



**HAL**  
open science

## Chapitre 7 Une judiciarisation inégale

Lus Prauthois, Paul-Marie Roth, Alexis Spire

► **To cite this version:**

Lus Prauthois, Paul-Marie Roth, Alexis Spire. Chapitre 7 Une judiciarisation inégale. Un panel français L'Étude longitudinale par internet pour les sciences sociales (ELIPSS), A paraître. hal-02877674

**HAL Id: hal-02877674**

**<https://hal.science/hal-02877674v1>**

Submitted on 3 Feb 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Une judiciarisation inégale

Lus Prauthois, Paul-Marie Roth et Alexis Spire

## Introduction

Lorsqu'un conflit survient entre deux personnes ou avec les représentant-es d'une institution, quelles sont les chances qu'il se règle devant la justice<sup>1</sup> ? D'un point de vue théorique, le chemin qui mène de la dispute ordinaire au contentieux juridique s'apparente à un processus en trois étapes fondamentales : il faut d'abord que le problème soit nommé (*naming*), il faut que l'entité responsable soit identifiée (*blaming*) et il faut enfin que la plainte soit portée publiquement devant un tribunal (*claiming*) (Felstiner *et al.*, 1980). Chaque étape de ce processus d'accès au droit s'apparente à un filtre au terme duquel la personne lésée peut renoncer ou choisir de poursuivre sur la voie de la judiciarisation. Si cette séquence se conçoit relativement bien d'un point de vue théorique, sa traduction dans un protocole de recherche est plus incertaine : il est difficile en effet d'établir qui, dans l'ensemble de la population, est susceptible d'aller jusqu'à saisir l'institution judiciaire. Pour rendre compte d'un modèle pyramidal d'accès au droit, Blankenburg (1994) a par exemple appelé 813 personnes prises au hasard dans la population allemande – sans que l'échantillon soit construit ou stratifié – et leur a demandé si elles avaient eu des ennuis avec leur propriétaire ou leur employeur, ou si elles avaient déjà été impliquées dans un conflit juridique. Dans leur enquête de référence sur la conscience du droit, Ewick et Silbey (1998) ont sélectionné, également par téléphone, un ensemble de personnes choisies de façon aléatoire pour les interroger sur les événements qui les auraient troublées ou contrariées dans leur quotidien, leur famille, leur travail ou leur communauté.

En France, des travaux plus récents centrés sur les inégalités entre justiciables ont consisté à réaliser des observations, à passer des questionnaires en s'adressant à des personnes déjà présentes au tribunal ou à des professionnel·les du droit, ou à étudier les archives (Spire et Weidenfeld, 2011 ; Collectif Onze, 2013), ce qui laisse dans l'ombre les étapes sélectives qui précèdent l'accès à l'institution judiciaire. Ces travaux mettent en lumière le poids des propriétés sociales dans la capacité des justiciables à transformer un « pépin » en litige (Pinto, 1989), notamment en soulignant l'effet des proximités sociales entre justiciables et intermédiaires du droit sur les chances de saisir la justice (Bessière et Gollac, 2017). Néanmoins, leur attention se porte sur un seul type de conflit, comme les affaires familiales (Collectif Onze, 2013) ou le travail (Béroud *et al.*, 2008).

Se situant dans le prolongement de ces travaux, l'enquête Pratiques et représentations ordinaires face à l'État (Preface<sup>2</sup>), réalisée en janvier 2017 grâce au dispositif ELIPSS, offre un protocole inédit pour mesurer les conditions d'accès au droit et au tribunal. Elle s'appuie sur un *échantillon\** de près de 2 700 personnes, *représentatif\** de la population française résidant en France métropolitaine, à qui il a été possible de poser des questions sur l'existence d'éventuels conflits dans différents contextes (famille, sphère du travail, contacts avec l'administration, logement, voisinage, liens avec une entreprise commerciale), puis de demander si ces litiges s'étaient traduits par une démarche au tribunal. L'enquête Preface constitue une innovation majeure en sociologie du droit, car elle repose

---

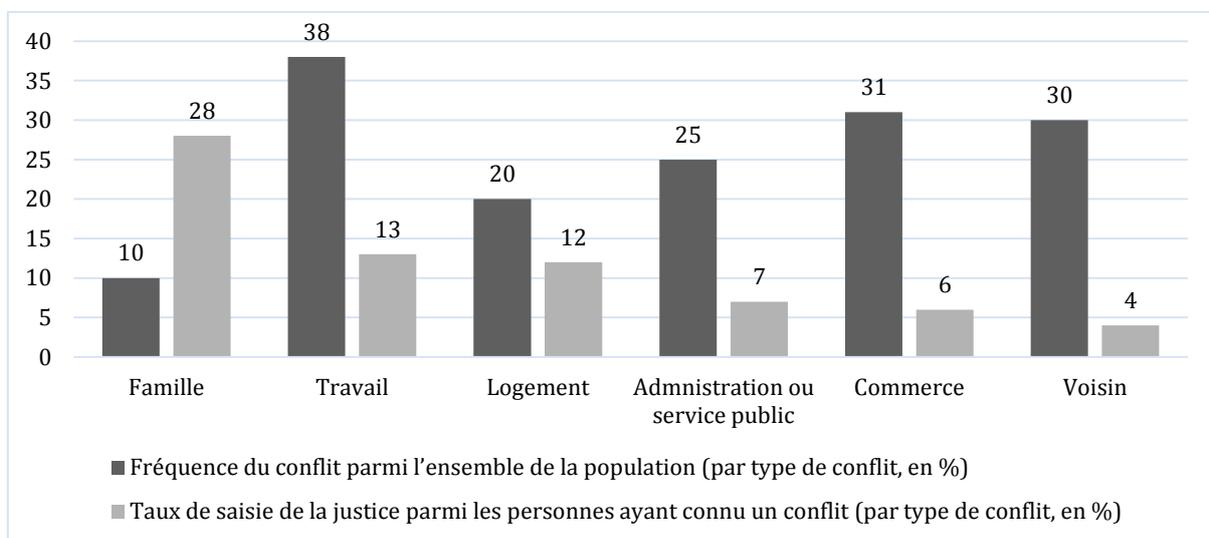
<sup>1</sup>Cette recherche s'inscrit dans le programme « Pratiques et représentations ordinaires face à l'État » (Profet) financé par l'Agence nationale de la recherche (ANR-15-CE28-0009).

<sup>2</sup>L'enquête Preface a été coordonnée par Alexis Spire et réalisée avec les chercheur-es du programme « Pratiques et représentations ordinaires face à l'État », en partenariat avec les ingénieur-es de l'équipe ELIPSS. Alexis Spire, équipe Preface, équipe ELIPSS [auteurs] : Pratiques et représentations face à l'État - enquête Preface - vague 2 (2017) [fichier électronique], Fondation nationale des sciences politiques (FNSP) [producteur], Centre de données socio-politiques (CDSP) [diffuseur], version 0.

sur un échantillon représentatif de l'ensemble de la population potentiellement impliquée dans des conflits susceptibles de se transformer en litiges juridiques. Elle offre ainsi, pour la première fois, la possibilité de rendre compte de l'identification du conflit, de la réaction qu'il a suscitée et de ses suites judiciaires éventuelles.

Dans le questionnaire Preface, on a choisi de retenir plusieurs situations pouvant donner lieu à un préjudice susceptible d'être porté devant les tribunaux. Pour englober un éventail large de situations, la question posée était générale et portait sur l'expérience personnelle d'un conflit, sans précision temporelle (« Avez-vous déjà connu personnellement – et non en tant que témoin – l'une de ces situations ? »), assortie cependant d'une liste précise de domaines susceptibles d'être concernés. L'enjeu n'était pas de livrer de façon exhaustive toutes les possibilités de conflits pouvant survenir au cours de l'existence, **mais** de choisir certains cas qui, en raison du préjudice causé, peuvent (ou non) donner lieu à un recours devant les tribunaux.

