



Le droit au service du syndicalisme. Les juristes de la CFDT

Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume

► To cite this version:

Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume. Le droit au service du syndicalisme. Les juristes de la CFDT. Nouvelle Revue du travail, 2020, 17, 10.4000/nrt.6991 . hal-03158937

HAL Id: hal-03158937

<https://hal.science/hal-03158937>

Submitted on 4 Mar 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.

La nouvelle revue du travail

17 | 2020

Travailler dans le droit

Corpus - Travailler dans le droit

Le droit au service du syndicalisme. Les juristes de la CFDT

*The right in the service of trade unionism. The jurists of the CFDT**El derecho al servicio del sindicalismo. Los juristas de la CFDT***CÉCILE GUILLAUME ET JEAN-MICHEL DENIS**<https://doi.org/10.4000/nrt.6991>

Résumés

Français English Español

Poussés par les demandes de leurs adhérents, la légalisation et la juridicisation et des relations sociales, les syndicats se sont engagés dans des processus d'internalisation du droit, notamment sous la forme de services juridiques internes. Les professionnels du droit qui y travaillent évoluent dans des organisations où prédominent des formes de rationalité politique et partisane qui peuvent entrer en conflit avec les logiques professionnelles qu'ils représentent. Cet article se penche sur les conditions d'exercice de leur métier entre savoir expert et logiques militantes et s'interroge sur le processus de professionnalisation hybride qu'ils parviennent à construire.

Driven by the demands of their members and the legalization of employment relations, trade unions have engaged in processes of internalization of the law in the form of internal legal services. The legal professionals employed in those services have to work in organizations where forms of political rationality predominate and may conflict with the professional logic they represent. This article examines the conditions under which they exercise their profession between expert knowledge and militant logic and questions the hybrid professionalization process they manage to build.

Impulsados por las demandas de sus miembros, la legalización y la juridificación y relaciones sociales, los sindicatos se han comprometido en procesos de internalización del derecho, sobre

todo, bajo la forma de servicios jurídicos internos. Los profesionales del derecho que trabajan en ellos se desarrollan en organizaciones donde predominan formas de racionalidad política y partidista que pueden entrar en conflicto con las lógicas profesionales que representan. Este artículo aborda las condiciones en que ejercen su profesión entre conocimiento especializado y lógicas militantes, y se interroga sobre el proceso de profesionalización híbrido que han llegado a construir.

Entrées d'index

Mots-clés : Syndicats, service juridique, juristes, professionalisation, loi

Keywords: Trade unions, legal services, legal officers, professionalization, law

Palabras claves: Sindicatos, servicio jurídico, juristas, profesionalización, ley

Texte intégral

- 1 Poussés par les demandes de leurs adhérents, la légalisation et la juridicisation des relations sociales (Pélisse, 2009), les syndicats se sont engagés dans des processus d'internalisation du droit (Edelman, 2016), en se dotant d'une expertise légale interne (Edelman, Suchman, 1999). À la suite des enquêtes sur les services juridiques des organisations syndicales (Pélisse, 2007 ; Tellier, 2014 ; Willemez 2003, 2017a), cet article s'intéresse à l'activité des professionnels qui y travaillent. Car, comme d'autres experts internes, ces spécialistes du droit ont la particularité d'exercer dans des structures où prédominent des formes de rationalité politique et partisane qui peuvent entrer en conflit avec les logiques professionnelles qu'ils représentent.
- 2 Ces tensions font écho aux difficultés rencontrées par les « intermédiaires du droit » (Pélisse, 2014), confrontés à l'emprise croissante des logiques organisationnelles et managériales (Edelman, 2016) qui tendent à « orienter » la finalité des usages du droit. Cependant, loin d'être passifs, ces professionnels mettent en œuvre de multiples stratégies pour faire face aux contradictions et dilemmes induits par la pluralité des formes de légitimité en présence (Schott et al., 2016) et adoptent des positionnements différenciés (Lejeune, 2017). Selon Nelson et Nielsen, les juristes d'entreprise peuvent ainsi jouer trois types de rôles : celui de policier, de conseiller ou d'entrepreneur (Nelson et Nielsen, 2000). Les « policiers » se définissent d'abord comme des gardiens légaux, principalement préoccupés par la conformité à la loi. Les « conseillers » fournissent des conseils juridiques, mais ils font aussi des suggestions fondées sur des préoccupations liées aux logiques économiques et organisationnelles. Enfin, les « entrepreneurs » se définissent comme des « conseillers en affaires », subordonnant leur logique professionnelle à la raison des affaires. Cette typologie suggère une variété de statut et de légitimité internes (Edelman, 2016), mais donne peu d'indications sur les répertoires juridiques valorisés. Or les organisations syndicales adoptent des stratégies juridiques et judiciaires variées, qu'il s'agisse de produire de nouvelles normes ou de mettre en œuvre celles qui existent. Quel est le rôle des experts dans la définition des usages du droit dans un tel contexte ? Quelles articulations opèrent-ils entre logiques juridiques et judiciaires ? De quelle autonomie disposent-ils ? Sont-ils en capacité d'orienter voire d'infléchir le sens de l'action syndicale ou inversement les pratiques juridiques sont-elles subordonnées aux orientations de l'organisation syndicale pour laquelle ils travaillent ? Pour le dire autrement, quelle est la contribution de ces experts à la fabrique du syndicalisme de proposition¹ (Defaut, 2009) cher à la CFDT ?
- 3 Partant de l'idée que les formes de l'activité juridique varient selon les caractéristiques organisationnelles des syndicats (Willemez 2017a ; Colling 2006), la dynamique des relations de travail, la taille et la complexité des groupes représentés,

ainsi que les stratégies des experts juridiques (Colling 2006 ; Willemez 2017b), nous avons mené une étude sur les différents usages du droit au sein de la CFDT. Le choix de cette organisation s'explique à la fois par des facilités d'accès au terrain², mais également par l'ancienneté du secteur juridique confédéral et le caractère innovant des luttes judiciaires menées dans les années 1970 (Chappe et al. 2019 ; Pélisse, 2007 ; Willemez, 2003). Dans ce cadre, nous avons pris contact avec des juristes et des responsables politiques en charge des questions juridiques d'un large éventail de structures – confédérale, fédérale et locale – de la CFDT. Dans le cours de l'année 2018, nous avons mené 39 entretiens : 8 avec des juristes et des responsables politiques confédéraux ; 16 avec des juristes et responsables politiques dans 11 fédérations choisies pour la diversité de leur taille et du secteur couvert, du secteur public et privé ; 10 avec des secrétaires de syndicats et militants en charge du juridique dans 6 syndicats ; 2 avec des responsables juridiques dans une union départementale et une union régionale ; et 3 délégués syndicaux centraux de grosses entreprises (cf. tableau en annexe).

- 4 Après avoir présenté le processus de professionnalisation de la fonction juridique à l'œuvre dans les différentes structures de la CFDT, nous analyserons la nature des activités réalisées par les professionnels du droit, en lien avec leurs différents interlocuteurs, pour ensuite discuter des contours de leur autonomie et de leur contribution au sens de l'action syndicale telle que portée par la CFDT.

