LA VULGARISATION DU DROIT DU TRAVAIL

par

Pierre CAM et Alain SUPIOT*

Si nul n'est censé, en droit, ignorer la loi, nul ne peut en fait, prétendre la connaître toute. Sans doute, faut-il défendre la loi, parce qu' « elle a pour première fonction de procurer la sécurité à l'homme », parce qu' « elle protège chacun contre l'inconnu de l'univers, la fluidité du cours des chose » parce qu'elle est, enfin, « comme le langage, langage commun, moyen de communication, cadre de référence » (1). Mais cette communion juridique ne cache-t-elle pas, à l'instar de la communion linguistique (2), une illusion ?

Le rapport au droit, à sa connaissance et à son usage, n'est pas un, mais socialement et psychologiquement diversifié, et cette inégalité croît avec le nombre des lois (3). Le pauvre, c'est aussi celui qui ne sait pas. S'il est un domaine où pareil fait ne devrait être ignoré des juristes, c'est bien celui du Droit social, dont l'objet avoué est de remédier, juridiquement, aux inégalités. On peut en effet émettre l'hypothèse que les catégories sociales dont le droit organise, en ce domaine, la protection, sont aussi celles qui se trouvent le plus souvent démunies du savoir juridique, et donc des moyens culturels de mise en œuvre de cette protection. N'y a-t-il pas, dès lors, quelque antinomie entre la méthode — l'inflation des lois sociales — et le but poursuivi ? Jusqu'à quel point peut-on prétendre combattre des inégalités sociales avec un instrument dont l'usage est socialement inégal ?

Ces interrogations furent au départ de la présente recherche (4). Et aussi la certitude que l'effectivité du droit du travail est pour une bonne part suspendue à sa vulgarisation. Il s'est donc agi d'enquêter sur la vulgarisation du droit du travail.

COMPÉTENCE ET IMAGINAIRE JURIDIQUE

L'appropriation du savoir juridique suppose de la part de son utilisateur potentiel qu'il soit capable non seulement de comprendre l'information qui lui est fournie mais également de formuler ses interrogations dans un « langage » propre à être compris par la personne détentrice de ce savoir. Or, le Droit est un système symbolique où les termes employés (contrats, primes, indemnités, etc.) ont une acception différente de celui du sens commun. L'initiation au Droit d'abord par l'École, qui sera très inégale selon les sections d'enseignement, puis éventuellement par la pratique professionnelle ou syndicale (5), dessine une ligne de partage entre ceux qui n'ont aucun savoir juridique,

* Pierre CAM est maitre assistant de Sociologie à l'Université de Brest, Alain SUPIOT est professeur de droit du travail à la faculté de droit et des sciences politiques de l'Université de Nantes.

(1) J. CARBONNIER, « *Essais sur les lois* », Paris, Rep. Defrénois, 1979, p. 287-288.

(2) P. BOURDIEU, « *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques* », Paris, Fayard, 1982, p. 244.

(3) J. CARBONNIER chiffre à une centaine de milliers les textes législatifs et réglementaires appartenant au droit positif français. Pour la seule année 1978, la « production » juridique a été de 1250 lois et 1308 décrets (voir « *L'inflation des lois* », dans « *Essais sur les lois* », Paris, op. préc. p. 272). Encore ce décompte ignore-t-il la jurisprudence, elle aussi couverte par l'adage « Nemo jus ignorare censetur ».