**Figure 1. Fréquences des conflits et taux de saisie de la justice selon les types de conflits**



*Champ* : pour les fréquences des conflits : résident-es en France métropolitaine (hors Corse) âgé-es de 19 à 80 ans (N =2 631) ; pour les fréquences de saisie de la justice : personnes ayant déclaré un conflit au travail, relatif au logement, etc.

*Lecture* : pour les fréquences des conflits : 10 % des personnes ont déclaré avoir eu un conflit familial ; pour les fréquences de saisie de la justice : 28 % des personnes ayant eu un conflit familial ont saisi la justice suite à ce conflit.

*Remarque* : le questionnaire Préface laissait la possibilité de déclarer plusieurs conflits, c'est pour cette raison que le total des fréquences ne fait pas 100 %.

*Source* : enquête Préface – vague 2, 2017, ELIPSS/CDSP.

La diversité des situations envisagées offre un spectre relativement large de personnes ayant connu au moins un conflit – près de 3 personnes sur 4 (73 %) –, avec des variations importantes selon les sphères de la vie sociale. C'est dans le domaine du travail (38 %), puis dans celui des relations de clientèle (31 %) et de voisinage (30 %) que les différends sont les plus nombreux (voir figure 1). Ensuite, on constate dans tous les cas un effet d'entonnoir (Blankenburg, 1994) : la part de personnes ayant eu un conflit et qui choisissent d'aller au tribunal est très réduite. Seuls 13 % d'entre elles ont saisi la justice au moins une fois dans l'une des six situations considérées. Cependant, au sein de la minorité de la population ayant choisi de s'adresser aux tribunaux, il y a d'importantes différences. Le taux de judiciarisation, c'est-à-dire de recours à la justice suite à un conflit, va de 4 % pour les différends de voisinage à 28 % pour les différends familiaux. Pour étudier les conditions inégales d'accès aux tribunaux, la présente étude s'est focalisée sur les domaines professionnel et familial, car ils présentent les plus forts taux de judiciarisation (respectivement 13 % et 28 %), alors

que leur fréquence d'occurrence est très contrastée (respectivement 38 % et 10 %). Autrement dit, les personnes ayant connu un conflit au travail sont presque quatre fois plus nombreuses que celles ayant déclaré un conflit familial. Cependant, parmi les premières, celles qui ont eu recours à la justice sont deux fois moins nombreuses que celles qui le font suite à un conflit familial. Les filtres et les obstacles rencontrés dans ces deux domaines produisent des formes de sélection plus ou moins fortes. À partir d'une comparaison des conditions d'accès à la justice suite à des conflits familiaux et des conflits au travail, comment peut-on expliquer les différences produites par cet effet d'entonnoir ?

Une première réponse peut être apportée en comparant le profil social des personnes déclarant avoir eu un de ces deux types de conflits et celui des personnes qui vont finir par saisir la justice. Autrement dit, l'effet d'entonnoir est-il plus contraignant pour certaines catégories de personnes ou pour certains types de conflits ? D'autres éléments de réponse seront fournis par une analyse des étapes intermédiaires de la judiciarisation afin de comprendre comment fonctionnent ces effets d'entonnoir. Suivra enfin une étude de l'articulation entre les caractéristiques sociales et démographiques des personnes impliquées et les *variables*\* relatives au contexte du conflit, en comparant les deux types de différends envisagés.

## I. Du conflit au recours à la justice

### 1. Qui déclare avoir eu un conflit familial ou au travail ?

Avant de comparer les profils des personnes ayant déclaré un conflit familial ou au travail, plusieurs remarques s'imposent concernant la fréquence et les situations qui déclenchent ces deux types de conflits.

Dans le domaine professionnel, le nombre important de litiges (38 % de l'échantillon) s'explique en partie par la formulation large de la question : « Avez-vous déjà connu personnellement un conflit ou un désaccord au travail (avec un collègue, un employeur ou un salarié) ? » Cette interrogation englobe à la fois des litiges sur les conditions de travail, des disputes entre plusieurs personnes et des différends avec la hiérarchie. Il s'agit de situations qui peuvent déjà avoir été discutées soit auprès de collègues, soit auprès des représentant-es du personnel, ce qui rend plus probable leur déclaration dans le cadre d'une enquête statistique.

En revanche, dans le domaine familial, la déclaration de conflits est plus rare (10 % de l'échantillon). Le questionnaire a choisi de spécifier par des exemples des types de litiges qui laissent le choix d'un règlement avec ou sans l'intervention de l'institution judiciaire, en formulant la question ainsi : « Avez-vous déjà connu personnellement une dispute sur une affaire familiale (garde d'enfant(s), droit de succession) ? » (Les divorces n'ont pas été cités, car ils exigeaient alors un passage devant le juge aux affaires familiales<sup>3</sup>.) Les divorces et les séparations n'impliquant pas d'enjeux concernant la prise en charge d'enfant(s) ont certainement été peu déclarés, ce qui diminue la fréquence des conflits familiaux. Néanmoins, les personnes répondant au questionnaire ne pouvaient pas préciser la nature du conflit, ce qui empêche de commenter précisément leur répartition. D'autre part, cette question cible des litiges qui relèvent de la sphère privée et qui n'ont peut-être jamais été soumis à un regard extérieur, ce qui peut signifier pour les protagonistes une moindre visibilité, ainsi que des formes de censure ou d'oubli<sup>4</sup>. Cette différence dans le caractère plus ou moins public des litiges explique en partie l'écart de fréquence des conflits entre la sphère du travail et celle de la famille. On peut néanmoins comparer les caractéristiques des enquêté-es déclarant avoir été impliqué-es dans ces deux types de litiges.

---

<sup>3</sup>Au moment de l'enquête, la loi du 1<sup>er</sup> janvier 2017 modifiant la procédure de divorce par consentement mutuel et rendant possible la signature d'une convention de divorce sans passage devant un juge venait d'entrer en application et n'était donc pas encore effective.

<sup>4</sup>Cette question exclut a priori les cas de violences qui représentaient une catégorie à part.

**Tableau 1. Caractéristiques sociales des personnes ayant déclaré un conflit familial ou au travail**

	Part ayant déclaré un conflit familial (en %)	Part ayant déclaré un conflit au travail (en %)
<b>Sexe</b>		
Homme	9	40
Femme	12	35
<b>Âge</b>		
Moins de 29 ans	7	33
30-39 ans	14	46
40-49 ans	12	48
50-59 ans	9	42
Plus de 60 ans	9	25
<b>Lieu de résidence</b>		
Zone rurale	n.s.	35
Ville petite ou moyenne (2 000 à 199 999 habitant·es)	n.s.	40
Grande ville (plus de 200 000 habitant·es)	n.s.	32
Paris	n.s.	42
<b>Diplôme</b>		
Moins que le baccalauréat	13	33
Baccalauréat	8	43
Baccalauréat+	8	42
<b>Variables relatives à l'emploi et aux revenus</b>		
<b>Revenus mensuels par unité de consommation</b>		
Moins de 950 €	15	39
De 950 € à moins 1 650 €	11	36
De 1 650 € à 2 200 €	8	39
De 2 200 € à moins de 3 200 €	5	45
3 200 € et plus	9	36
Refuse de répondre, ne sait pas ou n'a pas répondu	12	26
<b>Ressources individuelles mensuelles</b>		
Moins de 1 000 €	14	30
De 1 000 € à 1 800 €	15	40
De 1 800 € à moins de 2 500 €	10	38
De 2 500 € à 4 000 €	8	40
4 000 € et plus	8	38
Pas de réponse	12	26
<b>Statut d'emploi</b>		
Fonctionnaire	10	40
Salarié·e du public	16	41
Salarié·e du privé	9	44
Indépendant·e	9	24
Autres (sans emploi, ne sait pas, etc.)	9	18
<b>Profession et catégorie socioprofessionnelle</b>		
Agriculteur·trices	12	18
Artisan·nes, commerçant·es, chef·fes d'entreprise	13	36
Cadres et prof. intel. sup.	7	36
Profession intermédiaires	8	44
Employé·es	13	35
Ouvrier·ères	11	43
<b>Variables concernant la famille</b>		
<b>Type de ménage</b>		
Personne seule ou en couple sans enfant, ou ménage complexe de plus d'une personne	9	35
Famille monoparentale	19	47
Couple avec enfant(s)	10	39
Ensemble	10	38

*Champ* : résident·es en France métropolitaine (hors Corse) âgé·es de 19 à 80 ans (N = 2 631).

