ont beaucoup mieux préparé leur projet que les autres créateurs d'entreprise[249]). Il l'est aussi parce qu'il permet une délibération sur les formes de la relation de travail, et sur le bien commun visé par l'intervention publique en matière d'emploi. Cette dynamique est absolument subordonnée au fait que l'aide demeure un droit. Par ailleurs, la possibilité de considérer le dispositif public comme une ressource dans un projet économique doit être mise en relation avec la question de la provenance de cette ressource : si l'Etat s'engage dans un projet de création, dont il évalue l'intérêt, avec l'existence d'un droit à l'aide, le chômeur ne doit-il pas engager pour sa part les droits au chômage qu'il s'est ouvert par ses cotisations ? De ce point de vue, la remise en cause de la logique de capitalisation des droits qui présidait à l'instauration de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise doit être réinterrogée.

---

[249] AUCOUTURIER (1997).

BIBLIOGRAPHIE

ARTUS Didier (1995), "A propos du contentieux administratif de l'aide aux demandeurs d'emploi créateurs d'entreprise", *Les Petites Affiches*, 6 janvier 1995, n°3.

AUCOUTURIER Anne-Lise (1993a), "Une politique de l'emploi différenciée et sélective : éléments d'évaluation", in B. GAZIER eds., *Emploi, nouvelles donnes*, collection "Grands débats", Économica, 1993, pp. 106-124.

AUCOUTURIER Anne-Lise (1993b), "L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) en 1992", *Premières Informations* n°357, 6 août 1993.

AUCOUTURIER Anne-Lise (1994), "Du chômage à la création d'entreprise", *Travail et Emploi* n°58, 1/94.

AUCOUTURIER Anne-Lise (1995), "Eléments sur la politique d'emploi", in Agir Ensemble Contre le Chômage (ed.), *Données et Arguments, n°2*, éditions Syllepse, Paris 1995.

AUCOUTURIER Anne-Lise (1997), "Les chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise bénéficiaires d'une aide publique - Exploitation complémentaire de l'enquête SINE auprès des entreprises créées ou reprises au premier semestre 1994", *Collection des Rapports du CREDOC*, n°177, mai 1997.

AUCOUTURIER Anne-Lise, CEALIS Roza & CHARPAIL Christine (1996), "Itinéraires du chômeur créateur d'entreprise, entretiens, cinq ans après, avec des bénéficiaires de l'ACCRE", *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation Française, juillet 1996.

AUCOUTURIER Anne-Lise & DANIEL Catherine (1993), "Du chômage à la création d'entreprise, rapport de l'enquête ACCRE", *collection des rapports Travail et Emploi*, juin 1993.

BAKTAVATSALOU Ravi & BROSETTA Xavier (1996), "Les licenciements pour motif économique et leur accompagnement du début des années 1970 au milieu des années 1990", *communication à la journée sur les Plans Sociaux* organisée le 17 octobre 1996 par la DARES.

BARCA Valérie (1994) "Le monde syndical face aux nouvelles technologies", in di Ruzza Renato et Duharcourt Pierre (ed.), *La prise en compte des savoirs des salariés dans l'usine communicante intégrée,* Université de Marne la Vallée, ISERES.

BEAUDOUIN Valérie & LAHLOU Saadi (1993), "L'analyse lexicale : outil d'exploration des représentations", *Cahier de Recherche du CREDOC*, n°48, septembre 1993.

BELIER Gilles (1993) "Licenciement économique : rétablissement de l'autorisation administrative ou rappel à l'ordre ?", *Semaine Sociale Lamy,* n°630, 11 janvier 1993, p. 3.

BERANGER, Thierry (1975), "1959-1974 : quinze ans d'assurance chômage", *Droit Social,* Septembre-Octobre 1975, p. S. 135.

BERSTEIN Serge (1989), *La République gaullienne,* Paris, Point Seuil.

BERTEN André & LENOBLE Jacques (1990), *Dire la norme. Droit, politique et énonciation,* Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1990.

BERTEN André & LENOBLE Jacques (1992), "L'espace public comme procédure", *Raisons Pratiques* n°3, 1992, p. 83.

BLOCH-MICHEL Catherine, MYO Moïse & ROGNANT Jean-Yves (1983), "Création d'entreprises par les demandeurs d'emploi", *Bilan de l'emploi 1982*, supplément au Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail n°104.

BOISSONAT Jean (dir.) (1995), *Le travail dans vingt ans*, Éditions Odile Jacob, 1995.

BOUAZIZ Paul (1995), "Les temps de la saisine du Comité d'entreprise (Temps-moment et Temps-durée)", *Le Droit Ouvrier,* février 1995, nouvelle série n°554-555, p. 48.