(4) Voir P. Cam, R. Dhoquois, R. Dribek, C. Ducoin, J-N. Retière, A. Supiot, « *La Vulgarisation du Droit du Travail* », Nantes, A.R.S.H., 1984, étude réalisée pour le Service des Études et de la statistique du ministère du travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle. Voir également, Pierre CAM, « *le public des services de renseignements* », Échange - Travail n° 24, Mars-Avril 1985.

ceux qui en possèdent des rudiments et ceux qui le maîtrisent. Les non-initiés emploieront les termes du Droit, non pas comme ils demandent à être usités juridiquement mais conformément à leur propre logique socio-linguistique. C'est ainsi que pour l'ouvrier la notion de contrat de travail se confond le plus souvent avec la notion de contrat écrit ; le contrat à durée déterminée avec la notion de contrat « défini » par opposition au contrat à durée indéterminée qui passe pour un contrat « indéfini » et donc peu fiable ; les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail sont assimilés à une sorte de « super prime » de licenciement ; la notion de syndicat se confond avec la notion de syndicat d'entreprise. Au service des employeurs, il en va de même. Les possibilités ou non d'appropriation de l'information dépendront de la culture juridique qui variera selon qu'on sera en présence d'un artisan, d'un membre des professions libérales ou d'un directeur d'entreprise. La qualité d'employeur, si elle va de pair avec une certaine « compétence juridique » (6) (possibilité de licencier le salarié, de le mettre à pied, etc.). ne confère pas pour autant le savoir juridique.

Cette imbrication des logiques, logique sociale et logique juridique, contribue dans certains cas à produire de véritables quiproquos dans les échanges entre le demandeur et l'informateur, et occasionnent ainsi des situations juridiques à contre-sens. Au texte qui définit la « saison » comme une période n'excédant pas huit mois (7), s'oppose le vécu des salariés pour qui la « saison » c'est « tant qu'il y a du travail dans l'entreprise » :

> *« Chez nous, il n'y a parfois pas de coupure entre la saison d'été et la saison d'hiver, ce qui fait que la saison, elle peut être de neuf mois ou de dix mois. Avec les nouveaux textes sur les contrats à durée déterminée, s'est posé le problème du butoir des huit mois, vu que les saisonniers, ils ne peuvent être plus de huit mois sous contrat... Les gars du syndicat, ils ont téléphoné à l'Inspecteur du travail. Là, je vous dirai : « est-ce qu'ils se sont pas bien expliqués, est-ce qu'ils ont pas compris ? » ; en tout cas, ils se sont embarqués dans un truc complètement dingue. Ils ont cru que l'Inspecteur leur avait dit que le délai des huit mois, ça n'existait pas. Ils ont dit ça aux saisonniers, qui étaient prêts à faire n'importe quoi pour qu'on les garde dans l'entreprise. La direction, elle, leur a bien sûr ressorti le texte sur les huit mois. On ne contrôlait plus rien. On est retourné voir l'Inspecteur du travail, parce que lorsqu'on ne comprend pas, il vaut mieux aller les voir que de leur téléphoner, sinon on a des renseignements qui vous passent parfois au-dessus de la tête »*
>
> délégué syndical CFDT.

Mais l'appropriation du savoir juridique dépend également, à chaque période, d'un certain nombre de facteurs qui, indépendamment des disparités culturelles, vont produire parmi le public des utilisateurs potentiels, de véritables inégalités de fait :

> *— existence ou non d'organismes de diffusion de l'information juridique,*
> *— conditions et facilités d'accès à ces différents services (8),*
> *— nature de l'information transmise par ces différents services : information de type « grand public » ou spécialisée, information objective ou partisane, qui dépendra, en dernière analyse, autant de cet organisme (média, service public, syndicat, etc.) que des rapports entre cet organisme et les autres services concurrents (9).*
> *— possibilité ou non de contrôle sur l'information ; il faut envisager ici deux cas limites : soit l'offre de renseignement est conditionnée par la demande ; c'est le cas de certaines publications commerciales spécialisées (Lamy social, Liaisons sociales, etc.) ou de certains services payants (avocats, conseils juridiques, etc.) qui n'existent que par et pour la demande ; soit c'est l'offre qui tend à induire la demande (cas de l'École, par exemple, ou de la Télévision) sans qu'il y ait toujours adéquation entre l'information diffusée et l'utilisation réelle de cette information.*
> *— enfin, possibilité ou non d'employer cette information qui dépendra du rapport de forces entre les parties, c'est-à-dire, en dernière instance, de la position et de la situation des individus dans la société.*