*Légende* : les nombres en italique renvoient à des effectifs inférieurs à 1 % de la population du champ étudié. n.s. : non significatif, car la *p-value*\* associée au test de *Khi-2*\* est supérieure à 0,05. Les autres pourcentages sont significatifs au seuil de 5 %.

*Lecture* : 9 % des hommes déclarent avoir eu une dispute sur une affaire familiale (garde d'enfant(s), droit de succession).

*Source* : enquête Préface – vague 2, 2017, ELIPSS/CDSP.

Bien que ces conflits surviennent dans des situations très différentes, les personnes qui déclarent en avoir connu dans le cadre du travail ou de la famille peuvent être rapprochées sur certains plans (voir tableau 1). Dans les deux cas, ce sont plus souvent les trentenaires et les quadragénaires qui sont impliqués. Cette surreprésentation peut refléter un *effet de l'âge*\* : cette période de la vie est à la fois celle où le taux d'activité est plus fort et où la présence d'enfant(s) et de grands-parents âgés est plus probable (d'où des enjeux liés à la garde d'enfant(s) ou aux droits de succession). Dans les deux cas, les familles monoparentales déclarent plus souvent des conflits – presque deux fois plus pour les litiges familiaux et 21 % de plus pour les litiges au travail – que les personnes en couple avec enfant(s). Dans le champ familial, il peut s'agir d'un effet lié à la composition du *ménage*\* : la famille monoparentale est plus propice aux litiges concernant la garde d'enfant(s) que lorsque les deux parents sont encore en couple. L'observation surprend davantage dans le domaine du travail, même si l'effet est de moindre ampleur. On peut imaginer que le cumul du travail domestique et du travail professionnel fait peser une double peine sur les familles monoparentales – essentiellement composées de mères –, accentuant les sources des conflits dans l'articulation de ces deux sphères.

Les différences entre les profils des personnes ayant eu un conflit dans les deux sphères étudiées confirment cette analyse des effets de la division genrée du travail. Les conflits du travail impliquent relativement plus souvent des hommes, ce qui découle en partie de leur taux d'activité plus élevé. En revanche, les conflits familiaux sont davantage déclarés par les femmes, ce qui peut s'expliquer par leur plus grande implication dans les tâches domestiques. L'inégale répartition de ces dernières peut être perçue par les femmes comme une source de conflits, tandis que les hommes peuvent la considérer comme une composante banale de la vie de couple.

La position sociale est également clivante. Les conflits du travail concernent plus souvent deux types de profils : d'une part, des personnes diplômées du supérieur, exerçant une profession intermédiaire et ayant des revenus entre 2 200 € et 3 200 ; d'autre part des ouvrier·ères, plus souvent des hommes, gagnant moins de 950 € par mois<sup>5</sup>. Les conflits familiaux concernent davantage les personnes sans diplôme ou ayant un niveau CAP ou BEP, gagnant moins de 1 800 €, les employé·es (catégorie socioprofessionnelle majoritairement occupée par des femmes) et plus souvent salarié·es du public. Ainsi, les propriétés sociales qui renforcent la capacité à identifier le litige varient fortement d'un domaine à l'autre.

**Tableau 2. Régression logistique\* sur la probabilité de déclarer avoir eu un conflit**

	Conflit familial	Conflit au travail
<b>Constante</b>	- 2,46***	0,1
<b>Sexe</b>		
Homme	- 0,03	0,18*
Femme	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
<b>Nationalité</b>		
Étranger·ère	0,37	- 0,13
Français·e	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
<b>Âge</b>		
Moins de 29 ans	- 0,5•	- 0,4*
30-39 ans	- 0,14	0,04
40-49 ans	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

<sup>5</sup> Les chiffres mentionnés sont des revenus par unité de consommation (UC).

50-59 ans	- 0,2	- 0,09
Plus de 60 ans	- 0,05	- 0,66***
<b>Lieu de résidence</b>		
Zone rurale		- 0,15
Ville petite ou moyenne (2 000 à 199 999 habitant-e-s)		0,02
Grande ville (plus de 200 000 habitant-e-s)		Réf.
<b>Paris</b>		0,27•
<b>Diplômes</b>		
Moins que le baccalauréat	0,26	- 0,29*
Baccalauréat	Réf.	Réf.
Plus que le baccalauréat	0,09	- 0,16
<b>Revenu mensuel (par unité de consommation [UC] pour les conflits familiaux ; individuel pour les conflits au travail<sup>1</sup>)</b>		
Moins de 950 € (par UC) / Moins de 1 000 €	0,46 *	0
De 950 € à moins de 1 650 € par mois (par UC) / De 1 000 € à moins de 1 800 €	Réf.	Réf.
De 1 650 € à moins de 2 200 euros (par UC) / De 1 800 € à moins de 2 500 €	0,01	- 0,03
De 2 200 € à moins de 3 200 € (par UC) / De 2 500 € à moins de 4 000 €	- 0,49*	- 0,04
3 200 € et plus (par UC) / 4 000 € et plus	0,04	- 0,29*
Refuse de répondre, ne sait pas ou n'a pas répondu	- 0,11	- 0,42*
<b>Statut d'emploi</b>		
Fonctionnaire	- 0,04	- 0,05
Salarié-e du public	Réf.	Réf.
Salarié-e du privé	- 0,14	0,05
Indépendant-e	- 0,22	- 0,6**
Autres (sans emploi, ne sait pas, etc.)	- 0,28	- 1,02***
<b>Statut juridique du ménage</b>		
Sans statut juridique (célibataire, union libre)	0,39*	0,2
Avec statut juridique (marié, pacsé)	Réf.	Réf.
Séparé (divorcé, pacs dissout)	0,63**	- 0,14
Veuf	0,44	0,07
N'a pas répondu	0,81	0,1
<b>Présence d'enfant(s) dans le ménage</b>		
Pas d'enfant ou ménage complexe	Réf.	Réf.
Avec enfant(s)	0,29•	- 0,01
N'a pas répondu	0,68	- 0,39

*Champ* : résident-es en France métropolitaine (hors Corse) âgé-es de 19 à 80 ans (N = 2 631).

*Significativité* : • = significatif à 10 % ; \* = significatif à 5 % ; \*\* = significatif à 0,1 % ; \*\*\* = significatif à 1 %.

*Lecture* : les personnes de moins de 29 ans ont plus de risque de déclarer un conflit au travail que celles ayant entre 40 et 49 ans.

*Remarque* : les cases en gris n'ont pas été intégrées au modèle.

*Source* : enquête Préface – vague 2, 2017, ELIPSS/CDSP.