Une professionnalisation progressive des services juridiques

- 5 À la CFDT, le service juridique confédéral a pris de l'ampleur à partir des années 1970 (Tellier, 2014 ; Willemez, 2003, 2017b). Il s'est progressivement étoffé, passant de trois personnes à dix aujourd'hui. Le profil des juristes a également évolué. Les militants formés au droit où les universitaires ont été remplacés par des jeunes diplômés. C'est en ce sens qu'il est possible de parler de professionnalisation, celle-ci étant clairement liée au besoin d'expertise juridique dans le travail de lobbying parlementaire et gouvernemental effectué par la confédération à l'occasion de l'élaboration de nouvelles lois³ et dans l'interprétation des textes.

« Avec l'explosion des normes et des textes législatifs dans le monde du travail depuis quatre, cinq ans, il ne peut pas en être autrement, ça crée presque une obligation que le juridique prenne une place plus importante ». [Responsable politique, confédération]

- 6 Dans les fédérations, les services juridiques sont plus récents. Ils ont été créés à la fin des années 1990. Seules les fédérations du public (SGEN⁴, Interco⁵, Santé Sociaux⁶) avaient déjà un responsable juridique, souvent seul en charge des dossiers individuels et collectifs, à l'image de Marc, ancien militant formé sur le tas :

« Je suis à la fédération depuis 1990. Je suis tout seul sur le contentieux et ma tâche c'est essentiellement le contentieux. Il y a des gens à la fédération qui s'occupent des statuts des personnels et qui peuvent répondre à des questions juridiques, mais je suis le seul à faire du contentieux, à aller devant les tribunaux et à aider les gens à aller devant les tribunaux, à s'adresser à un avocat. Les autres permanents donnent des conseils d'ailleurs plus éclairés que moi parce qu'ils connaissent mieux les statuts du personnel, les élus du second degré ou les élus des bibliothèques ». [Juriste, fédération SGEN]

- 7 Cette structuration progressive est liée au renforcement de la négociation collective

dans le secteur privé et, plus largement, à la juridicisation des relations sociales (Pélisse, 2009) dans les branches et les entreprises, avec, en miroir, la place croissante prise par les professionnels du droit dans les grandes fédérations patronales et l'approche « sécuritaire » déployée par les employeurs soucieux de ne pas se faire « coincer sur le juridique » (Yazdanpanah, 2018). De nombreuses fédérations ont ainsi fait le choix de renforcer leur service juridique qui se compose aujourd'hui d'un ou deux juristes ; chiffre qui reste modeste comparativement à l'ampleur des services juridiques des organisations patronales.

« Au début des années 2000, la fédération a pris le virage du juridique notamment pour l'accompagnement des négociations. En face, quand on regarde la qualité de rédaction des accords, on ne pouvait pas faire l'économie de ne pas avoir de juristes parce qu'on est sur des négociations très pointilleuses avec des équipes juridiques en face très importantes même au niveau territorial. Au niveau du GIM, la chambre patronale territoriale Métallurgie Île-de-France, ils ont 60 juristes. Donc, il y a un très bon accompagnement de leurs adhérents ». [Juriste, fédération FGMM]

- 8 Ces derniers ne proviennent plus du vivier interne des militants, mais ont été recrutés pour leurs compétences professionnelles, à l'externe, sur petites annonces ou par le réseau CFDT, à l'image de Manon.

« J'ai vingt-neuf ans. Je suis à la fédération depuis cinq ans. Je suis arrivée par mon Master 2 en droit social. En fait, on est arrivé en même temps, mon collègue et moi. On est arrivé tous les deux pour prendre la relève des deux précédents juristes qui sont partis au moment de notre arrivée. C'est le Master 2 de juristes de droit social où Marc Robert est professeur, en fait. Du coup, ils ont un partenariat et on a demandé à travailler en organisation syndicale et ils nous ont proposé en retour un poste.

Question : Tu aurais pu aller dans une autre organisation syndicale ?

J'aurais pu, oui, parce que les postes de juristes en organisation syndicale sont très rares. C'est vraiment ça que je voulais faire. Je ne voulais pas être avocate et je ne voulais pas travailler en entreprise. Après une fois que j'avais dit ça, ça commençait à être difficile de dire « je veux travailler expressément à la CFDT »

Question : Comment tu vois la suite pour toi ?

Je ne sais pas. C'est vrai que comme nos prédécesseurs sont devenus avocats, tout le monde pense qu'on va suivre la même voie. Je pense que ce ne sera pas la mienne, mais par contre, je ne sais pas ce que je ferai après ». [Juriste, fédération des Services]

- 9 Dans la plupart des fédérations du privé, les services juridiques ont d'abord comme mission le conseil aux équipes fédérales et aux grosses sections d'entreprise. Il en va de même au niveau de la confédération où les missions du service juridique sont aujourd'hui recentrées sur le soutien aux responsables politiques, notamment en matière de négociation des accords interprofessionnels ou de lobbying politique sur les projets de loi. Au niveau fédéral comme confédéral, les juristes ne sont pas en lien direct avec les syndicats (sauf pour certains contentieux dits d'intérêt général ou relatifs au droit syndical pour lesquels ils doivent donner leur aval). Dans les fédérations, ils répondent aux sollicitations des responsables politiques en charge des différents services et branches et les délégués syndicaux centraux, ce qui peut représenter jusqu'à 60 branches pour la FGA⁷ ou plus de 500 délégués centraux à la FGMM⁸ (en plus de la centaine de syndicats). Mais cette répartition des rôles est toute théorique. Car si, pour tout ce qui relève du juridique, les syndicats doivent s'adresser au responsable politique

fédéral en charge de leur secteur/région qui fait office de filtre et ne réfère au service juridique seulement pour les questions « complexes », ils savent trouver les moyens d'un contact direct avec le service juridique.

« En fait, je suis surtout là pour répondre aux secrétaires nationaux. Normalement, les secrétaires de syndicat s'adressent aux secrétaires nationaux pour leur poser la question qui peut être un peu juridique, un peu politique. Si c'est trop juridique, on me renvoie la question, mais entre la théorie et la pratique... Certains syndicats appellent le standard de la fédération et on me les passe directement ». [Juriste, fédération FNCFB⁹]

- 10 La situation est différente dans les fédérations plus petites et/ou dans celles relevant du secteur public. Les juristes y sont souvent seuls, à l'image de Marc mentionné ci-dessus, et font le lien avec les syndicats et parfois les adhérents, comme à Interco ou au SGEN. Dans ces fédérations, les syndicats souvent de petite taille, semblent relativement démunis face aux questions juridiques et s'adressent directement à leur fédération. Les structures interprofessionnelles, capables de les épauler sur les questions de droit privé, sont en revanche rarement en capacité de suppléer aux services juridiques fédéraux sur les questions de droit public. Dans le secteur privé, les gros syndicats, et parfois certaines sections syndicales, traitent les questions juridiques de façon plus autonome. Ils disposent de militants référents, parfois formés sur le tas, et d'avocats stagiaires, et peuvent bénéficier de l'aide juridique de la part d'associations ou établir une convention avec un avocat par le biais du comité d'entreprise.