Ces disparités de fait se rajoutant aux inégalités culturelles distribuent le public des sujets de droit selon deux lignes de force : à un pôle, l'on trouvera ceux qui, à des degrés divers de la compétence juridique, pourront s'approprier et utiliser le savoir juridique (cadres, employeurs, syndicalistes, etc.) et à l'autre pôle ceux qui, ne possédant que l'imaginaire juridique », ne pourront au mieux qu'obtenir un renseignement inutilisable. En effet, l' «imaginaire juridique » (10) est comme l' «imaginaire social » à la mesure de la dépossession culturelle et économique des agents. N'ayant qu'une très vague idée de la réglementation (« on m'a dit que...»), l'ouvrier spécialisé ou même l'employé est toujours tenté de s'attribuer dans cet univers des pos-

(5) La grande majorité des salariés qui s'adressent aux différents services de renseignement juridique ne sont pas syndiqué, soit parce qu'ils appartiennent à des petites entreprises où n'existe aucune structure syndicale, soit qu'en raison des fonctions qu'ils exercent dans l'entreprise (cadres moyens, secrétaires, employé(e)s de bureau) ils se trouvent, pour des raisons objectives ou subjectives, coupés des structures représentatives du personnel qui sont souvent animées, dans les entreprises d'une moyenne importance, par des salariés appartenant aux catégories ouvrières.

(6) Comme la compétence linguisitique (voir P. Bourdieu, op. cit.), la comptétence juridique est une compétence en situation qui n'existe que pour et dans un rapport de force déterminé (salarié/employeur, juriste, administré/agent public, etc.). Aussi la compétence juridique n'est-t-elle pas nécessairement l'application d'un savoir juridique car elle a partie liée avec la domination c'est-à-dire le pouvoir économique, juridique ou autre selon la situation en cause. Mais le savoir juridique, même s'il ne confère par pour autant un « pouvoir » peut, sous certaines conditions, contrarier le rapport des forces en présence. C'est ainsi que plus un ouvrier ou un employé aura de connaissances juridiques, moins il risquera d'être « dominé » à ce niveau par son employeur et plus il apppara\u00eetra capable de s'opposer à un certain arbitrage.

(7) Circulaire du 27 juin 1978 publiée au Journal Officiel du 1er juillet 1978.

(8) L'implantation des organismes de renseignements dans les grandes agglomérations (préfectures ou sous-préfecture), leur ouverture à des heures dites de bureau (8 h-12 h et 13 h-17 h) constituent un réel handicap pour nombre de salarié(e)s. En effet, il existe une inégalité de fait entre celles ou ceux qui, comme les employées de maison, les serveuses ou comme les ouvriers du bâtiment, disposent entre deux services, deux chantiers, de temps libre, et ceux ou celles qui, commes les ouvriers ou ouvrières travaillant en « régulière » ou dans une commune rurale, ne disposent pas de cette liberté et ne peuvent s'abstenter qu'avec l'autorisation de leur employeur.

(9) En matière juridique, les conseillers paronaux ou syndicaux ne peuvent jamais adopter une attitude totalement partisane dans la mesure où il existe des instances de contrôle tels que les prud'hommes ou les services de l'inspection du travail. Cependant, cela ne signifie pas qu'ils ne puissent avoir, dans les limites imparties par le Droit, des interprétations divergentes des mêmes textes.

10) Sur la notion d'imaginaire juridique voir A.J. ARNAUD, *Critique de la raison juridique*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1981, pp. 333-336.

sibles qu'est le monde juridique, les droits économiques et sociaux qu'il souhaiterait posséder ; mais confronté à la réalité juridique et à ses représentants, inspecteurs du travail, conseillers prud'hommes, etc., sa désillusion est souvent à la hauteur de ses espérances :

« Il n'y a pas de loi, il n'y a rien qui permette de prendre un jour pour la mort d'un cousin germain. Il n'y a vraiment rien !... Ah ! c'est trop éloigné un cousin germain... On peut être licencié à cause de ça, pour avoir manqué un jour, même si ce n'est pas rémunéré... De toute façon, c'est impossible de s'arranger avec mon employeur. S'il veut pas que j'y aille, j'irai quand même, texte, ou pas texte »

Extrait d'un dialogue entre une employée et un contrôleur du travail.