Toutes choses égales par ailleurs, les hommes n'ont pas plus de risques que les femmes de connaître un conflit au sein de la famille ou au travail (voir tableau 2). Dans le cas du conflit familial, derrière la *sur-représentation*\* des femmes se cache l'effet net de variables spécifiques, comme la situation matrimoniale du ménage et la présence d'enfant(s). Ces deux variables ont un effet positif, toutes choses égales par ailleurs, sur le fait de déclarer un conflit familial, alors que le sexe n'est pas significatif. La variable de l'âge ressort davantage : les jeunes de moins de 29 ans ont moins de risques de rencontrer des conflits et de les identifier en tant que tels.

En dehors de ces effets, les caractéristiques démographiques des personnes ayant déclaré avoir un conflit au travail ou familial sont très différentes. Dans le domaine de la famille, l'appartenance à un ménage à faibles revenus accroît significativement la probabilité d'être en situation conflictuelle. Vivre avec moins de 950 € par mois par *unité de consommation*\* – c'est-à-dire avec un faible revenu à partager avec plusieurs personnes au sein du ménage – peut augmenter les tensions autour des pratiques de consommation, des différentes formes d'endettement ou de la prise en charge des enfants. Au contraire, pour les conflits au travail, les ressources individuelles faibles et celles très élevées diminuent la probabilité d'avoir un conflit.

Enfin, la comparaison des deux *régressions*\* fait apparaître l'importance des variables spécifiques à chaque domaine. Pour les conflits familiaux, c'est le statut juridique du ménage et la présence d'enfant(s) qui apparaissent déterminants. Les personnes célibataires ou en union libre d'une part, et les personnes étant divorcées ou ayant un PACS dissout d'autre part, ont une plus grande probabilité de déclarer un conflit familial que celles mariées ou pacsées. Les couples avec enfant(s) ont plus de risques de déclarer un conflit familial que les couples sans enfant, toutes choses égales par ailleurs. La présence d'enfant(s) dans le couple est également un facteur susceptible d'accroître les tensions, puisqu'il peut engendrer la mise au jour de différences de conception concernant les normes éducatives (Brown et Jaspard, 2004) ou les choix d'orientation. Ces variables relatives à la présence d'enfant(s) dans le ménage ou au statut matrimonial ne sont pas significatives pour les conflits au travail. Dans ce dernier cas, l'opposition entre salariat et indépendance est logiquement très clivante, les personnes travaillant dans une relation hiérarchique ayant plus de risques de connaître des conflits que celles installées à leur compte. Le lieu de résidence apparaît également significatif, contrairement aux conflits familiaux. Toutes choses égales par ailleurs, habiter Paris augmente fortement la probabilité de déclarer un conflit au travail<sup>6</sup>.

## 2. Qui va en justice ?

La propension à porter les conflits devant la justice est également très variable selon la sphère dans laquelle ces derniers surviennent. Si la conflictualité est plus fréquente dans le domaine du travail que dans celui de la famille (38 % contre 10 %), les disputes familiales ont en revanche une probabilité plus élevée d'être portées devant la justice. L'image de l'entonnoir reste pertinente, mais celui-ci est plus ou moins sélectif : seulement 13 % des enquêté-es saisissent la justice suite à un conflit au travail, contre 28 % dans le cas d'un conflit familial. Un tel contraste s'explique en partie par la différence de signification donnée au terme « conflit ». Son acceptation est très large dans le cadre du travail et, pour de nombreux litiges, les personnes impliquées choisissent de ne pas recourir au tribunal parce qu'elles ont la possibilité de s'accommoder de la situation, de changer d'emploi ou d'obtenir gain de cause en s'adressant à leur supérieur. À cet égard, la taille de l'entreprise a son importance : le recours à des arrangements dans l'organisation du travail est plus courant dans les petites entreprises que dans les grandes multinationales, où la conflictualité est davantage encadrée par le droit (Pélisse, 2009). Dans la famille, une fois le conflit installé, le recours au tribunal est plus fréquent pour les cas relatifs à la garde d'enfant(s) et aux droits de succession. Toutefois, les caractéristiques sociales des personnes impliquées peuvent également être déterminantes (tableau 3).

**Tableau 3. Caractéristiques sociales des personnes ayant saisi la justice**

	Part ayant saisi la justice suite à un conflit familial (en %)	Part ayant saisi la justice suite à un conflit au travail (en %)
<b>Sexe</b>		
Homme	20	17
Femme	35	10
<b>Âge</b>		
Moins de 29 ans	17	5
Entre 30 et 59 ans	34	13
Plus de 60 ans	20	26
<b>Ressources individuelles</b>		
Moins de 1 000 €	n.s.	35
De 1 000 à 1 800 €	n.s.	14
De 1 800 à moins de 2 500 €	n.s.	12
De 2 500 à 40 00 €	n.s.	12
4 000 € et plus	n.s.	12

<sup>6</sup>Pour une analyse de la singularité des conflits du travail à Paris, voir Salin, 2020.

Refuse de répondre, ne sait pas	n.s.	10
<b>Statut d'emploi</b>		
Fonctionnaire	40	10
Salarié-e du public	28	11
Salarié-e du privé	30	15
Indépendant-e	18	24
<b>Statut juridique du ménage</b>		
Avec statut juridique (marié-e, pacsé-e)	18	29
Sans statut juridique (célibataire, union libre)	37	14
Séparé (divorcé-e, pacs dissout)	33	9
Veuf	32	14
<b>Présence d'enfant(s)</b>		
Pas d'enfant ou ménage complexe	22	16
Avec enfant(s)	43	11
<b>Type de ménage</b>		
Personne seule ou en couple sans enfant, ou ménage complexe de plus d'une personne	22	16
Famille monoparentale	55	17
Couple avec enfant(s)	38	9
<b>Ensemble</b>	28	13

*Champ* : résident-es en France métropolitaine (hors Corse) âgé-es de 19 à 80 ans ; personnes ayant déclaré un conflit familial (N = 268) et un conflit au travail (N = 1037).

*Légende* : les nombres en italique renvoient à des effectifs inférieurs à 1 % de la population du champ étudié. n.s. : non significatif car la p-value\* associée au test de khi-2 est supérieure à 0,05. Les autres pourcentages sont significatifs au seuil de 5 %.

*Lecture* : 17 % des personnes ayant saisi la justice suite à un conflit au travail sont des hommes.

*Source* : enquête Préface – vague 2, 2017, ELIPSS/CDSP.

S'adresser au juge n'est pas le privilège des plus fortuné-es : en cas de conflit au travail, les personnes à faibles revenus saisissent davantage la justice, alors même que ces démarches peuvent être coûteuses. Dans la sphère familiale, les personnes qui portent leur litige devant le tribunal sont plutôt des femmes, trentenaires, déclarant un faible revenu au niveau du ménage (entre 950 et 1 650 € mois et par unité de consommation), célibataires, en union libre, divorcées ou ayant un PACS dissout. La présence d'un enfant clive plus franchement la population : les recours à la justice sont deux fois plus fréquents dans les couples avec enfant(s) que dans les autres. L'effet est encore plus marqué pour les familles monoparentales, qui sont 55 % à saisir la justice après un conflit familial. Les femmes qui cumulent plusieurs de ces caractéristiques saisissent la justice notamment pour fixer les modalités de résidence, d'hébergement et de visite des enfants, ainsi que la contribution à leur entretien et à leur éducation<sup>7</sup>. Elles peuvent avoir davantage intérêt à le faire que les hommes, notamment parce qu'elles bénéficient plus souvent de revenus inférieurs à leurs ex-conjoints, parce que ces démarches judiciaires conditionnent l'accès à certaines allocations<sup>8</sup> ou encore parce qu'elles obtiennent le plus souvent la résidence principale des enfants après une séparation (Collectif Onze, 2013). La décision de saisir la justice semble s'opérer en fonction des revenus de l'ensemble du ménage et des transferts monétaires espérés entre ses membres (notamment grâce aux contributions à l'entretien et à l'éducation des enfants). Le tableau 2 (régression) montre ainsi que le revenu par unité de consommation (dépendant de la richesse et de la composition du ménage) est significatif pour la judiciarisation des conflits familiaux, contrairement aux ressources individuelles, qui sont significatives dans la sphère du travail.