« Ça fait huit ans que je suis à la CFDT. De façon bénévole ça m'intéressait, ça fait donc cinq ans que je fais ça, le juridique. Mon métier à l'origine était commercial, mais j'ai fait beaucoup de choses. J'étais artisan, j'ai fait les marchés et puis donc je me suis retrouvé dans la sécurité parce que j'étais au chômage et j'ai donc constaté qu'en étant dans la sécurité, il y avait beaucoup de problèmes. Donc je me suis syndiqué et en venant au syndicat, je suis rentré dans le circuit... le bureau et puis la commission exécutive... Le juridique c'est venu comme ça, au fur à mesure. Il faut se documenter, faire des formations et puis à force de voir des dossiers, c'est toujours les mêmes problèmes qui ressortent ». [Responsable juridique de syndicat, fédération des Services]

- 11 Certains syndicats s'appuient aussi sur des conseillers prud'hommes et mettent en place un réseau de référents juridiques, membres du bureau du syndicat, mais formés au droit, capables de soutenir les nouvelles sections et de discuter des conditions de prise en charge des contentieux et de leur bienfondé. Dans d'autres syndicats, la prise en charge est plus collective, avec la participation de militants qui prennent sur leur temps syndical, un travail de sélection des dossiers en interne et la recherche d'appui et de conseils du côté de l'interprofessionnel (surtout quand le syndicat partage les locaux de l'union départementale). La plupart d'entre eux organisent aussi des permanences avec ou sans l'appui d'avocats, mais assurées par des militants expérimentés et souvent formés au droit « sur le tas », à l'image de Maria, qui défend la cause des salariés de service à la personne depuis plus de quinze ans, avec l'aide de l'union départementale et, depuis peu, d'un avocat.

« Aujourd'hui, je passe plus de temps sur le juridique que dans les autres activités que je fais. C'est le secteur qui veut ça. Ce sont des salariées isolées, elles sont seules sur le lieu de travail. En cas d'agressions, d'altercations ou autre, personne ne peut témoigner. On n'a même pas le droit d'intervenir, d'accompagner la personne pour aller à l'entretien préalable de licenciement.

Question : Tu t'es formée seule au droit ?

C'est au fil du temps. J'ai appris tous les jours, en fonction des personnes que j'ai

reçues. Et puis à l'UD, à l'époque, il y avait des permanences juridiques. J'étais la grande consommatrice juridique de l'UD de Paris. Maintenant, on est arrivé à avoir des partenaires avocats donc on a une permanence juridique assistée par un avocat tous les jeudis matin ». [Secrétaire de syndicat, fédération des Services]

- 12 Toutes les structures de la CFDT ne sont pas en capacité d'embaucher des juristes diplômés ou de recourir à des avocats stagiaires comme le font certains gros syndicats, mais l'on observe un souci partagé de professionnaliser le conseil juridique donné aux adhérents et aux militants. Cette professionnalisation passe par une montée en compétence de certains militants qui ont une appétence pour le droit et un recours fréquent aux conseils d'avocats travaillistes proches de la CFDT. Une nette division du travail entre militants et professionnels du droit, internes ou externes, s'opère néanmoins à partir du moment où le dossier de l'adhérent se transforme en plainte individuelle ou collective. Interviennent alors des avocats, des défenseurs syndicaux et parfois les services juridiques des structures fédérales ou confédérales.

Des activités variées, des professionnels très sollicités

- 13 L'activité juridique des différentes structures est variée. Elle dépend des filtres mis en place par les organisations dans la gestion des demandes des adhérents et militants. Mais dans la gamme étendue des prestations juridiques rendues, le recours en justice ne représente qu'une faible part de l'activité des professionnels. La gestion des contentieux n'est pas forcément l'activité la plus valorisée, car elle est chronophage et administrative, même si elle peut être formatrice pour les nouveaux arrivants. La grande majorité des dossiers juridiques relève du soutien à l'adhérent (insuffisance professionnelle, licenciement abusif ou économique, sanction disciplinaire, salaires, harcèlement, inaptitude). Le nombre de ces dossiers est en nette diminution. Il est passé de 2253 en 2009 à 1291 en 2017 (source : CNAS). Cette baisse significative est cohérente avec celle des contentieux prud'homaux au niveau national¹⁰, du fait notamment des conditions renforcées d'accès aux prud'hommes et de l'encouragement aux ruptures conventionnelles.
- 14 Les juristes fédéraux traitent, pour leur part, deux autres types de dossiers : les contentieux initiés par la fédération elle-même et les contentieux portant sur le droit syndical, l'intérêt général ou collectif initiés par les syndicats, sur lesquels ils sont appelés à émettre un avis, avant d'être acceptés/validés par la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS). Créée en 1973 initialement comme caisse de grève afin d'assurer « un soutien financier aux adhérents engagés dans un conflit du travail » et « défendre les militants victimes de répression patronale », la CNAS a depuis élargi ses missions, en lien avec la transformation du monde du travail (Chappe et al. 2019). Elle est dotée aujourd'hui de quatre branches : la branche grève, la branche action (financement d'actions en direction des salariés les plus éloignés du syndicalisme), la branche juridique (participation aux frais des actions juridiques en matière de défense du droit syndical, des adhérents et des dispositions réglementaires et conventionnelles) et la branche aux adhérents (aide aux adhérents confrontés à des problèmes rencontrés dans leur situation de travail).
- 15 Les thématiques récurrentes de ces dossiers couvrent tout ce qui touche au droit syndical – les conditions d'exercice du mandat et les cas de discrimination syndicale –, à l'interprétation et la (non)application des accords, des conventions collectives ou des textes réglementaires, aux contentieux électoraux, et tout un ensemble de

problématiques récurrentes de non-respect du droit du travail (usage abusif de CDD, non reconnaissance des accidents de travail, sanctions disciplinaires, retenue sur salaires). Globalement le volume de contentieux au titre du droit syndical ou de l'intérêt général, initié par les fédérations ou les syndicats, est également en diminution. Il est passé de 703 dossiers en 2009 à 545 en 2017 (source : CNAS). Le nombre de dossiers varie par ailleurs beaucoup en fonction de la taille des fédérations, mais aussi de la qualité du dialogue social dans les secteurs couverts.