LE CHAMP DE L'INFORMATION JURIDIQUE

Pareille enquête a donc eu pour premier objet l'identification et l'analyse des canaux d'information reliant l'auteur de la règle de droit aux sujets de droit, et plus précisément ici, aux employeurs et aux salariés.

Or, il existe une particularité du droit du travail en ce domaine, du fait de l'existence de relais institutionnels (syndicats ouvriers, unions patronales, services de renseignement des directions du Travail, etc.) ayant ou se donnant pour mission de faire connaître, tant aux salariés qu'aux employeurs, les textes juridiques en cette matière. C'est ainsi que les services administratifs de l'Inspection du travail, ouverts aussi bien aux employeurs qu'aux salariés, s'opposent aux permanences mises en place par les unions patronales ou ouvrières et qui sont, en principe, destinées aux seuls adhérents. Cependant, en matière d'information sociale, cette opposition est rarement aussi pertinente qu'il n'y paraît. En effet, l'orientation vers tel ou tel service résulte le plus souvent de l'impossibilité, pour le demandeur, d'obtenir son renseignement auprès d'une autre instance et non de l'expression d'un quelconque choix éthique.

Mais sur la carte de l'information juridique, il existe bien d'autres intermédiaires qui diffusent l'information du château vers le village : la grande presse et l'audiovisuel, les magazines, l'École, des centaines d'organismes de formation continue, les milieux judiciaires — avocats et prud'hommes — et jusqu'au « ouï-dire » qui fonctionne aussi bien entre voisins de paliers qu'entre avocats. Par ailleurs, ces canaux d'information ne sont pas étanches, car il faut bien avoir été informé pour devenir à son tour informateur. Chaque pôle d'accumulation d'un certain savoir juridique, du haut fonctionnaire au travailleur immigré, fonctionne comme un relais informé/informateur. Aussi pour comprendre les « mécanismes » de la divulgation en Droit social, fallait-il tenter de situer les différentes instances qui entrent en compétition pour dire le Droit et les droits, par la place qu'elles occupent et les fonctions qu'elles remplissent au sein de ce qu'on peut nommer le champ de l'information juridique (11).

Le savoir juridique, à l'état objectivé, est constitué par l'ensemble des « textes officiels » (Lois, décrets, réglements, etc.) des conventions ainsi que de leurs interprétations et commentaires (jurisprudence, circulation, articles de doctrine, etc.). Si la diffusion de ce savoir emprunte une multitude de canaux, ceux-ci tendent néanmois, selon les moyens mis en œuvres, les agents concernés et le public auquel cette information est adressée, à se distinguer, à se regrouper et à former un système fortement hiérarchisé (12). Au niveau supérieur, si l'on peut dire, l'information sur le savoir juridique-nommée « doctrine » — s'opère ou par le biais de revues théoriques (Droit social, Droit ouvrier, etc.), ou de l'enseignement universitaire. Produite par ceux qui disposent ou apparaissent dotés socialement du plus haut degré de la « compétence juridique » en leur domaine c'est-à-dire les universitaires, le ou les responsable(s) juridique(s) des confédérations ouvrières ou patronales, certains « hauts fonctionnaires », etc.), la doctrine a pour fonction d'éclairer et de questionner le texte juridique en la rapportant soit à sa genèse, soit à la théorie juridique, soit à tout autre système d'explication (13)

Cette information est, en tout premier lieu, destinée au corps lui-même ; mais si elle atteint également un public de spécialistes, composé de techniciens et professionnels du Droit social qui, et c'est l'un des effets du champ, ne « devraient » pas, en principe,ignorer cette information destinée à donner au texte juridique sa pleine signification (14).