BRISSAUD Jacques & GUEYDAN Paul-André (1939), *L'évolution sociale et la pratique de l'arbitrage*, de Boccard, Paris, 1939.

BROCARD Renaud & GANDOIS Jean-Marie (1978), "Grandes entreprises et PME", *Économie et Statistique* n°96, janvier 1978.

BRUN François & MOURIAUX Marie-Françoise (1993), "Subsistance ou développement, deux logiques de la création d'entreprise", rapport 93/4 du Centre d'Études de l'Emploi, mars 1993.

CHARPAIL Christine & MONCHOIS Xavier (1994), "Les aides à la création d'entreprise en 1993 : ACCRE, FDIJ et Chèque Conseil", *Premières Synthèses* n°59, 18 juillet 1994.

CHARPAIL Christine (1995), "L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) en 1994", *Premières Synthèses* n°106, 7 août 1995.

COTTEREAU Alain (1986), "The distinctivness of working-class cultures in France, 1848-1900", in Katznelson, Ira et Zolberg, Aristide R. ed., *Working-class formation, nineteenth century patterns in Western Europe and the United States,* Princeton University Press, Princeton, 1986.

COTTEREAU Alain (1987), "Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales (1806-1866)", *Le Mouvement Social,* n°141, 1987.

COMBE Maurice (1969), *L'alibi, vingt ans d'un comité d'entreprise,* Gallimard, Paris, 1969.

CORNIL Georges (1895), *Du louage de services au contrat de travail,* Cornely et Cie, Paris, 1895.

DALLE Jean-Michel (1995), "Dynamiques d'adoption, coordination et diversité, la diffusion des standards technologiques", *Revue Économique*, vol 46, n°4, juillet 1995.

COUTURIER Gérard (1993), "Plan social et mesures de reclassement : l'apport de la loi du 27 janvier 1993" *Droit Social,* mars 1993, p. 219.

DELATTRE Michel (1982), "Les PME face aux grandes entreprises", *Économie et Statistique* n°148, octobre 1982.

DESROSIERES Alain (1993), *La politique des grands nombres, histoire de la raison statistique*, La Découverte, 1993.

DIDIER Michel (1982), "Crise et concentration du système productif", *Économie et Statistique* n°144, mai 1982.

DIDRY Claude (1994), *La construction juridique de la convention collective en France : 1900-1919*, Thèse de doctorat de sociologie, EHESS, 21 décembre 1994.

DIDRY Claude (1997), "Un arbitrage de situation : les conditions socio-économiques de la mise en oeuvre de la loi du 31 décembre 1936 sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire. Les cas de la métallurgie parisienne et du décolletage de la Vallée de l'Arve", in Whiteside, Noël et Salais Robert (sd.) *Toward a modern labour market 1930-1950,* Routledge, à paraître.

DIDRY Claude & TESSIER Luc (1996), *Les limites économiques du licenciement comme mode de gestion du personnel,* rapport pour la DARES, 1996.

DIDRY Claude & TESSIER Luc (1997), "La cause de l'emploi, les usages du droit dans la contestation de plans sociaux", *Travail et Emploi* n°69, janvier 1997.

DOSSOU Félix (1988), "L'impact de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise : de nombreux bénéficiaires, des entreprises viables", *Bilan de l'emploi 1987*, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi n°43-44, octobre 1988.

DOSSOU Félix & FOLQUES Didier (1986), "L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise en 1985 : bilan de la réforme de 1984", *Bilan de l'emploi 1985*, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi.

DOSSOU Félix & FOLQUES Didier (1987), "Bilan de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise", *Bilan de l'emploi 1986*, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi n°34-35, octobre 1987.

DOUEB Raphaël Martin (1984), "Les nouveaux entrepreneurs ou l'économie renaissante", *Revue Française des Affaires Sociales*, numéro spécial "Promotion de l'emploi et initiatives locales", juillet-septembre 1984.

DRAGO Roland (dir.) (1988), "Droit administratif et Administration", *Recueil de notices*, La Documentation Française, 1988.

DUGRIP Olivier (1988), "Les recours contentieux", in DRAGO (dir.) *Droit administratif et Administration*, Les notices de La Documentation Française, 1988.

DURAFOUR Michel (1975), "La réforme des services du Ministère du Travail chargés de l'emploi", *Droit Social,* n° spécial 6, juin 1975, p. 3.

DURKHEIM Emile (1895), *Les règles de la méthode sociologique,* Presses Universitaires de France, Paris, 1937, préface de la 2ème édition 1901, 1ère édition 1895.