« Évidemment, en termes de respect des lois, de respect du droit, on aura toujours plus de contentieux dans des secteurs comme le commerce, la restauration, l'hôtellerie, les salariés du particulier-employeur. Il y aura toujours plus d'abus dans certains secteurs que dans d'autres, évidemment. Les grands groupes mutualistes ou des grandes banques ne vont pas multiplier les dossiers prud'hommes alors qu'on va en avoir plus volontiers dans le commerce ou dans la restauration. C'est juste qu'il y a des secteurs où les relations sociales sont plus tendues, où les employeurs n'hésitent pas à s'asseoir sur les textes ou à ne pas vouloir les connaître, à ne pas vouloir les respecter ou à calculer un risque et à tenter le risque. Ce sont des réalités économiques et sociales différentes ».
[Responsable politique, fédération Services]

- 16 Le travail des responsables juridiques fédéraux consiste donc à donner des avis motivés sur les dossiers proposés par les syndicats afin que ceux-ci soient financés par la CNAS. En général, les fédérations ont tendance à soutenir les dossiers qu'elles reçoivent, mais ce soutien peut faire l'objet de discussions avec le syndicat ou la section syndicale qui a construit le dossier en amont.

Question : Vous vous débrouillez tout seul sur des contentieux collectifs ?

Quand on doit engager des procédures comme on l'a fait par exemple sur le temps de travail, là, on ne peut pas faire l'économie de ne pas avoir la fédération avec nous parce que ça engage la fédération. C'est la F3C qui dépose les dossiers. Nous, on n'a pas la personnalité pour le faire. La F3C regarde à deux fois alors que nous on est sûrs de nous, donc des fois ça crée des débats internes assez intéressants, mais voilà... Sur le temps de travail on a été suivi. On se débrouille très bien, c'est-à-dire que quand on contacte la fédération on a monté le dossier en amont, on a travaillé la question pour pouvoir amener les pièces et démontrer à la fédération qu'il faut qu'on y aille ». [Délégué syndical central, fédération Services]

- 17 En plus de cette activité contentieuse, les services juridiques fédéraux couvrent un ensemble de tâches variées : conseil aux équipes, production de guides, notes d'information et articles pour la presse interne, veille de l'actualité juridique, formation des militants et des défenseurs syndicaux, etc. Les services juridiques des petites fédérations ou des fédérations avec de nombreux syndicats départementaux font aujourd'hui le constat d'un fort besoin d'information et de formation des militants et d'une grande déperdition du « savoir » juridique dans les syndicats et sections, à la suite du départ à la retraite des militants les plus chevronnés. Au niveau confédéral et fédéral, les juristes sont également sollicités pour de l'appui à la négociation collective et la relecture des textes¹¹. Ce soutien aux négociateurs est crucial pour éviter que les normes conventionnelles négociées ne soient moins favorables aux salariés que le droit du travail ou les accords de branche, mais aussi pour éviter les contentieux.

« Lorsqu'on est en négociation interprofessionnelle, on estime qu'il nous faut absolument des représentants du secteur juridique dans les délégations. Ce n'était pas le cas toujours avant. Ils apportent leur éclairage, et après c'est les négociateurs qui ont la main. Un négociateur, dans la période, avec toutes les normes, ne peut pas maîtriser l'ensemble des problématiques et pour éviter une inflation du contentieux, on se protège. Dans les entreprises, il y a des choses qui

échappent même aux branches, par rapport à la réalité du bassin d'emploi, de l'entreprise et de la filière qui peuvent avoir une importance. Il va y avoir un besoin énorme d'équipes outillées ou ayant un appui juridique nécessaire pour ne pas faire évoluer les choses dans le mauvais sens ». [Responsable politique, confédération]

- 18 Les équipes fédérales assurent également un travail de formation des secrétaires de syndicat qui peut prendre la forme de journées d'information sur des questions récurrentes ou des thèmes nouveaux et des modules de formation. De même, certaines fédérations s'occupent de la formation des défenseurs syndicaux aux prud'hommes ou au tribunal administratif, souvent à l'initiative d'un nouveau responsable politique, sensibilisé aux questions prud'homales.

« On a réintroduit un parcours de formation juridique pour les défenseurs syndicaux, CNAS ou ceux qui sont agréés prud'hommes. C'est avec l'arrivée de Thierry, il est juge prud'homal. On a remis en place un cursus. Sur les premières sessions, on a insisté sur la réforme prud'homale, on a insisté sur la nouvelle articulation des textes, comment se dépatouiller avec l'aménagement de la hiérarchie des normes ». [Juriste, fédération FGTE¹²]

- 19 Le juridique semble également omniprésent dans le quotidien des grosses sections d'entreprises, qu'il s'agisse de l'activité du comité d'entreprise ou du CHSCT, de la négociation collective ou de la représentation des salariés, et les militants n'ont pas nécessairement le temps et les ressources pour se former. Plus on s'approche du terrain, plus les militants et les adhérents adoptent des tactiques variées pour se faire aider juridiquement, parfois en contournant les barrières posées par les structures. Souvent, les petits syndicats se tournent aussi vers les unions départementales qui sont très sollicitées par les militants, mais aussi par les adhérents et les salariés non syndiqués. En tant que structures de défense, les structures interprofessionnelles suivent les dossiers de soutien à l'adhérent que leur confient les syndicats, se chargent de trouver les défenseurs syndicaux, de les former ainsi que les conseillers prud'hommes et d'organiser des soirées d'information juridique.

« Je suis toute seule à l'union départementale et je suis aussi défenseur syndical. J'ai une activité de contentieux et de conseil. Alors la spécificité de l'immeuble fait que je peux être beaucoup sollicitée parce qu'il y a trente-cinq syndicats qui n'ont pas tous des ressources juridiques. Les gens viennent facilement dans mon bureau pour poser des questions et ça peut être une activité assez volumineuse parce que c'est variable et je ne sais jamais dans quel sens ça va aller. Alors, théoriquement, je n'ai pas d'adhérents directement au téléphone, mais en fait, ça m'arrive quand même régulièrement, voire des non adhérents. Notre numéro de téléphone est celui qui apparaît sur Internet, apparemment, quand les gens tapent « inspection du travail ». Donc très souvent ils tombent sur notre numéro de téléphone ». [Juriste, union départementale]

- 20 À côté de ces activités de défense des droits et de formation et de conseil, relativement classiques et bien identifiées, les juristes internes de la CFDT ont été amenés ces dernières années à faire face de façon croissante à l'actualité législative. En effet, l'ensemble des interviewés fait état d'une activité juridique très soutenue suite à la succession de lois portant sur le travail et l'emploi – loi Rebsamen en 2015 et loi El Khomri en 2016 – suivies des ordonnances Macron promulguées en 2017. Cette succession de textes complexes, suivis de nombreux décrets d'application susceptibles de donner lieu à de multiples contentieux, crée des incertitudes juridiques pour les militants et les professionnels du droit.