Au niveau « intermédiaire », la diffusion du savoir juridique s'opère par le biais d'organismes spécialisés (Institut national du travail, organismes de formation continue, centre syndical de formation, etc.), de revues spécialisées telle la « Revue pratique de Droit social » ou le Légi-social, de notes administratives, de réunions informelles, etc. Cette diffusion est le fait de « techniciens » du Droit social (professionnels, rédac-

---

(11) La description du champ de l'information juridique, la manière d'y faire figurer certaines instances ou agents, l'emploi même de certains termes juridiques pourront apparaître « étrangers » aux juristes malgré un certain air de familiarité avec cet univers qu'ils côtoient tous les jours. Constuit pour et par la recherche sociologique, le modèle proposé est là, dans un premier temps pour donner une vue d'ensemble et dans un second temps, pour susciter les questions dans un cadre théorique contrôlé. Sur la notion de champ et ses propriétés, voir P. Bourdieu, op. cit., pp. 113-120.

(12) Il est nécessaire sociologiquement de distinguer la production juridique de son mode de transmission sous peine, en reprenant les catégories construites par et pour le champ de la diffusion du Droit, d'avoir à se poser la question proprement insoluble de la nature « savante » ou « vulgaire » des textes juridiques (Lois, décrets, conventions étendues, etc.). Ce sont donc les moyens de divulgation, les différents usages mais aussi le public des utilisateurs qui rejetteront le *savoir juridique*, selon le cas, du côté de la « science » ou de l' « action », du « théorique » ou du « pratique ». C'est ainsi qu'utilisées à des fins « théoriques », les lois glissent du social au scientifique pour former dans des revues « savantes » ce que certains juristes appellent la « science juridique ». Diffusées à des fins « pratiques », les mêmes lois deviendront le lieu de l' « action juridique » (intitulé de la revue de la CFDT sur le Droit social ; ou « revue pratique de Droit social » pour la CGT.

(13) Pour une approche juridique de la notion de Doctrine et de ses fonctions voir MAZEAUD, *Introduction à l'étude du Droit, Leçons de Droit civil*, vol. I Paris, éd. Montchrestien, 1re édition 1955, n°s 99 et s.

(14) Les relations que les « praticiens » du Droit social entretiennent avec la Doctrine sont fonction de leur compétence juridique. Selon qu'ils sont spécialistes ou non spécialistes du Droit du travail, les « praticiens » (avocats, inspecteurs du travail, conseils juridiques, etc.) avouent se désintéresser des revues doctrinales. C'est ainsi que tel conseil spécialisé trouvera « assommante » la lecture de Droit social, alors que tel permanent syndical, non juriste de formation, regrettera de ne pouvoir consacrer plus de temps à la lecture d'une revue qui lui semblera essentielle sur le plan du Droit du travail.

teurs spécialisés, directeurs du travail, etc.) qui ont pour fonstion de faire le point sur les textes juridiques et les question qu'ils soulèvent et ce faisant, de donner aux « praticiens » un savoir provisoire mais « utilisable » qui soit un compromis entre le texte et son interprétation. Cette information est en partie destinée au corps lui-même, mais également aux agents qui sont en contact direct avec le « grand public » et enfin à une frange de ce « grand public ». Au dernier niveau, la diffusion du savoir juridique s'opère par le biais d'organismes ou d'agents qui répondent le plus souvent à une demande du public, c'est le cas notamment des services départementaux du travail, des permanences syndicales, mais aussi des services de conseil, etc. Les agents, juristes ou non juristes, qui exercent ces fonctions le font le plus souvent en fournissant selon le cas : soit le texte juridique lui-même, soit son interprétation, soit un commentaire.