DWORKIN Ronald (1985), "La chaîne du droit", traduit par M. Troper, *Droit et Société* n°1, 1985.

FOLQUES Didier (1985), "L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise en 1983", *Dossiers Statistique du Travail et de l'Emploi* n°11, avril 1985.

FOLQUES Didier & VILLALARD Jean (1989), "L'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise en 1988", *Bilan de l'emploi 1988*, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi.

FUNK Edouard, QUIER-VALETTE Suzanne & FAVEREAU Olivier (1987), "Incentive policy concept and principle with an application to small scale enterprises in Togo", paper prepared for the seminar of professor Nicolas STERN, The London School of Economics and Political Sciences, 2nd march 1987, ronéo LAREA, Université Paris X.

GARDIA Alexia (1996), "La suppression d'emploi dans les licenciements économiques", *revue du CERIT,* Université de Nancy 2, novembre 1996.

GAUDU François (1994), "Le contrôle de l'exécution du plan social", *Droit Social,* mai 1994, *Les Plans Sociaux,* p. 492.

GIDE Charles (1912), *Les Institutions de Progrès Social,* Librairie du Recueil Sirey, Paris, 1912.

GOFFMAN Erwin (1991), *Les cadres de l'expérience,* Minuit, Paris, 1991.

GUYOT Yves (1900), *L'organisation commerciale du travail*, Publications du "Siècle", Paris, 1900.

HANNOUN Charley (1991), *Le Droit et les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, 1991.

HIRSCHMAN Albert O. (1972), *Face au déclin des entreprises et des institutions,* Editions ouvrières, Paris, 1972.

HOLCBLAT Norbert (1996), "La politique de l'emploi en perspective", in *Quarante ans de politique de l'emploi*, La documentation française, Paris, 1996.

HORDERN Francis (1992), "Codification ou compilation ? Autour de la naissance du Code du Travail", in Luciani J. (ed) *Histoire de l'Office du Travail,* Syros, 1992.

ITHAQUE Société (1995), *Vins de Champagne, Etude réalisée pour le Ministère du Travail, Délégation à la Formation Professionnelle, Direction des Relations du Travail, et pour la Commission Tripartite du Champagne,* La Documentation Française, Paris, 1995.

JEAMMAUD Antoine (1996), "Quels concepts pour l'analyse", communication au colloque *Après la dérèglementation, les nouvelles formes de régulation*, 30-31 octobre 1996, Nice.

LAHLOU Saadi (1992), "SI/ALORS : "BIEN MANGER" ? Application d'une nouvelle méthode d'analyse des représentations sociales à un corpus constitué des associations libres de 2000 individus", *Cahier de Recherche du CREDOC*, n°34, 1992.

LATOUR Bruno (1984), *Les microbes : guerre et paix*, A.M. Métailié, Paris, 1984.

LATOUR Bruno (1992), *Aramis ou l'amour des techniques,* La découverte, Paris, 1992.

LAULHE Pierre (1988), "Se mettre à son compte : des installations plus nombreuses mais plus fragiles", *Économie et Statistique* n°209, avril 1988.

LAZARD Max (1909), *Le chômage et la profession, contribution à l'étude statistique du chômage et de son coefficient professionnel,* Félix Alcan, Paris, 1909.

LEDRUT Raymond (1966), *Sociologie du chômage,* Presses Universitaires de France, Paris, 1966.

LE MAROIS Henri & RAMAGE Alain (1984), "Le nouveau public des entrepreneurs", *Revue Française des Affaires Sociales*, numéro spécial "Promotion de l'emploi et initiatives locales", juillet-septembre 1984.

LOJKINE Jean (1996) *Le tabou de la gestion,* Paris, Editions de l'atelier.

LUCIANI Jean (1992), "Enquête sur les salaires et la durée du travail", in *Histoire de l'Office du Travail (1890-1914)*, Syros-Alternatives, 1992.

LYON-CAEN Antoine (1994), "La raison des juges", *Laisons sociales, le mensuel,* n°86, février 1994, p. 51.

MACHELON Jean-Pierre (1975), "La réforme récente du contrôle administratif des licenciements et le juge administratif", *Droit Social,* n°spécial 9/10, sept-oct. 1975, p. 190.

MALLET Louis (1989), "La détermination du sureffectif", *Travail et Emploi* n°40.

MALLET Louis & TEYSSIE Francine (1992), "Sureffectif et licenciement économique", *Droit social,* n°4, avril 1994.

MALVASIO Florence (1994), "Le contentieux des décisions administratives concernant l'aide à la création d'entreprise", Tribunal Adminsitratif de Strasbourg, 13 décembre 1994.

