

La VIOLENCE, une nouvelle voie de droit dans les relations sociales¹ ?

Jacques Amar

Maître de conférences en droit

privé à l'Université

Paris-Dauphine

Il ne faut pas examiner les effets de la violence en partant des résultats immédiats qu'elle peut produire, mais de ses conséquences lointaines. Il ne faut pas se demander si elle peut avoir pour les ouvriers actuels plus ou moins d'avantages directs qu'une diplomatie adroite, mais se demander ce qui résulte de l'introduction de la violence dans les relations du prolétariat avec la société.

G. SOREL, *Réflexions sur la violence*, 1906

Conformément à l'article 224-1 du Code pénal, *le fait, sans ordre des autorités constituées et hors les cas prévus par la loi, d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de séquestrer une personne, est puni de vingt ans de réclusion criminelle*. Les articles suivants définissent respectivement une série de conditions qui, si elles sont remplies, permettent d'atténuer la répression, mais surtout de l'aggraver. Bref, qui dit séquestration dit généralement crime en raison de l'atteinte à la liberté individuelle et de la violence inhérents à un tel comportement.

Conformément à l'article 322-13 du Code pénal, *la menace, par quelque moyen que ce soit, de commettre une destruction, une dégradation ou une détérioration est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende lorsqu'elle est faite avec l'ordre de remplir une condition*.

Depuis quelques temps, cependant, ces comportements pénalement réprimés se manifestent de façon surprenante dans les relations sociales. Ainsi les dirigeants de certaines entreprises ont fait l'objet de séquestration sans que cela n'entraîne de véritables condamnations morales de la part de la population². On trouve également dans la jurisprudence récente des situations de séquestration d'employés par leur employeur. Cela n'a cependant pas entraîné le même battage médiatique³. Certains cabinets d'affaires ne s'y sont pas trompés et ont tout de suite réagi pour informer de potentiels clients de leur capacité à appréhender de telles situations. Au titre des recommandations, on trouve notamment l'idée qu'il n'est pas gênant d'accepter les revendications des salariés puisque l'accord obtenu sous la contrainte peut être annulé sur le fondement de la violence, point qui, à notre sens, comme nous le verrons en conclusion, est loin d'être évident⁴.

Plus récemment, des salariés ont menacé de faire sauter leur usine s'ils n'obtenaient pas gain de cause à propos de leurs revendications en matière d'indemnités de licenciement à la suite de la décision par la direction de fermer le site où ils travaillaient.

A en croire la majorité des analystes, nous serions confrontés à un phénomène conjoncturel inhérent à la crise, une sorte de mauvais moment à passer. Pour reprendre les termes du MEDEF sur ce sujet, *tous les acteurs concernés – dirigeants d'entreprise et salariés, notamment leurs représentants, et pouvoirs publics – doivent œuvrer ensemble pour surmonter cette épreuve, retrouver le chemin de la croissance et de l'emploi, et accompagner au mieux tous ceux qui sont touchés par ces difficultés.*

Nous pensons, au contraire, que nous sommes face à un phénomène beaucoup plus profond qui témoigne d'une évolution radicale des relations de travail symptomatique de l'époque contemporaine. Car, fondamentalement, la violence à l'origine de ces séquestrations et sous-jacente à ces menaces n'est peut-être rien d'autre que l'expression d'une incapacité des voies de droit présentes à satisfaire les revendications salariales et principalement donc du droit de grève. Il suffit d'ailleurs de se reporter à l'histoire du droit du travail pour constater le rôle central que joue la violation des normes dans la reconnaissance de nouvelles voies de droit.

C'est donc dans cette perspective que nous analyserons la violence actuelle en tant que pratique aujourd'hui interdite comparable au droit de grève au XIX^e siècle pour, dans un second temps nous demander si cette violence n'est pas la conséquence des limites contemporaines de l'exercice du droit de grève.

La violence actuelle, une pratique interdite comparable au droit de grève au XIX^e siècle ?