« Ces lois sont faites un peu trop vite et du coup les enjeux ne sont pas tous mesurés, personne n'arrive à suivre. Je pense qu'à la DGT ils sont largués, aussi, ça

va trop vite. Depuis quelques années, tous les ans, il faut qu'on se vide le cerveau et qu'on le re-remplisse complètement différemment... Pour moi, c'est la loi de 2008 qui a tout changé, après c'était pas forcément voulu par la CFDT, mais il s'en est suivi beaucoup de lois qui ont tout changé et qui, à chaque fois, changent complètement la donne et le paysage du Code du travail. Forcément derrière il y a des contentieux et comme les contentieux ont valeur de jurisprudence, cela fait beaucoup de choses à prendre en considération. Cela démultiplie le travail intellectuel pour pouvoir répondre aux questions que l'on nous pose. Avant, j'avais plus de facilités à répondre de but en blanc, maintenant je prends mes précautions ». [Juriste, fédération FGA]

- 21 Mais comme l'indique en creux le fragment ci-dessus, il semble que la stratégie adoptée par ces derniers, qui ne répond pas nécessairement à un mot d'ordre explicite, ne soit pas uniquement réactive et défensive. Il s'agit non seulement de s'approprier les textes en identifiant correctement l'enjeu juridique qu'ils portent, mais aussi et surtout de produire une réponse juridico-politique par un usage offensif du droit, en ayant recours y compris aux arènes judiciaires.

Une expertise reconnue au service de l'activité syndicale

- 22 La CFDT est la seule organisation syndicale à proposer un soutien « gratuit » et centralisé, via la CNAS, aux actions en justice de ses adhérents. Pour autant, une approche qui réduirait l'action syndicale à la seule défense juridique est clairement mise en cause par la plupart des responsables et experts rencontrés, qui défendent une conception à la fois collective et « constructive » de la représentation des salariés.

« Il ne faut pas transformer l'action syndicale dans une pure défense juridique du salarié. Pour moi et pour beaucoup d'autres c'est un piège. Il y a des réalités économiques et sociales qui font qu'il y a beaucoup de contentieux et que l'on doit se méfier des intentions de l'employeur, mais l'action syndicale, c'est d'abord organiser les salariés, faire en sorte qu'il y ait des représentants, des institutions représentatives, ouvrir le dialogue, chercher un compromis, éviter si possible les contentieux et y aller quand même quand il le faut ». [Responsable politique, fédération des Services]

- 23 Du point de vue des militants, le soutien à l'adhérent passe d'abord par la capacité à lui apporter une compréhension générale de sa situation et de ses attentes, à envisager avec lui toutes les options possibles, dans le cadre des instances de représentation du personnel, avant d'entreprendre une action juridique ou judiciaire.

« Quand je reçois une demande juridique, je demande au militant : « Quel est ton problème ? Quel est ton objectif ? Obtenir satisfaction sur quoi ? ». Et j'essaie d'utiliser les leviers d'action syndicale dans l'entreprise c'est-à-dire la revendication via les délégués du personnel, l'action en comité d'entreprise sur le côté économique et éventuellement sur la sécurité s'il y a besoin via le CHSCT, mais à chaque fois j'essaie de saisir l'instance en fonction de la demande pour donner une réponse au salarié ». [Secrétaire de syndicat, fédération FCE]

- 24 Le juridique, et plus encore le contentieux, ne forment qu'une facette du conseil à apporter aux adhérents. Le recours à la justice est circonscrit et utilisé comme une « arme de dissuasion » ou comme la « dernière roue du carrosse », car les risques sont nombreux : les juges et les employeurs peuvent être procéduriers et les conséquences pour les individus préjudiciables (Giraud, 2017). L'issue des procédures engagées est incertaine, et le risque de contribuer à susciter une jurisprudence défavorable est

toujours envisagé (Contamin et Spire, 2014).

« On ne sait jamais sur quel juge on va tomber et puis l'expérience montre que les boîtes, la plupart du temps, font appel, donc les salariés ne vont pas toucher leur fric avant quatre ou cinq ans, potentiellement. Et puis au tribunal on a eu récemment de très mauvaises surprises, avec un juge qui nous a demandé une pièce absolument incroyable. Il ne nous a pas demandé seulement les fiches d'adhésion de la section pour prouver qu'il y avait bien l'existence d'une section, il nous a demandé la preuve de l'encaissement bancaire. Autre mauvaise surprise, les parties adverses ont beaucoup plus d'avocats que nous et finalement sont beaucoup plus procédurières. C'est une façon de nous mettre en faute et de nous déclarer incompetents ». [Secrétaire de syndicat fédération Services]

- 25 Néanmoins, cette attitude de prudence s'accompagne d'une volonté de (re)valoriser le droit en amont, lors de l'élaboration des normes, en particulier des accords d'entreprise¹³. La familiarisation avec le raisonnement juridique et la connaissance des normes légales sont en effet devenues des armes incontournables pour s'engager dans le dialogue social. C'est pour cette raison que la plupart des interviewés considèrent que l'action juridique doit être en lien direct avec l'action revendicative. Les juristes en structure sont donc chapeautés par un responsable politique en charge d'autres dossiers (action revendicative, prud'hommes ou protection sociale) ou directement rattachés au secrétaire général de la fédération. Ce rattachement s'explique à la fois par la transversalité de l'action juridique et son lien étroit avec la production législative et conventionnelle. Il témoigne aussi de la volonté de l'exécutif d'avoir une vision d'ensemble sur les contentieux en cours et de contrôler l'usage qui en est fait par les syndicats, notamment quand il s'agit de dossiers d'intérêt collectif ou de droit syndical. L'absence de lien au politique est d'ailleurs analysée comme une perte de centralité du juridique dans l'organisation, comme cela a été le cas à certaines périodes à la confédération (Chappe *et al.*, 2019).

« À cette période, le service juridique était sous la houlette du politique, ça c'est un signe de l'imbrication étroite du juridique et du politique. C'est-à-dire que le service juridique n'était pas une structure séparée. C'était pas une structure au service des différentes structures, il était partie intégrante de l'action revendicative ». [Ancienne secrétaire confédérale]

- 26 La division du travail entre responsables juridique et politique est cependant assez fluctuante en fonction de la charge de travail, des types de dossiers et du profil du juriste, avec de nombreuses discussions et arbitrages. Les juristes fédéraux disposent ainsi d'une certaine latitude dans les réponses qu'ils apportent aux équipes du fait de leur connaissance des orientations politiques de leur fédération.

« Nous, on est là pour leur rappeler le cadre légal avant et pour revendiquer des droits supérieurs. On est aussi secrétaire fédéral donc on a toutes les circulaires, tant confédérales que les circulaires de la fédération. Donc, on connaît la résolution du congrès, on connaît la politique. On est technique, mais on doit prendre en considération ces éléments-là dans notre appréciation ». [Juriste, fédération FGMM]

- 27 Les juristes influencent aussi les décisions des responsables politiques qui s'appuient sur leur expertise pour trancher, notamment quand il s'agit d'aller au contentieux ou quand il s'agit de mener certaines négociations.

« Question : La plupart de ces dossiers-là, vous les voyez au niveau fédéral ?