<sup>7</sup>Ce qui peut prendre la forme d'une pension alimentaire.

<sup>8</sup>C'est le cas de l'allocation de soutien familial, qui vise à compléter une pension alimentaire faible, et de l'aide au recouvrement des pensions alimentaires, qui intervient en cas de non-paiement. Elles sont attribuées par la caisse d'allocations familiales.

À première vue, l'effet d'entonnoir renforce les sur-représentations observées plus haut. Seul l'effet du statut d'emploi se distingue : les fonctionnaires ne déclarent pas plus souvent que les autres avoir eu un conflit familial, cependant ils ont davantage recours à la justice quand c'est le cas. Ce résultat pourrait s'interpréter comme une meilleure connaissance des recours juridiques possibles pour ceux qui travaillent durablement pour l'État. Cette sur-représentation ne se retrouve pas dans les conflits du travail, où les fonctionnaires doivent saisir la justice administrative et non prudhomme dans le cadre d'une procédure écrite complexe.

Dans le domaine du travail, les personnes qui saisissent le plus la justice sont les hommes, avec de faibles salaires (moins de 1 000 € par mois de ressources individuelles), un niveau de diplôme inférieur et plutôt salariés du privé. Autrement dit, le second profil des personnes déclarant le plus un conflit au travail – diplômé-es du supérieur, avec des revenus entre 2 200 et 3 200 € par mois – ne va pas jusqu'au bout de l'entonnoir.

L'analyse des caractéristiques des personnes impliquées dans des conflits et saisissant la justice montre que les propriétés sociales ne suffisent pas à prédire le rapport au droit et aux tribunaux. La plus ou moins grande propension à se saisir de l'institution judiciaire dépend fortement du type de litige et du contexte dans lequel il a éclaté. Les ressources pour faire face à un conflit varient selon son type (familial ou professionnel) et c'est cette différence qu'il convient maintenant d'explorer.

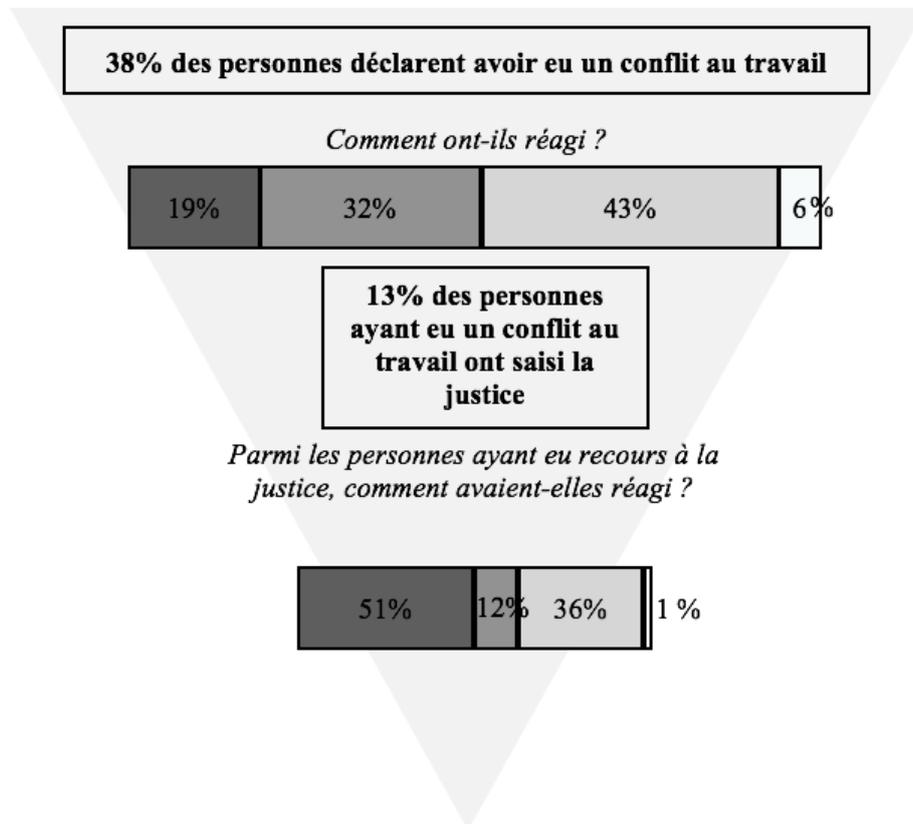
## **II. Les ressources pour faire face à un conflit**

Savoir identifier l'existence d'un conflit est une première étape qui ne préjuge en rien des suites susceptibles de lui être données. Il s'agit désormais d'ouvrir la boîte noire des réactions au conflit pour comprendre ce qui conduit ou non au passage du litige au procès. Dans les sphères professionnelle et familiale, les ressources pour faire face à un conflit sont déterminantes dans le choix de l'issue à lui donner.

### *1. Les voies de la judiciarisation*

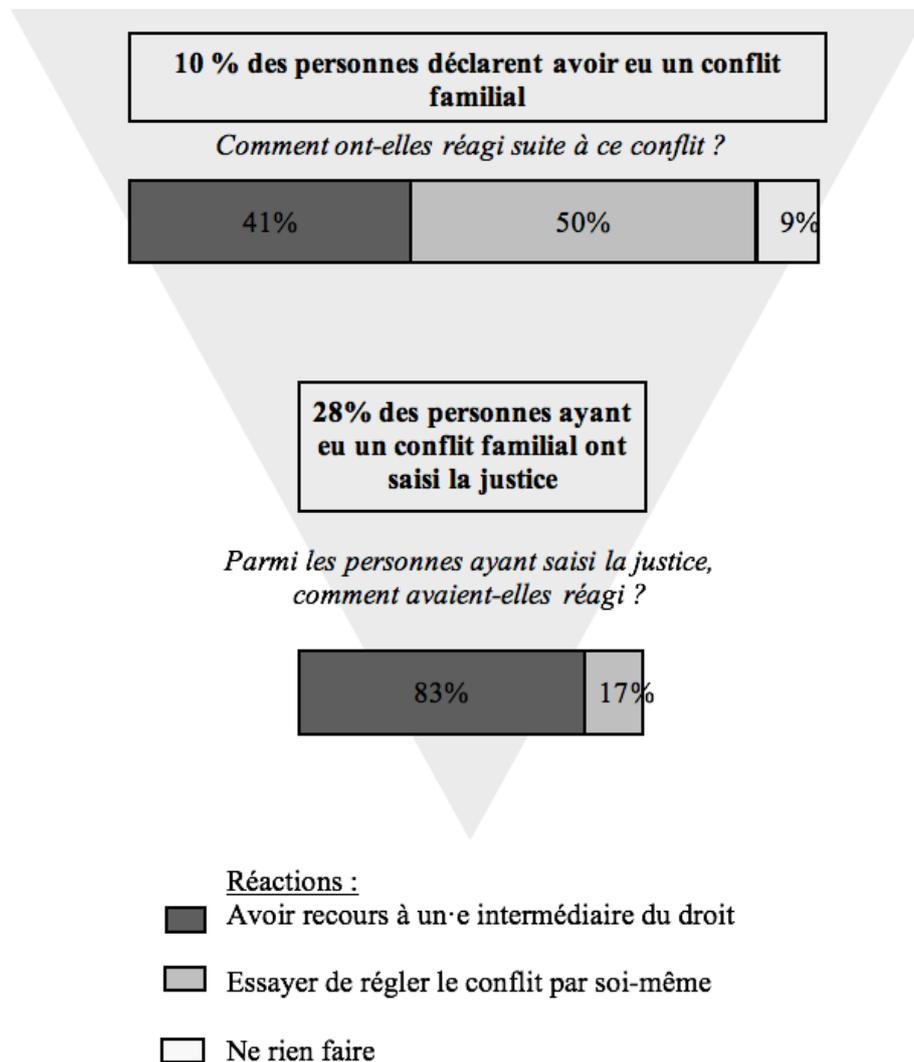
L'enquête Preface permet d'appréhender les étapes qui mènent à la judiciarisation ou qui en détournent, à travers l'analyse des différentes réactions face aux conflits familiaux et au travail (voir les figures 2 et 3).