Remettre la violence en perspective revient tout simplement à rappeler que l'exercice du droit de grève est d'abord et avant tout le résultat d'une dépénalisation du droit du travail. La nouveauté toutefois qu'il convient d'expliquer, réside dans le fait que le comportement délictueux relève à présent des infractions de droit commun et non d'infractions propres aux relations de travail.

L'histoire du droit syndical et de la grève illustre parfaitement l'idée suivante : ce n'est pas parce qu'un comportement est pénalement répréhensible que les salariés doivent s'abstenir d'y recourir. On rappellera à cet effet que la loi Le Chapelier des 14 au 14 juin 1791 interdisait les coalitions patronales et ouvrières, la répression ayant d'ailleurs été accrue par une loi du 22 germinal an XI à propos précisément des coalitions ouvrières. Il faudra attendre la loi du 25 mai 1864 pour que soit abrogé le délit de coalition, ce qui indirectement marquait le début de la possibilité pour les salariés de se mettre en grève pour faire valoir leurs revendications. Il suffit cependant de relire *Germinal* de Zola pour prendre conscience de la répression sans pitié dont les grèves font à l'époque l'objet. Sans compter qu'un des premiers textes que prendra le gouvernement de Vichy portera précisément sur l'interdiction des grèves. Autrement dit, si des gens n'avaient pas payé de leur vie pour obtenir ce qui maintenant est consacré sur le plan international comme un droit fondamental, celui-ci n'aurait jamais été reconnu. L'histoire du temps de travail avec la consécration in fine de la journée de huit heures est tout autant parsemée de morts. Quant à l'histoire du syndicalisme français, elle reste intellectuellement marquée par la publication en 1906 des *Réflexions sur la violence* de G. Sorel, auteur auquel cet article rend un hommage involontaire⁵. A s'en tenir à ce simple constat, il est trop simple de se réfugier derrière une posture morale pour condamner les séquestrations ou les menaces adressées aux dirigeants d'entreprise.

La nouveauté est ailleurs : contrairement aux mouvements précédents qui luttaient contre des textes relatifs à la relation de travail – et on pourrait également citer le livret ouvrier pour donner un aperçu complet du contexte législatif dans lequel se sont inscrites les luttes salariales – la séquestration comme les menaces de dégradation de biens sont des comportements pénalement sanctionnés en vertu de textes généraux qui ne visent pas spécifiquement les salariés. Il y a ici un basculement significatif car il ne s'agit plus de violer un texte pour démontrer son inanité mais d'adopter un comportement délictueux afin d'obtenir un avantage particulier.

Pour s'en tenir à la jurisprudence récente de la Cour de cassation, séquestration rime avec vol en bande organisée ou évasion de prison⁶. S'agissant des relations

entre employeurs et salariés, une recherche sur Légifrance sur la jurisprudence de la Chambre sociale à partir du mot séquestration donne vingt-sept résultats, au titre desquels on peut dénombrer vingt arrêts inédits. Le phénomène, présent dès les années 1980 n'est cependant pas toujours traité en tant que tel. Dans un arrêt de la Chambre sociale du 27 mai 2009, la séquestration n'a pas de rapport avec la question de droit tranchée⁷. Des arrêts plus anciens se penchent sur ce comportement principalement au regard des sanctions décidées par l'employeur⁸. Ce comportement n'est donc pas nouveau en soi ; il est en revanche davantage médiatisé et plus facilement adopté à présent⁹.

Quoi qu'il en soit, que l'on s'en tienne à la jurisprudence ou uniquement au phénomène médiatique, séquestrations et menaces illustrent une mutation des comportements vers des infractions générales intimement liées aux évolutions récentes du droit du travail.