Ce sont des juristes qui les analysent, c'est eux qui les étudient. Quand il y a une décision à prendre, je leur demande de m'expliquer, je ne regarde pas en détail

dans les textes, c'est eux qui font ça, mais quand il y a une décision un peu compliquée, ils m'expliquent ce qu'il en est, quelle est notre chance de gagner, qu'est-ce que ça peut apporter, et on discute et c'est comme ça qu'on prend la décision, on y va ou on y va pas. Mais, il y a l'empreinte politique de la fédération, ils la connaissent et on leur fait confiance là-dessus. Les juristes en réfèrent aux politiques s'il y a un sujet compliqué ». [Responsable politique, FGMM]

- 28 Les juristes ont une fonction d'explication des normes et des risques légaux ; les responsables et militants décident de l'orientation de la stratégie syndicale.

« On fait appel à des juristes pour nous expliquer la loi et ensuite on discute des pratiques syndicales qu'on doit avoir avec ces nouvelles lois. C'est les syndicalistes qui doivent réfléchir à des pratiques syndicales qui nous permettent de nous adapter à ce nouveau contexte. Quand on a des réformes sur le licenciement économique, il faut qu'on connaisse précisément ces réformes-là et qu'on forme ensuite nos militants, mais la réflexion syndicale c'est différent. Par exemple, le fait de contester systématiquement les motifs de licenciement pour démontrer que le législateur n'avait pas prévu certaines situations ou qu'il y a des effets pervers, c'est là, qu'on intervient en tant que syndicaliste ». [Responsable politique, fédération des services]

- 29 La plupart des interviewés, politiques ou techniques, évoquent donc la complémentarité des regards juridique et syndical, mais la subordination du juridique au politique est claire. Certaines structures fédérales ou des syndicats ont d'ailleurs mis en place des cellules réunissant personnel juridique et politique pour s'assurer de la transparence et de la cohérence des décisions prises, notamment en matière de contentieux.

« On a une cellule juridique depuis presque un an maintenant qui se réunit une à deux fois tous les quinze jours, pour une heure ou une heure et d'mie. On est quatre, c'est-à-dire Pierre-Marie (le secrétaire général), Christophe qui s'occupe du statutaire, moi et puis un autre copain qui fait pas mal de choses dans son syndicat et que ça intéresse. Donc une cellule à quatre, pour réfléchir aux cas de si faut y'aller ou pas, comment il faut faire. C'est assez nouveau. Tous les dossiers individuels et collectifs sont susceptibles d'être vus par cette cellule. C'est Pierre-Marie qui voulait que ce soit plus collectif et plus collaboratif. Et puis, un peu de contrôle aussi. Avant je faisais un peu ce que je voulais dans mon coin. Je suis quand même quelqu'un qui est très content d'être permanent technique donc j'ai pas du tout envie de faire des dossiers qui déplairaient et quand il y a un problème politique, je vais voir les politiques et puis s'ils ne veulent pas, je ne fais pas. J'ai pas besoin d'être contrôlé beaucoup puisque je ne m'estime pas être un électron libre comme certains aiment le dire ». [Juriste, fédération SGEN]

- 30 Du point de vue des juristes, cette coopération avec le politique implique d'exercer leur expertise « en contexte », en fonction de l'analyse localisée qu'ils font des risques et opportunités de l'action syndicale (Willemez, 2009). Une certaine forme de pédagogie doublée d'une capacité à faire la part des choses entre logique juridique et politique/militante est nécessaire du côté des juristes s'ils veulent se faire entendre.

« Il faut apprendre à parler aux politiques. Je suis encore un petit peu trop brut, je pense, pas assez diplomate, mais disons que quand tu dis les choses, il faut que les politiques puissent comprendre que c'est important. Tu vois, genre si tu lui dis « tu vas perdre des adhérents ou politiquement tu vas te faire avoir », c'est mieux que si tu lui dis juste « mais, tu vas faire reculer le droit. ». Si tu leur demandes « comment tu garantis que la négociation va se passer de manière équitable ». Il faut trouver une manière de pointer les problèmes juridiques pour qu'un responsable politique, ça lui parle et que ça le touche. Il faut toujours mettre en balance les adhérents, son image, la posture, l'objectif politique global. De basses questions juridiques ou même de conformité avec des principes européens, ça ne

leur parle pas, du genre « tu vas rentrer en contradiction avec la convention des droits de l'homme ». En revanche si tu leur dis : « tu vas faire une loi qui sera censurée par le Conseil constitutionnel et tu auras l'air malin », c'est plus efficace ». [Juriste, confédération]

- 31 Du côté politique ou militant, les responsables essayent, pour leur part, de ne pas se laisser absorber par le juridique et de valoriser d'autres dimensions de l'action syndicale, comme le conseil sur la stratégie adoptée, le contenu des revendications, les objectifs poursuivis.

« On pourrait nous reprocher de trop mettre en avant la simple analyse juridique et de pas faire assez de stratégie syndicale. Des responsables de syndicat pourraient me dire : « la fédération fabrique beaucoup de livrets, beaucoup de guides, beaucoup de documents qui expliquent, qui forment, mais ça pourrait être fabriqué par des cabinets d'avocats parce qu'on est juste dans un travail juridique alors que les équipes attendent des conseils syndicaux. ». Je vais vous donner un exemple. Prenons un processus électoral, si on se contente de détailler le droit dans le cadre d'un processus électoral, depuis la convocation pour négocier un protocole jusqu'à la proclamation des résultats et du délai pour contester, c'est important puisqu'il faut connaître le cadre légal, mais ce n'est pas suffisant d'un point syndical. Ce qu'il faut ajouter dans un document qu'on fabriquerait c'est aussi plein de conseils tout au long de ce processus, sur la question du vote électronique, la campagne électorale, les tracts, les newsletters, les mailings, le site internet, les réseaux sociaux. Tout ça ce n'est pas du droit et c'est utile d'en parler dans le cadre d'un document qui décrit le processus électoral du début jusqu'à la fin. L'idée est de donner des orientations syndicales ou des points de vue syndicaux ou des recommandations syndicales. C'est pas des juristes qui font ce travail là, ce sont des militants qui ont de l'expérience ». [Responsable politique, fédération Services]

- 32 Cette complémentarité visée n'empêche pas les tensions et les incompréhensions entre juristes et politiques, notamment quand les normes négociées viennent remettre en cause ce que les juristes voient comme des acquis ou des grands principes du droit du travail, par exemple, la hiérarchie des normes, ou quand les militants ne tiennent pas compte des conseils juridiques formulés. Cette tension entre analyse localisée et « montée en généralité » n'est pas le propre de ces juristes internes. Elle fait écho au caractère problématique (Demazière, 2009) de la professionnalisation des conseillers prud'hommes, aux frontières du champ juridique et militant.

« C'est un peu difficile de se départir de ce rôle d'empêcheur de tourner en rond. Il faut faire gaffe quand on fait des commentaires de ne pas être trop juridique. On est un peu monté aux rideaux avec le bouquin de Badinter et Lyon-Caen qui revisite les grands principes du droit du travail. Il y a quand même la remise en cause de la hiérarchie des normes, on n'est pas ravi, mais voilà c'est tout, on se plie, on est un service juridique politique et donc du coup, on fait ce que le politique veut. Le jour où ça ne nous va pas, on part ». [Juriste, confédération]

- 33 Le compromis entre les logiques juridique et politique n'est pas simple. Comme le souligne Laurent Berger, Secrétaire Général de la CFDT, le juridique a une fonction politique au sens où « l'analyse juridique doit être au service des militants et en cohérence avec les orientations prises par l'organisation »¹⁴.