Figure 2. L'effet d'entonnoir dans les conflits au travail



- Réactions :**
- Avoir recours à un·e intermédiaire du droit
  - Contacter son/sa supérieur·e (en ayant éventuellement recours à un·e intermédiaire du droit aussi)
  - Essayer de régler le conflit par soi-même
  - Ne rien faire

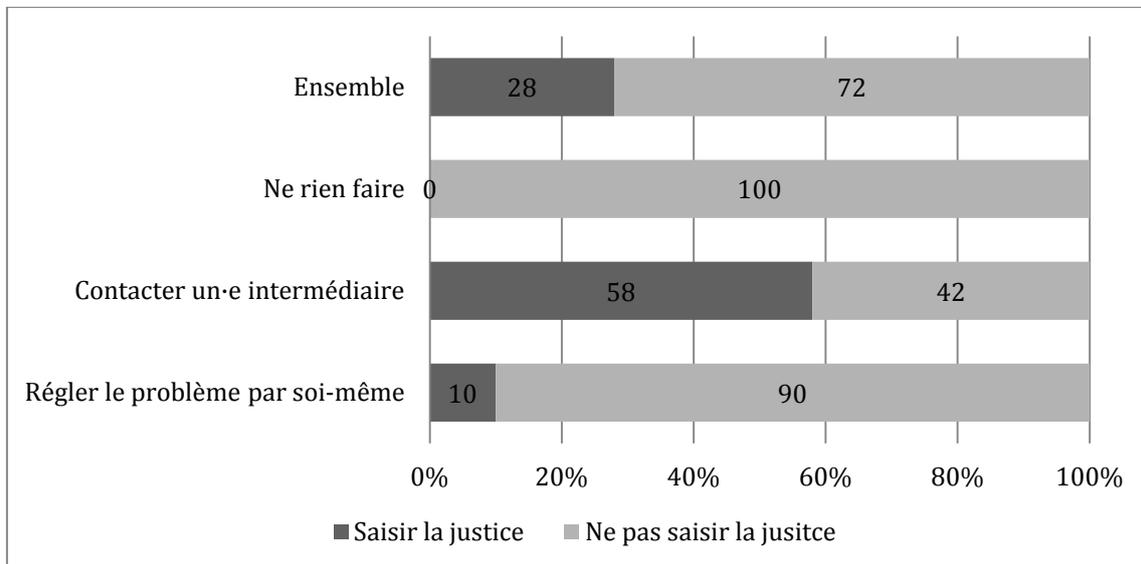
Figure 2. L'effet d'entonnoir dans les conflits familiaux



Lorsque le conflit survient, plusieurs réactions peuvent être adoptées, et chacune accroît ou diminue les chances de pouvoir porter le conflit en justice. « Ne rien faire » équivaut à renoncer à trouver une autre issue que le *statu quo* (sauf lorsque le litige s'est réglé de lui-même), tandis qu'« essayer de régler le problème par soi-même » peut avoir plusieurs significations. Cela peut indiquer qu'on a la certitude de disposer des compétences (juridiques, sociales, politiques) pour obtenir satisfaction seul-e. Cependant, cette réaction peut également refléter une absence de moyen de recourir à un-e intermédiaire du droit. Les différentes réactions face aux litiges prennent sens dans l'opposition entre, d'un côté « ne rien faire » ou « essayer de régler le conflit par soi-même », options qui rendent peu probable la saisie d'un juge, de l'autre côté recourir à un-e intermédiaire du droit, ce qui s'apparente davantage à une étape vers le tribunal. Qui sont ces intermédiaires ? Il peut s'agir d'un-e avocat-e, d'un syndicat, d'un-e juge, d'un-e notaire, de l'inspection du travail, de la médecine du travail ou de la police. Pour les conflits au travail et les conflits familiaux, cette catégorie est composée respectivement de 85 % de recours à au moins un syndicat et de 41 % de recours à au moins un-e avocat-e – ce qui correspondait à des réactions proposées explicitement dans le questionnaire. Les répondant-es pouvaient cocher plusieurs réactions et en indiquer une autre explicitement, ce qui a fait apparaître d'autres intermédiaires du droit. Afin d'améliorer la comparaison des réactions, ces variables ont été recodées de telle sorte que chaque réaction soit exclusive d'une autre réaction. Les intermédiaires du droit sont susceptibles d'accompagner les

requérant·es mais de façon très différente, soit pour résoudre le conflit par un arrangement, soit pour préparer un contentieux et aller jusqu'au tribunal. Elles ou ils se distinguent des collègues, de sa ou son supérieur·e ou des membres de la famille en ce qu'elles ou ils sont extérieur·es à la situation de conflit et disposent de compétences professionnelles spécifiques. Dans tous les cas, la capacité à choisir la bonne ou le bon intermédiaire peut s'avérer déterminante (Spire et Weidenfeld, 2011).

**Figure 4. Saisie de la justice en fonction des réactions suite à un conflit familial**

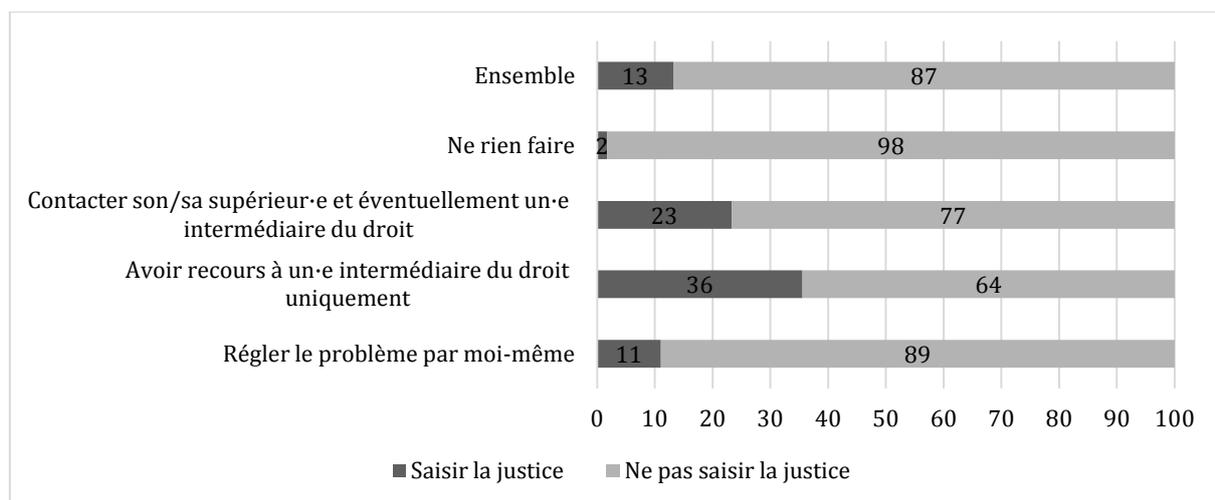


*Champ* : résident·es en France métropolitaine (hors Corse) âgé·es de 19 à 80 ans ; personnes ayant déclaré avoir connu un conflit familial (N = 268) – les individus n'ayant pas répondu ont été exclus (N = 2).