Au titre de ces mutations, il y a le mouvement de retour au droit commun qui s'est manifesté par une réhabilitation de la bonne foi dans l'exécution du contrat de travail. Par exemple, comme cela a pu être énoncé à propos de la clause de mobilité, *la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou bien qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle*¹⁰. De même, la consécration de la prise d'acte comme mode de rupture autonome en droit du travail aboutit à ce que ce contentieux s'apprécie au regard des règles de preuve du code civil. Enfin, la convention de forfait qui se greffe sur de plus en plus de contrats de travail rapproche ce type de contrat du contrat d'entreprise. En même temps, si le corps de référence devient le code civil, c'est-à-dire ce qui fait office de droit commun, il est logique que les comportements délictueux concernent à présent des infractions communes à l'ensemble de la population. Par exemple, on peut noter un recours accru des employeurs à l'abus de confiance pour contourner les limites à leur pouvoir de contrôle résultant de la consécration du droit à la vie privée pour le salarié. Ainsi de ce salarié poursuivi pour avoir utilisé son ordinateur à une fin différente de celle prévue par son contrat de travail¹¹, voire ce salarié qui aurait détourné le temps de travail que ses collègues doivent à leur employeur¹². Cette prégnance du droit pénal va à l'encontre des principes du droit du travail en ce qu'elle permet notamment à l'employeur de s'affranchir des règles de preuve propres au procès civil tout en le plaçant en position de force lors de la négociation d'une transaction. Autrement dit, le droit commun a pour corollaire une pénalisation plus forte de la relation de travail sur la base d'infractions qui ne lui sont pas spécifiques.

Ce retour tant vanté au droit commun, ce n'est finalement rien d'autre que la volonté d'effacer l'inégalité consubstantielle à la relation de travail. On en trouve également des traces à des niveaux radicalement différents. Ainsi de l'éclatement des classifications habituelles en droit pénal. Un comportement interdit en entreprise comme le harcèlement sexuel est également répréhensible indépendamment de toute relation de travail¹³. A l'identique, la sanction des discriminations n'est pas propre au droit du travail. Cette porosité des comportements altère la distinction entre sphère professionnelle et sphère privée – qu'est-ce en effet que le harcèlement sexuel si ce n'est une personne qui étend un comportement propre à la vie privée, la volonté d'établir des relations sexuelles, à la sphère professionnelle ?

Plus radicalement, l'introduction des droits fondamentaux dans l'entreprise procède de la même logique. Il est bien évidemment méritoire de vouloir que les droits des salariés soient mieux respectés. Encore faut-il se mettre d'accord sur les fondements de la protection. Cette protection revient, dans le cas présent, à minorer le statut d'infériorité propre à la notion de subordination. En même temps, elle s'inscrit parfaitement dans le mouvement de déterritorialisation de l'entreprise qui fait que, grâce aux nouvelles technologies, le salarié peut travailler n'importe où et n'importe quand. La qualité de salarié se détache de l'entreprise tandis que l'individu est censé disposer des mêmes droits qu'il soit ou non dans l'entreprise. Tout cela accentue le processus d'altération de la relation de travail et par là même, l'idée qu'il est nécessaire qu'un droit spécial régitte cette relation. En d'autres termes, le retour au droit commun n'est pas dissociable de l'évolution actuelle des comportements.

Par un singulier mouvement de balancier, les relations de travail évoluent donc dans un nouveau cadre pénal. Peut-être que le droit pénal accompagne la mutation récente d'un droit du travail empreint d'un esprit de réglementation en un droit du travail davantage préoccupé de régulation. Pour reprendre la distinction esquissée par le professeur A. Supiot¹⁴, à l'objectif d'égalité présent dans la réglementation d'ordre public se substitue un objectif d'ajustement des individus aux normes qui secrèterait en parallèle une mutation des comportements et un recours plus accru au droit pénal.

Dans une perspective historique, cela ne saurait être ni critiqué ni encouragé car la contestation des normes établies est une constante de l'histoire du droit du travail.

C'est pourquoi il est légitime de se demander si le recours à la séquestration ne marque pas tout simplement l'échec de ce pourquoi les gens se sont battus : le droit de grève.

La violence actuelle, conséquence des limites contemporaine du droit de grève ?