Conclusion

- 34 Le droit, sous des formes variées, a pris une place centrale dans l'activité syndicale des militants CFDT, sur le terrain comme en structure. Cette omniprésence s'explique

aujourd'hui par plusieurs facteurs corrélés : la forte demande d'assistance juridique et judiciaire des adhérents (Willemez, 2017a), y compris dans le secteur public (Contamin et Spire, 2014), la juridicisation des relations sociales (Pélisse, 2009) induites par la montée en puissance de la négociation collective d'entreprise et la participation des organisations syndicales au dialogue social (Willemez, 2017b), les stratégies juridiques et judiciaires mises en œuvre par les employeurs (Giraud, 2017 ; Yazdanpanah, 2018) et la légalisation du monde du travail avec une succession de lois complexes et ouvertes à interprétation (Pélisse, 2019) portant sur le travail et l'emploi. Dans ce contexte, qui tend à générer de multiples incertitudes et risques juridiques, les professionnels internes ont acquis une visibilité et une reconnaissance forte au sein des différentes structures, et ce d'autant plus qu'ils sont aujourd'hui diplômés en droit, par la formation initiale et plus rarement continue. Ils restent néanmoins peu nombreux (à part au niveau confédéral) et sont directement chapeautés par les responsables politiques. Contrairement à d'autres périodes (Chappe et al. 2019), ils sont moins isolés et davantage intégrés au travail syndical en amont (négociation, consultation, formation, vulgarisation) et en aval (gestion des contentieux individuels et collectifs). De ce point de vue, on observe une réelle intégration du savoir et du raisonnement juridiques à la stratégie syndicale, à tous les niveaux de l'organisation. Surtout, comme d'autres fonctions support internes – la formation par exemple – les services juridiques contribuent à la fabrication du sens syndical (Ethuïn, Yon, 2012) et plus précisément au déploiement d'un répertoire d'action privilégié, la négociation collective d'entreprise (Defaud, 2009).

- 35 Si la politique juridique de la CFDT s'appuie sur des théorisations anciennes¹⁵, la vision du droit et de ses usages s'est complexifiée et diversifiée (Chappe et al. 2019), mais également fortement recentrée sur le soutien à la production conventionnelle. Au-delà de la défense des contentieux individuels considérée comme un service offert aux adhérents (mais en nette diminution au niveau de la CFDT comme au niveau national), la mobilisation du droit vise à influencer, en amont, la production législative par la négociation d'accords interprofessionnels et l'écriture d'amendements (et parfois la saisine des Cours de justice), mais surtout à participer, en aval, à la construction des normes par la négociation collective d'entreprise. Ces orientations, récemment rappelées lors d'un colloque sur la politique juridique de l'organisation¹⁶, sont clairement intégrées par les experts juridiques internes, diplômés ou formés sur le tas, qui cherchent à maintenir « un équilibre subtil entre action en justice, concertation et négociation » dans l'exercice de leur métier.

Annexe : Profils des interviewés

Structures	Fonction	Profil	Sexe
Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation Nationale	Juriste	Militant formé au droit	Homme
Fédération Formation et Enseignement Privés	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération Formation et Enseignement Privés	Juriste	Militante	Femme
Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	Juriste	Militant formé au droit	Homme
Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	Juriste	Professionnel du droit	Homme
Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	Responsable politique	Militant	Femme
Fédération Générale Agroalimentaire	Juriste	Professionnelle du droit	Femme

Fédération Nationale Construction Bois	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération Générale des Transports Equipements	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération Nationale Interco	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération de la Chimie et de l'Energie	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture	Juriste	Professionnel du droit	Homme
Fédération des Services de Santé et des Services Sociaux	Responsable politique	Militante	Femme
Fédération des Services	Responsable politique	Militant	Homme
Fédération des Services	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Confédération	Juriste	Inspectrice du travail	Femme
Confédération	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Confédération	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Confédération	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Confédération	Juriste	Professionnel du droit	Homme
Confédération	Responsable CNAS	Militant	Homme
Confédération	Responsable politique	Militante	Femme
Confédération	Responsable politique	Militant	Homme
Union départementale 75	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Union régionale Ile-de-France	Juriste	Militant	Homme
Santé Sociaux 75	Secrétaire générale	Militante	Femme
Syndicat Bêtor Pub-Syndicat CFDT de la nouvelle économie	Secrétaire général	Militant	Homme
Syndicat Energie Chimie de l'Ile-de-France	Secrétaire général	Militant	Homme
Syndicat Energie Chimie de l'Ile-de-France	Membre du syndicat	Militante	Femme
Syndicat Energie Chimie de l'Ile-de-France	Juriste	Professionnelle du droit	Femme
Syndicat des assistants maternels et des salariés des services à la personne d'Ile-de-France	Secrétaire générale	Militante	Femme
Syndicat des assistants maternels et des salariés des services à la personne d'Ile-de-France	Membre du syndicat	Militante	Femme
Syndicat Prévention Sécurité Ile-de-France	Secrétaire général	Militant	Homme
Syndicat Prévention Sécurité Ile-de-France	Membre du syndicat en charge du juridique	Militant	Homme
Syndicat Métallurgie 44	Secrétaire général	Militant	Homme
Grosse entreprise de Service	Délégué syndical	Militant	Homme
Grosse entreprise du secteur agroalimentaire	Délégué syndical	Militant	Homme
Grosse entreprise du secteur automobile	Délégué syndicale	Militante	Femme

Bibliographie

CHAPPE Vincent-Arnaud, GUILLAUME Cécile et Jean-Michel DENIS (2019), *Evolutions de la conflictualité et des usages du droit à la CFDT*, Rapport de recherche pour l'IRES.

COLLING Trevor (2006), « What Space for Unions on the Floor of Rights? Trade Unions and Enforcement of Statutory Individual Employment Rights », *Industrial Law Journal*, vol. 35(2), p. 140-160.

DOI : 10.1093/indlaw/dwlo11

CONTAMIN Jean Gabriel et Alexis SPIRE (2014), « Les usages du droit dans la défense syndicale des salariés du public. Les stratégies de la CGT et de la CFDT au tribunal administratif », dans NARRITSENS André & Michel PIGENET (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXème-XXIème siècles*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 167-178.

DEFAUD Nicolas (2009), *La CFDT (1968-1995). De l'autogestion au syndicalisme de proposition*, Paris, Presses de Sciences Po.

EDELMAN Lauren B. (2016), *Working Law. Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights*, Chicago, University of Chicago Press.

EDELMAN Lauren B. et Mark SUCHMAN (1999), « When the "Haves" Hold Court: Speculations on the Organizational Internalization of Law », *Law & Society Review*, vol. 33(4), p. 941-991.