*Lecture* : 58 % des personnes ayant contacté un·e intermédiaire du droit suite à un conflit familial ont saisi la justice.

*Source* : enquête Préface – vague 2, 2017, ELIPSS/CDSP.

**Figure 5. Saisie de la justice en fonction des réactions suite à un conflit du travail**



*Champ* : résident·es en France métropolitaine (hors Corse) âgé·es de 19 à 80 ans ; personnes ayant déclaré avoir eu un conflit au travail et une réaction suite à celui-ci (N = 992).

*Lecture* : 36 % des personnes ayant contacté un·e intermédiaire du droit uniquement suite à un conflit au travail ont saisi la justice.

*Source* : enquête Préface – vague 2, 2017, ELIPSS/CDSP.

Dans les sphères professionnelle et familiale, la propension à saisir la justice est étroitement dépendante du fait d'avoir eu recours à un-e intermédiaire. Dans le cas des conflits au travail (voir figure 5), les personnes ayant fait appel à un syndicat, à un-e avocat-e, à l'inspection du travail ou à la médecine du travail ont une probabilité trois fois plus élevée de saisir la justice que celles qui n'ont pas effectué cette démarche. Néanmoins, si ces personnes contactent également leur supérieur-e, elles ont moins tendance à saisir ensuite la justice. Dans le cas des conflits familiaux (voir figure 4), les personnes qui ont sollicité un-e intermédiaire du droit (avocat-e, notaire ou médiateur-riche, notamment) ont plus de cinq fois plus de chances de saisir la justice que celles qui ont agi seules. Ces deux résultats soulignent le rôle fondamental que jouent les intermédiaires du droit dans l'accès au juge. Dans leur article séminal, Felstiner *et al.* (1980) avaient déjà l'intuition que les professionnel-les du droit jouent un rôle important dans l'accès au tribunal, tout en soulignant leur diversité : « Les avocats, psychothérapeutes, syndicalistes, travailleurs sociaux, fonctionnaires du gouvernement et les autres agents et administrateurs aident les individus à prendre conscience de leurs griefs et de ce qu'ils peuvent faire » (p. 47).

## 2. Une gestion du conflit dépendante des propriétés sociales

Confrontées à un conflit, les personnes qui décident de ne rien faire ou de régler le problème par elles-mêmes ont beaucoup moins de chances d'accéder au juge que celles qui ont sollicité un-e intermédiaire du droit. Si la probabilité de saisir la justice est déterminée par la façon de réagir, le type de réaction dépend en premier lieu des ressources sociales dont dispose la personne.

**Tableau 4. Les propriétés sociales qui conditionnent les réactions au conflit**

Réactions	Conflit familial			Conflit du travail			
	Régler par soi-même	Avoir uniquement recours à un-e intermédiaire du droit	Ne rien faire	Régler par soi-même	Avoir uniquement recours à un-e intermédiaire du droit	Contacter son/sa supérieur-e et éventuellement un-e intermédiaire du droit	Ne rien faire
<b>Nationalité</b>							
Français	47	45	8	42	20	33	5
Étranger	84	15	1	53	7	24	16
<b>Âge</b>							
Moins de 29 ans	n.s.	n.s.	n.s.	46	10	24	20
30-59 ans	n.s.	n.s.	n.s.	42	20	34	4
Plus de 60 ans	n.s.	n.s.	n.s.	44	26	28	2
<b>Statut d'emploi</b>							
Fonctionnaire	56	37	7	31	24	40	5
Salarié-e du public	48	41	11	32	19	38	11
Salarié-e du privé	54	43	3	51	18	27	4
Indépendant-e	36	39	25	64	14	19	3
<b>Contrat de travail</b>							
CDI	50	43	7	41	20	34	5
Contrat précaire	84	13	2	39	11	36	15
<b>Ensemble</b>	<b>50</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>6</b>

*Champ* : résident-es en France métropolitaine (hors Corse) âgés-es de 19 à 80 ans ; personnes ayant eu un conflit familial (N = 268) et personnes ayant eu un conflit au travail (N = 1038).

*Légende* : les nombres en italique renvoient à des effectifs inférieurs à 1 % de la population du champ étudié.

n.s. : non significatif, car la p-value associée au test de khi-2 est supérieure à 0,05. Les autres pourcentages sont significatifs au seuil de 5 %.

*Lecture* : parmi fonctionnaires ayant eu un conflit au travail, 56 % ont déclaré avoir réglé leur conflit familial par eux-mêmes.

*Source* : enquête Préface – vague 2, 2017, ELIPSS/CDSP.

La réaction la plus courante consiste à régler le problème par soi-même, avec des variations selon le type de litige (voir tableau 4) : dans 43 % des cas pour le travail et dans 50 % des cas pour la famille. Les étranger·ères se distinguent des Français·es dans la mesure où ils ou elles ont plus souvent tendance à régler par eux-mêmes ou par elles-mêmes ces deux types de litiges – l’effet étant plus fort pour les conflits familiaux. La moindre connaissance des intermédiaires du droit et les éventuelles difficultés linguistiques pourrait expliquer que l’accès à ces intermédiaires soit beaucoup moins fréquent pour les étranger·ères.

Au-delà de ces tendances générales, il est frappant de constater que les caractéristiques sociales qui conditionnent un certain type de réaction changent selon le type de conflit. Le statut d’emploi produit des effets différents d’un conflit à l’autre. Ainsi, les fonctionnaires ont plus souvent tendance à régler par elles-mêmes ou par eux-mêmes les conflits familiaux que les autres salarié·es, tandis que, dans la sphère professionnelle, elles ou ils ont davantage recours à un·e intermédiaire du droit – ce qui peut s’expliquer par la nature de la procédure écrite du tribunal administratif quand l’oralité est la règle dans de nombreuses procédures prudhommales. Les indépendant·es choisissent plus souvent que les autres de régler seul·es un conflit au travail, mais elles ou ils le font moins souvent que les autres lorsqu’il s’agit d’un conflit familial. Enfin, les plus de 60 ans ont plus souvent que les autres recours à un·e intermédiaire du droit en cas de conflit du travail, alors que le lien entre âge et conflit familial n’est pas significatif.

Il ressort de ce premier tour d’horizon que la probabilité d’avoir recours à un·e intermédiaire ne dépend pas mécaniquement de certaines caractéristiques sociales ou démographiques : les *corrélations\** qui se dégagent varient d’un type de conflit à l’autre.

### 3. La mesure des inégalités sociales face à la judiciarisation

Il reste à se demander dans quelle mesure les caractéristiques sociales peuvent avoir un effet propre sur le recours à la justice, si l’on tient compte également des variables liées à la spécificité de chaque situation et des réactions qui ont précédé. Nous traiterons dans cette partie uniquement des conflits au travail car les faibles effectifs des disputes familiales ne nous permettent pas de dégager d’effets significatifs des variables explicatives.