Pour montrer les limites du droit de grève, nous partirons de la distinction entre effectivité et efficience des droits. Le droits reconnus deviennent effectifs à partir du moment où ils s'appliquent ; parler de leur efficience signifie qu'en plus, les objectifs fixés par les textes sont atteints. Par delà sa reconnaissance formelle et sa valeur constitutionnelle, il faut peut-être se rendre à l'évidence : le droit de grève n'est plus effectif ; il est nettement moins efficient lors d'une négociation que le recours à la violence.

Le droit de grève n'est plus effectif – si tant est qu'il l'ait jamais été – aussi bien pour des raisons de fait que pour des raisons de droit. S'agissant des raisons de fait, le sociologue J. Baudrillard, dès la fin des années soixante avait estimé que le développement de la société de consommation par le biais du crédit portait indirectement atteinte à l'exercice du droit de grève. Force est de constater que plus le niveau d'endettement des Français augmente, moins il y a de journées de grève. On recensait 4,05 millions de journées individuelles non travaillées pour cause de grève en 1976. En 1977, on en dénombrait encore moins de 3 millions, en 1992 395 000 (transports inclus) puis 193 000 en 2004 (hors transports)¹⁵. Parallèlement, le taux d'endettement des ménages, rien que sur la période 2006-2008 est passé de 65,6 % à 74,6 %¹⁶. Loin d'illustrer une pacification des rapports sociaux, la réduction du nombre de jours de grève confirme simplement une évidence : il n'est pas possible pour un salarié de prendre le risque d'un conflit social long à partir du moment où il est tenu de rembourser des traites mensuelles de plus en plus importantes.

Plus encore, les conditions d'exercice du droit de grève ne permettent plus de porter les revendications des salariés. La grève est d'abord et avant tout une forme de violence – le droit contre le Droit pour reprendre une formule célèbre. Même si la Constitution consacre le droit de grève, son exercice reste l'expression d'un rapport de force dont l'enjeu est d'obtenir de l'employeur qu'il cède sur les revendications à l'origine du conflit. Or, deux changements récents modifient singulièrement cette conception. D'une part, s'est développée l'idée qu'il faut à présent faire grève sans déranger les autres. C'est tout l'enjeu de la réglementation récente du droit de grève dans les services publics¹⁷, ce qui de facto limite l'impact d'un mouvement de grève. D'autre part, lorsque les salariés sont confrontés à une décision brutale de fermeture d'une entreprise dans le cadre plus global d'une restructuration, la cessation collective du travail est de peu d'effets. L'entreprise ayant vocation à fermer, l'employeur n'est pas intéressé par une reprise du travail et peut donc en toute légalité laisser le mouvement pourrir¹⁸.

S'agissant des éléments de droit, le droit de grève subit lui aussi les frais d'avoir été érigé en droit fondamental. La «*fondamentalisation*» d'un droit a pour effet de le mettre au même niveau que les libertés économiques. Comme il n'y a pas de raison qu'un droit prime sur un autre, la conjugaison des droits nécessite en permanence d'en pondérer la portée par le biais du principe de proportionnalité¹⁹. Le droit de grève dépend à présent de sa conciliation avec la liberté de circulation des marchandises et des personnes. Il se banalise au point d'en perdre sa dimension contestataire et son effectivité.

Cette banalisation ressort parfaitement de la jurisprudence récente de la Cour de Justice des communautés européennes. Le droit de grève est assimilé à une restriction à la liberté d'établissement ou à la libre prestation de service. Il ne peut donc s'exercer qu'au regard d'un objectif légitime compatible avec le traité de Rome. Le droit absolu est ainsi mis sous condition étant en plus entendu que son exercice ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif qui a justifié la cessation de travail²⁰.

L'invocation de la Convention européenne de sauvegarde des libertés et droits fondamentaux n'est pas ici, non plus, d'un grand secours. La jurisprudence récente réussit dans un même mouvement à dénoncer les ingérences de l'autorité publique dans l'exercice du droit de grève tout en estimant, dans une affaire où des grévistes avaient bloqué une route, que la condamnation pénale dont ils ont fait l'objet n'est pas disproportionnée au regard des buts poursuivis²¹.