MANSFIELD Malcolm, SALAIS Robert & WHITESIDE Nöelle (1994), *Aux sources du chômage*, Belin, 1994.

MARTY Fabrice (1995), *Une application de l'économie des conventions l'étude du système salaisonnier lacaunais,* Diplôme d'agronomie approfondie, économie appliquée, E.N.E.S.A.D. Dijon, 1995.

MAUGUEN Yves (1984), "La création d'entreprise par les demandeurs d'emploi", *Revue Française des Affaires Sociales,* numéro spécial "Promotion de l'emploi et initiatives locales", juillet-septembre 1984.

MEDA Dominique (1996), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier, 1996.

MILLERAND Alexandre (1906), "La grève et l'organisation ouvrière", *Communication présentée devant l'Association Nationale pour la Protection Légale des Travailleurs,* Félix Alcan, 1906.

MONCHOIS Xavier (1992), "L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise", *Bilan de l'emploi 1991*, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi n°80-81, septembre 1992.

MORIN Marie-Laure (1994), *Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit,* Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1994.

MOURIAUX Marie-Françoise (1994), "Nouvelles entreprises : des emplois créés, déplacés ou sauvegardés ?", *Travail et Emploi* n°58 1/94.

MOURIAUX Marie-Françoise (1995), "Croyance, expérience, évaluation : l'évolution de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise", in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi n°34, PUF, 1995.

NICOLET Claude (1982), *L'idée républicaine en France, Essai d'histoire critique,* Gallimard, Paris, 1982.

PARADEISE Catherine (1984), "La marine marchande, un marché du travail fermé ?" *Revue Française de Sociologie,* 25 (3), 1984, p. 352.

PERKER Henriette (1981), "Les aides à la création d'entreprises par les demandeurs d'emploi", *Droit Social* n°6, juin 1981.

PERROT Michèle (1974), *Les ouvriers en grèves,* 2 tomes, Mouton, Paris-La Haye, 1974.

RAVEYRE M-F. & SAGLIO Jean (1984), "Les systèmes industriels localisés : éléments pour une analyse sociologique des ensembles de PME industriels", *Sociologie du travail,* n° 2, 1984.

RAY Jean-Emmanuel (1995), "Plan social et insécurité juridique", *Droit social,* juillet-août 1995, p. 661.

REINERT Max (1993), "Les "mondes lexicaux" et leur "logique" à travers l'analyse statistique d'un corpus de récits de cauchemars", *Langage et société,* décembre 1993, pp. 5-39.

REY Frédéric (1995), "SKF deux ans après : les leçons d'une crise", *Liaisons Sociales le mensuel,* mai 1995, n°99, p. 28.

REY Jean-Louis (1992), "Aide à la création d'entreprise", note de jurisprudence n°33, *L'Actualité juridique - Droit administratif,* 20 avril 1992.

REY Jean-Louis (1996), "L'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise - Les évolutions jurisprudentielles et réglementaires récentes", Doctrine, *L'Actualité juridique - Droit administratif,* 20 février 1996.

RONCIN Alain (1982), "L'engagement des PMI dans l'exportation", *Économie et Statistique* n°148, octobre 1982.

ROUSSELIER Nicolas (1992), "Alexandre Millerand et la question de l'arbitrage des conflits du travail", in Luciani J. (ed), *Histoire de l'Office du Travail,* Syros, 1992.

SALAIS Robert, BAVEREZ N. & REYNAUD Bénédicte (1986), *L'invention du chômage,* Presses Universitaires de France, Paris, 1986.

SALAIS Robert (1992), "La construction des catégories de Droit et d'observation" - *introduction,* in *Histoire de l'Office du Travail (1890-1914),* dir. Jean LUCIANI, Syros-Alternatives, 1992.

SCHUMACHER E.F. (1978), *Small il beautiful,* Le Seuil, 1978.

SCIBERRAS J.C. (1994), "Naissance d'une loi : l'"amendement Aubry" sur les plans sociaux", *Droit social,* n°5, mai 1994, p. 473.

SEGUIN Philippe (1987), "le nouveau droit des licenciements pour motifs économiques", *Droit social* 1987, p. 183.

SERVERIN Evelyne (1985), *La jurisprudence en droit privé, théorie d'une pratique,* Presses Universitaires de Lyon, Lyon, 1985.

SERVERIN Evelyne & BRUXELLES Sylvie (1992), *Le langage du dispositif des décisions judiciaires civiles : contribution à l'étude de l'acte décisionnel,* CERCRID, CNRS, 1992.