DOI : 10.2307/3115155

ETHUIN Nathalie et Karel YON (dir.) (2014), *La Fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Brignais, Éditions du Croquant.

GIRAUD Baptiste (2017), « Quand on va au juridique, c'est qu'on a perdu ». Le droit comme contrainte dans les mobilisations syndicales », *Politix*, vol. 2(118), p. 131-155.

LEJEUNE Aude (2017), « Legal Mobilization within the Bureaucracy: Disability Rights and the Implementation of Antidiscrimination Law in Sweden », *Law & Policy*, vol. 39(3), p. 237-258.

DOI : 10.1111/lapo.12077

NELSON Robert L. et Laura Beth NIELSEN (2000), « Cops, counsel, and entrepreneurs: Constructing the role of inside counsel in large corporations », *Law and Society Review*, vol. 34(2), p. 457-493.

DOI : 10.2307/3115090

PÉLISSE Jérôme (2007), « Les usages syndicaux du droit et de la justice », dans COMMAILLE Jacques & Martine KALUSZYNSKI (dir.), *La fonction politique de la justice*, Paris, La Découverte, p. 165-189.

PÉLISSE Jérôme (2009), « Judicialisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol. 86(2), p. 73-96.

PÉLISSE Jérôme (2014), *Le travail du droit. Trois études sur la légalité ordinaire*, Mémoire original pour l'Habilitation à diriger les recherches, Institut d'Etudes Politiques de Paris.

PÉLISSE Jérôme (2019), « Varieties of Legal Intermediaries: When Non-Legal Professionals Act as Legal Intermediaries », *Studies in Law, Politics and Society*, vol. 81, p. 101-128.

SCHOTT Carina, VAN KLEEF Daphne et Mirko NOORDEGRAAF (2016), « Confused professionals? Capacities to cope with pressures on professional work », *Public Management Review*, vol. 18 (4), p. 583-610.

TELLIER Emeric (2014), « Changer le regard des militants sur le droit. La lente maturation des secteurs juridiques confédéraux (1945-1985) », dans NARRITSENS André & Michel PIGENET (dir.) *Pratiques syndicales du droit. France XXème-XXIème siècles*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 61-72.

WILLEMEZ Laurent (2003a), « Quand les syndicats se saisissent du droit. Invention et redéfinition d'un rôle », *Sociétés Contemporaines*, vol. 52, p. 17-38.

WILLEMEZ Laurent (2009), « Les conseillers prud'hommes : entre professionnels du droit et permanents syndicaux », dans Demazière Didier (dir.) *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, p. 263-273.

WILLEMEZ Laurent (2017a), « Une pédagogie du droit sous contrainte. Les syndicalistes et les inspecteurs du travail dans l'activité de consultation juridique », *Politix*, vol. 118(2), p. 103-130.

DOI : 10.3917/pox.118.0103

WILLEMEZ Laurent (2017b), *Le travail dans son droit. Sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, Paris, LGDJ.

YAZDANPANAH Helena (2018), « Faire du droit une rame de domination patronale. L'intervention des avocats dans la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi », *Agone*, vol. 1 (62), p. 37-52.

Notes

1 Les qualificatifs utilisés pour rendre compte des orientations syndicales donnent souvent lieu à un usage normatif. Ils possèdent l'autre défaut de réduire la diversité des positions à une seule et même idéologie ou valeur, et d'unifier des organisations pourtant hétérogènes. Le syntagme de « syndicalisme de proposition », en partie d'origine indigène (Defaut, 2009, p. 285) n'échappe pas à la règle. Nous l'utilisons néanmoins dans ce texte, conscient que l'orientation de l'action comme le rappelle Weber n'est jamais exclusive, afin de le dénaturiser, pour rappeler que l'orientation qui prévaut aujourd'hui à la CFDT est le produit d'un processus historique de conversion réformiste.

2 Cette étude a été commanditée par la CFDT et financée par l'Agence d'objectif de l'IRES, cf. Chappe et al., 2018.

3 Travail de lobbying en vue de la production d'amendements, comme le relate Olivier Guivarch, Secrétaire général de la fédération des Services à propos de la mise en place d'une forme de dialogue social dans les réseaux d'exploitants, cf. *Action Juridique*, n°238, juillet 2019, p.34-41.

4 Fédération des Syndicats Généraux de l'Education Nationale

5 Fédération Nationale Interco

6 Fédération des Services de Santé et des Services Sociaux

7 Fédération Générale Agroalimentaire

8 Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines

9 Fédération Nationale Construction Bois

10 Le nombre de plaintes est ainsi passé de 184.000 en 2015 à 127.000 en 2017.

11 Voir l'interview de Christine Virassamy, Déléguée Syndicale Centrale chez PSA, cf. *Action Juridique*, n°238, juillet 2019, p.74-76.

12 Fédération Générale des Transports-Equipements

13 Cette orientation s'est traduite par la mise en place d'une nouvelle prestation de la CNAS, nommée « Prestation conseil et expertise » en 2018 visant à prendre en charge un accompagnement, notamment juridique, en dehors de la saisine d'une juridiction.

14 Cf. *Action Juridique*, n°238, juillet 2019, p.1-2.

15 Cf. *Action Juridique CFDT*, mars 2016, n° spécial d'hommage à Jean-Paul Murcier.

16 Cf. *Action juridique* n°238 : actes du colloque sur la politique juridique de la CFDT.

Pour citer cet article

Référence électronique

Cécile Guillaume et Jean-Michel Denis, « Le droit au service du syndicalisme. Les juristes de la CFDT », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 17 | 2020, mis en ligne le 01 novembre 2020, consulté le 02 mars 2021. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/6991> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.6991>

Auteurs

Cécile Guillaume

University of Roehampton

Articles du même auteur

La promotion du « dialogue social » dans l'entreprise. Loi Rebsamen et rapport

Combrexelle [Texte intégral]

Entretien avec Sylvaine Laulom et Cécile Nicod

To promote "social dialogue" in companies. Rebsamen law and Combrexelle report
Promover el "diálogo social" en las empresas. Ley Rébsamen y informe Combrexelle
Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 8 | 2016

Vers un « dialogue social » administré ? [Texte intégral]

Présentation du Corpus

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 8 | 2016

Les syndicats britanniques et le recours au contentieux juridique [Texte intégral]

British trade unions and the decision to litigate

Los sindicatos británicos y el recurso al contencioso jurídico

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 7 | 2015

Jean-Michel Denis

Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Articles du même auteur

La promotion du « dialogue social » dans l'entreprise. Loi Rebsamen et rapport Combrexelle [Texte intégral]

Entretien avec Sylvaine Laulom et Cécile Nicod

To promote "social dialogue" in companies. Rebsamen law and Combrexelle report

Promover el "diálogo social" en las empresas. Ley Rébsamen y informe Combrexelle

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 8 | 2016

Vers un « dialogue social » administré ? [Texte intégral]

Présentation du Corpus

Paru dans *La nouvelle revue du travail*, 8 | 2016

Droits d'auteur



La Nouvelle Revue du Travail est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.