L'une des conséquences et des fonctions sociales de cette polarisation et autonomisation de l'information par rapport à la production juridique qui résulte à la fois du « politique » (lois, décrets, règlements), du judiciaire (arrêts, jugements) et du « social » (conventions collectives, accords d'entreprises), est que, face à un texte juridique, le salarié n'est jamais totalement certain d'être comme il le dit face à la « vraie loi », c'est-à-dire à une loi qui ne soit pas celle du patron (par ex. une doctrine) ou celle de l'inspecteur du travail (par ex. une circulaire), mais bien celle « de l'ouvrier » :

« Nous on voulait être sûr que c'était bien la loi, on avait eu le texte par notre organisation syndicale, mais on voulait être sûr que c'était bien ça. Alors on a demandé rendez-vous à l'Inspecteur du travail. Il nous a fait voir un texte où c'était indiqué qu'il n'y avait pas de limite au contrat saisonnier dans une année de travail. Ici, le directeur du personnel, quand on avait été le voir, nous avait montré un texte de loi où c'était marqué effectivement huit mois et l'Inspecteur du travail, lui nous dit qu'il n'y a pas de délai. On est retourné à l'Union locale ; on n'avait pas trouvé toutes les informations dans les revues syndicales, il faut dire que c'est assez complexe à lire. Au niveau de l'Union locale, les gars nous ont montré le même texte que notre direction. Alors moi je dis, tout ça c'est pas logique. J'ai dit aux gars de l'Union locale, que j'étais pas d'accord, on n'est pas là pour avoir les mêmes positions que la direction, un syndicat ça doit défendre le intérêts de travailleurs ».

Un ouvrier d'entretien, délégué C.G.T., entreprise alimentaire.

La description du champ serait cependant incomplète si on omettait d'ajouter que cette hiérarchisation se double, à chaque palier, d'une hiérarchie des informateurs liée au type de « compétence juridique », c'est-à-dire à la nature du « pouvoir » et du « savoir », qu'ils peuvent engager dans la production de leur information. On retrouve à chaque niveau du champ au moins les trois types d'informateurs suivants : soit des agents relevant du Ministère du travail, soit des « juristes » au sens large du terme, soit des représentant syndicaux (employeurs ou salariés) dont la compétence est à chaque fois fonction de la situation qui les met en concurrence avec les informateurs de même niveau, mais également de leur situation dans la hiérarchie de leur propre corps (c'est-à-dire l'administration, le champ juridique, le syndicat).

C'est ainsi que chaque agent, chaque support, chaque type d'information peut d'abord être situé dans le champ selon le système d'opposition qui prend en compte la hiérarchie des différents niveaux. On peut ainsi distinguer : juristes et non juristes, spécialistes et non spécialistes du Droit social, revues théoriques et revues spécialisées, information orale et information écrite, doctrine juridique et chronique juridique, conseil et renseignement, etc. Chaque agent, chaque support, chaque type d'information peut ensuite être situé à son niveau selon un système d'opposition qui prend en compte le type de légitimité dont il relève et l'autorité dont il dispose. On peut aussi distinguer : Inspecteur du travail et conseiller juridique, conseiller patronal et conseiller syndical, circulaire administrative et article spécialisé, doctrine administrative et doctrine juridique, consigne patronale et consigne syndicale, etc...

Ce modèle permet de saisir et de mieux comprendre les oppositions qui se font jour à chaque niveau de cette pyramide. Ainsi lorsqu'ils affirment que le Droit du travail doit rester un droit collectif, expression de la vie syndicale, et non devenir un ensemble de droits individuels qui seraient détenus par chaque salarié et que chacun pourrait défendre à sa guise, les permanents juridiques soulignent entre autres ce qui les oppose et les différencie, dans le champ du Droit social, des services de l'Inspection du travail. Cette opposition est redoublée au niveau même des agents : d'un côté les « fonctionnaires », avec tout ce que comporte ce statut de sous-entendus ; de l'autre, des militants ouvriers recrutés en raison de leur activité au sein des entreprises.