**Tableau 5. Régression logistique sur la probabilité de saisir la justice suite à un conflit au travail**

Variable	Régression 1	Régression 2	Régression 3
<b>Constante</b>	-3,53***	-3,49***	-3,51***
<b>Sexe</b>			
Homme	0,29	0,24	0,22
Femme	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Nationalité</b>			
Étranger·ère	-0,96•	-0,71	-0,76
Français·e	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Âge</b>			
Moins de 29 ans	Réf.	Réf.	Réf.
Entre 30 et 59 ans	1,32 *	0,98 .	0,9
Plus de 60 ans	1,73**	1,37*	1,24*
<b>Statut d’emploi</b>			

Fonctionnaire	- 0,16	- 0,11	-0,13
Salarié-e	Réf.	Réf.	Réf.
Indépendant-e	0,02	- 0,18	- 0,09
Sans emploi	- 0,6*	- 0,74*	- 0,77**
<b>Ressources individuelles</b>			
Moins de 1 800 €	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 1 800 €	0	0,12	0,12
Autre (ne sait pas, refuse de répondre, etc.)	0,44	0,17	0,3
<b>Contrat de travail</b>			
CDI	Réf.	Réf.	Réf.
Contrat précaire	1,01**	1,25**	1,25**
NA	0,73**	0,75**	0,7**
<b>Réactions</b>			
Régler le conflit par soi-même	-	Réf.	Réf.
Avoir recours à un-e intermédiaire du droit uniquement	-	1,61***	1,65***
Contacteur son/sa supérieur-e (et éventuellement un-e intermédiaire du droit)	-	- 0,86**	- 0,84**
Ne rien faire	-	- 1,65	- 1,69
<b>Saisie de la justice suite à un autre type de conflit</b>			
Jamais	-	-	Réf.
Au moins une fois	-	-	1,12***

*Champ* : résident-es en France métropolitaine (hors Corse) âgés-es de 19 à 80 ans ; personnes ayant déclaré avoir eu un conflit au travail (N = 1 036).

*Légende* : Réf. = situation de référence ; • = significatif à 10 % ; \* = significatif à 5 % ; \*\* = significatif à 1 % ; \*\*\* = significatif à 0,1 % ; - = non testé dans le modèle.

*Lecture* : les personnes âgées de 30 à 49 ans une probabilité plus élevée de saisir la justice suite à un conflit au travail comparées à celles de moins de 29 ans.

*Source* : enquête Préface – vague 2, 2017, ELIPSS/CDSP.

Toutes choses égales par ailleurs, les variables démographiques et sociales habituelles, telles que le sexe et la nationalité, sont non significatives pour expliquer le recours à la justice suite à un conflit au travail lorsque l'on prend en compte les types de réaction (voir tableau 5). En effet, les effets liés à la nationalité disparaissent lorsqu'on prend en compte le rôle que peut jouer un intermédiaire (voir régression 2). En revanche, les modalités les plus pertinentes semblent être celles qui concernent la situation de travail. Le fait d'être en contrat précaire augmente ainsi significativement les chances de porter le conflit devant la justice, par rapport au fait d'être en contrat à durée indéterminée. Ce résultat mériterait d'être approfondi par une enquête qualitative ; il laisse penser que les salarié-es les moins protégé-es par leur statut sont plus incité-es que les autres à recourir aux prudhommes.

Ces régressions logistiques successives mettent en relief l'importance du type de réaction, toutes choses égales par ailleurs, en particulier le fait d'avoir recours à un-e intermédiaire du droit. Le fait d'être étranger-ère n'a plus d'effet significatif dans la deuxième régression, où l'on prend en compte le type de réaction. La troisième régression montre que le fait de saisir la justice suite à un autre conflit augmente sensiblement la probabilité de le faire dans le cadre d'un conflit au travail, ou

l'inverse. Dans tous les cas, il semblerait qu'il y ait bien une forme de socialisation à la justice. Tout se passe comme si un premier contact avec cette instance modifiait l'horizon des possibles en cas de nouveau conflit et amorçait l'apprentissage de son fonctionnement, indépendamment du résultat obtenu précédemment devant le juge.

## Conclusion

L'exploitation de l'enquête Preface permet pour la première fois de mesurer les chances de saisir la justice selon les types de conflits et les caractéristiques sociales des personnes. L'explicitation des cheminements qui conduisent du conflit au tribunal met en lumière d'importantes variations selon les types de situations conflictuelles. La comparaison systématique des conflits familiaux et des conflits au travail met en évidence les caractéristiques propices au recours à l'institution judiciaire. Dans les deux cas, il y a un effet d'entonnoir qui résulte de multiples pratiques sélectives. Cependant, celui-ci ne reflète pas nécessairement un processus uniforme de sélection et ne renvoie pas aux mêmes types d'inégalités. En effet, les variables telles que le sexe, le diplôme, le revenu ou la nationalité jouent un rôle important mais n'agissent pas toujours dans le même sens. Pour les membres des classes moyennes ou supérieures aux prises avec des conflits familiaux, il peut être plus avantageux de ne pas aller en justice et de trouver des arrangements en amont, de façon à conserver un ascendant et à ne pas être placé sous la dépendance et l'incertitude d'un jugement extérieur. En revanche, pour les travailleur-ses en situation de précarité qui parviennent à faire appel à un-e intermédiaire du droit, l'institution judiciaire peut apparaître comme l'un des seuls moyens pour obtenir satisfaction. La judiciarisation des litiges se présenterait ainsi, pour certaines populations en situation de fragilité, comme un dernier recours – qui peut néanmoins se retourner contre elles au moment du verdict.

Le paradigme de l'entonnoir pour analyser l'accès au droit n'est qu'en partie confirmé. D'une part, ce modèle de sélection des requérant-es ne fonctionne pas de la même façon pour tous les types de conflits. D'autre part, cet effet d'entonnoir n'est pas synonyme d'une sélection sociale qui favoriserait l'accès à la justice des plus doté-es en capitaux. Les données recueillies grâce au dispositif ELIPSS montrent que ce sont plutôt les moins doté-es qui saisissent le plus souvent la justice suite à un conflit familial ou au travail. Cette plus grande propension à la judiciarisation ne préjuge pas de leurs chances d'obtenir satisfaction. Par comparaison, les membres des classes supérieures y ont plutôt moins recours, dans la mesure où l'évitement de la justice peut représenter dans leur cas un règlement du litige plus sûr et plus avantageux.

## Références bibliographiques

- BESSIERE C., GOLLAC S., 2017, « Un entre-soi de possédant-e-s. Le genre des arrangements patrimoniaux dans les études notariales et cabinets d'avocat-e-s », *Sociétés contemporaines*, 108, p. 69-95.
- BEROUD S., DENIS J.-M., DESAGE G., GIRAUD B., PELISSE J., 2008. *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Vulaines-sur-Seine, Croquant.
- BLANKENBURG E., 1994, « La mobilisation du droit. Les conditions du recours et du non-recours à la justice », *Droit et société*, 28, p. 691-703.
- BROWN E., JASPARD, M., 2004. « La place de l'enfant dans les conflits et les violences conjugales », *Revue des politiques sociales et familiales*, 78, p. 5-19.
- COLLECTIF ONZE, 2013, *Au tribunal des couples. Enquête sur des affaires familiales*, Paris, Odile Jacob.
- EWICK P., SILBEY S., 1998, *The Commonplace of Law. Stories of Everyday Life*, Chicago, University of Chicago Press.
- FELSTINER W.L., ABEL, R.L., SARAT, A., 1980, "The emergence and transformation of disputes: naming, blaming, claiming", *Law and Society Review*, p. 631-654.

PELISSE J., 2009, « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 86, p. 73-96.

PINTO L., 1989, « Du “pépin” au litige de consommation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 76, p. 65-81.

Salin F. 2020, « Inégalités sociales et judiciaires aux prud’hommes : le cas des référés », *Droit et société*, 106, p. 567-585.

SPIRE A., WEIDENFELD K., 2011, « Le tribunal administratif : une affaire d'initiés ? Les inégalités d'accès à la justice et la distribution du capital procédural », *Droit et Société*, 79, p. 689-713.