Bref, le droit positif définit les contours d'un droit de grève tellement policé qu'il en perd son effectivité. Il ne faut pas s'étonner, dans ce contexte du caractère efficient du recours à la violence, c'est-à-dire de l'adéquation du moyen au but recherché.

La violence, qu'elle s'exerce sous forme de séquestration ou de menaces, combine les deux caractéristiques naguère présentes dans l'exercice du droit de grève. D'une part, elle ne peut qu'être brève pour un résultat maximal alors que la grève tend à s'éterniser pour un résultat décevant. D'autre part, le recours à la violence rappelle une évidence : pour obtenir quelque chose, il faut déranger l'ordre établi, ce que l'exercice du droit de grève dans sa conception classique n'arrive plus à faire.

Certes, existe le risque pénal mais il ne doit pas être sur-estimé si on s'en tient aux affaires récentes où les menaces ont permis aux salariés d'obtenir gain de cause. Peut-être y-a-t-il une raison objective à cela : séquestration et menaces ne seraient rien d'autres que les armes de la négociation dont disposent à présent les salariés.

Nous serions peut-être en présence d'un effet pervers de la démocratie sociale

prônée par les derniers textes en matière de négociation collective. Ainsi, l'accord d'entreprise est devenu la norme-pivot pour déterminer les droits des salariés. Plus encore, la rupture conventionnelle repose également sur cette logique. Cette procéduralisation du droit du travail donne l'illusion d'une égalité formelle qui complète en quelque sorte l'altération du lien de subordination précédemment décrit. Elle se heurte néanmoins à une réalité indéniable : pour obtenir quelque chose dans une négociation quand les parties ne sont pas véritablement à égalité, ce qui est le propre du droit du travail, il faut disposer de moyens de pression. La grève n'étant plus en mesure d'assumer ce rôle, nous basculons vers d'autres techniques comme les menaces ou la séquestration. Le recours à la violence permet ainsi de rétablir l'égalité substantielle que masque l'égalité formelle inhérente à toute procéduralisation du droit.

Dans un tel cadre, il n'y a pas de raison d'estimer, à l'instar de conseils d'entreprise, que les actes passés peuvent être automatiquement annulés sous prétexte qu'ils ont été obtenus par la violence. Le *xx^e* siècle a cru que l'on pouvait canaliser la violence et nul n'a durant tout ce temps pensé contester les accords obtenus après un mouvement de grève. Ce n'est donc pas parce que la violence prend d'autres formes que les actes passés pourront être remis en cause. Cette stratégie de dénonciation ne peut en outre que provoquer une radicalisation des comportements dont personne n'a à gagner. Bref, la violence reprend ses droits sans que cela n'altère à présent les accords passés.

Le *xxi^e* siècle marque ainsi la fin de l'illusion de la grève comme moyen de pression sur les employeurs. D'ailleurs, à transformer les mouvements de grève en grande partie festive comme cela s'est produit après les événements de 1968, on peut se demander si les syndicats n'ont pas contribué à se décrédibiliser. En somme, le recours à la violence traduit également une mutation du mouvement syndical français ; c'est pourquoi il est le fait dans de nombreuses situations de personnes non-syndiquées.

D'une certaine façon, on en revient au *xix^e* siècle marqué par la révolte des Canuts à Lyon. Dès cette époque, devant le risque de chômage de masse résultant du changement de mode de production dans l'industrie textile, les ouvriers avaient estimé qu'ils n'avaient pas d'autre choix que de détruire leur outil de production pour obtenir gain de cause. A l'époque, on rappellera qu'il n'y avait pas de droit du travail et que les relations entre employeurs et salariés étaient uniquement régies par le Code civil.

Que l'on soit clair : cette évolution est regrettable. La pensée de G. Sorel, si elle permet de comprendre la situation actuelle n'en est pas moins fortement contestable par son caractère anti-démocratique et le rôle qu'elle a joué dans la conceptualisation des idées fascistes²². Quant au recours à la violence, il faudra bien