SES (1983), "Les chômeurs créateurs d'entreprise en 1982", *Dossiers Statistique du Travail et de l'Emploi* n°1.

SES (1990), "Bilan de l'aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise en 1989", *Premières Informations* n°177, juin 1990.

SES (1991), "L'aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise", *Premières Informations* n°233, juillet 1991.

SOISSON Jean-Pierre (1989a), "Les restructurations industrielles : un enjeu économique et social", *Droit social,* janvier 1989, p. 2.

SOISSON Jean-Pierre (1989b), "La loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion", *Droit Social,* septembre-octobre 1989, p. 621.

SUPIOT Alain (1994), *Critique du Droit du travail,* PUF, mai 1994.

TILLY Charles (1978), *From mobilization to revolution,* Addis and Westley publishing Co, Reading (Mas.) 1978.

TOURNERIE Jacques-André (1971), *Le Ministère du Travail (origines et premiers développements),* Cujas, 1971.

VASSILLE Laurent (1982), "Les PME : fragilité financière, forte rentabilité", *Économie et Statistique* n°148, octobre 1982.

VAUDESCHAMP Virginie (1996), "A propos des licenciements collectifs pour motif économique", *Le droit ouvrier,* août 1996.

VERICEL Marc (1997), "La publication des décisions de justice en droit du travail", document du CERCRID, à paraître.

VIENNET Henri (1989), "Créations et reprises d'entreprise en 1985 : les acteurs et leur projet", *INSEE Résultats* n°41, novembre 1989.

VIENNET Henri (1990), "Survivre : premier souci des jeunes entreprises", *INSEE Première* n°110, novembre 1990.

VIENNET Henri (1991), "Créer ou reprendre une entreprise", *INSEE Première* n°159, septembre 1991.

WACQUET Philippe (1995), "Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique, (Cour de cass., ch. soc., 5 avril 1995)", *Droit social,* n°5, mais, p. 482.

WEBER Eugen (1983), *La fin des terroirs : la modernisation de la France rurale, 1870-1914,* Fayard, Paris, 1983.

WEBER Max (1986), *Sociologie du droit,* traduction de J. Grosclaude, Presses Universitaires de France, Paris, 1986.

WILSON Sandra & ADAMS Arvil V. (1994), "Promotion of self-employment : experience in OECD and transitional economies", *ESP discussion paper series* n°30, Education and Social Policy Department, The World Bank, june 1994.

ZEHRAOUI Ahsène (1996), "Processus différentiels d'intégration au sein des familles algériennes en France", *Revue Française de Sociologie,* vol. XXXVII, avril-juin 1996, p. 237.

LEXIQUE DES SIGLES

AB	Allocation de Base
ACCRE	Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise
ADIE	Association pour le Droit à l'Initiative Economique
ANCE	Agence Nationale pour la Création d'Entreprise
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ASFNE	Allocation Spéciale du Fonds National de l'Emploi
ASSEDIC	Association pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
BG	Boutique de Gestion
CC	Chambre de Commerce
CCE	Comité Central d'Entreprise
CCI	Chambre de Commerce et de l'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE	Conseil d'Etat ou Comité d'Entreprise
CEPME	Crédit d'Équipement des Petites et Moyennes Entreprises
CLD	Chômeur de Longue Durée
CLI	Commission Locale d'Insertion
CM	Chambre des Métiers
CT	Code du Travail
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère du Travail
DDAF	Direction Départementale de l'Agriculture et des Forêts
DDTE	Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
DE	Délégation à l'Emploi
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
EGEE	Entente entre les Générations pour l'Emploi et l'Entreprise

EI	Entreprise Individuelle
FDIJ	Fonds Départemental pour l'Initiative des Jeunes
FNE	Fonds National de l'Emploi
GIE	Groupements d'Intérêts Économiques
GPI	Système informatique de gestion des politiques d'emploi
GR	Groupe Restreint
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
MPE	Mission Promotion de l'Emploi de la Délégation à l'Emploi
MTEFP	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OQ	Ouvriers Qualifiés
PME	Petites et Moyennes Entreprises
RFAS	Revue Française des Affaires Sociales
RGF	Régie Générale des Finances
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
SARL	Société à Responsabilité Limitée
SCOP	Société Coopérative Ouvrière de Production
SDF	Sans Domicile Fixe
SES	Service des Études et des Statistiques du Ministère du Travail
TA	Tribunal Administratif
TG	Trésorerie Générale
TPE	Très Petites Entreprises
TPG	Trésorier Payeur Général
UNEDIC	Union pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocation Familiale

Dépôt légal : Juin 1997

ISBN : 2-84104-084-4