« Aux gens qui viennent nous trouver, ici, je leur dis qu'on n'est pas pas un service public. Notre service juridique, il n'est pas neutre. C'est un service juridique syndical. Notre démarche, c'est celle de la CGT. Alors, le gars qui nous demande des renseignements ou notre concours, c'est aussi bien qu'il prenne sa carte, qu'il participe. Je pense que c'est normal ; nous, on fonctionne sur les cotisations ».

Un permanent du service juridique de la C.G.T.

Ce modèle permet également d'envisager tous les cas de figure où des perturbations se glissent dans l'articulation entre les différents niveaux de la diffusion. Qu'arrive-t-il, par exemple, lorsque le permanent cégétiste ou cédétiste utilise les mêmes revues spécialisées que l'inspecteur du travail ou le permanent patronal ? Y a-t-il encore une vraie concurrence entre ces différentes instances ? A qui peut bien profiter ce type de perturbation ?

L'INFORMATION « GRAND PUBLIC »

Parce qu'elle opère par le biais d'un système hiérarchisé et relativement autonome, c'est-à-dire d'un système où l'information diffusée est fonction de la place qu'occupe l'instance de divulgation dans le système lui-même, l'offre de renseignements en matière de Droit social ne peut jamais être totalement comprise dans sa seule relation avec les demandes ou les attentes du public en ce domaine. Aussi ne peut-on espèrer comprendre l'information diffusée par les

médias en matière de Droit social, si on ne la rapporte pas aux caractéristiques « structurales » propres à cette instance de divulgation et à la place qu'elle occupe dans le champ de l'information.

Pour les médias, traiter l'information comme un spectacle est devenu le mode le plus habituel de captation de l'intérêt du grand public. Mais toutes les informations ne se prêtent pas également à une mise en scène spectaculaire, à ces « shows » menés – parfois au sens propre – tambour battant, que sont devenus par exemple les journaux de la radio et la télévision. La politique, nationale ou internationale, les faits divers ou le sport portent déjà en eux-mêmes une dimension spectaculaire. Ils mettent déjà en scène des acteurs – avec leurs drames ou leurs mélos, leurs petites phrases – des retournements de situation, des suspens, etc... C'est-à-dire qu'ils se présentent d'emblée en rupture avec le quotidien. Les médias ne font qu'exploiter et magnifier ce caractère spectaculaire, même s'ils contribuent à renforcer en retour le poids du vedettariat dans l'activité politique (du chef d'État – acteur, au terroriste) ou sportive. Au demeurant, ces choses sont aujourd'hui bien connues et ont été parfaitement conceptualisées. (15)

Mais le droit social ? Comment le droit social, qui est consubstantiel avec le quotidien, peut-il se prêter à pareille mise en scène ? La réponse à cette question a été recherchée par les médias dans deux voies complémentaires. La première consiste à transposer au droit du travail – les méthodes appliquées dans les autres domaines d'information, en le traitant comme une suite *d'événements*. La seconde, qui part au contraire de la spécificité du droit du travail et des relations sociales consiste à privilégier le *vécu*.

Dans les médias, le droit du travail n'est donc pas autonomisé, mais se trouve absorbé dans une catégorie de pensée non-juridique, en l'occurence le « social ». Pour l'essentiel la notion d'informations « sociales » est définie dans les médias en termes de sources d'information : le social, c'est l'information sur les conflits sociaux ; c'est également, dans une faible mesure, l'enquête de terrain, le reportage. Mais c'est essentiellement l'information qui émane des ministères sociaux (santé, solidarité, travail...) et des organisations patronales et syndicales.

Comme dans le champ juridique, les questions qui touchent au « social » ont été pendant très longtemps, et demeurent pour une large part, très dévalorisées, par opposition aux rubriques « politique », et surtout « étranger », qui représentent le « haut de gamme » et le sommet des ambitions caressées par les journalistes.

> *« J'ai souvent eu envie de quitter le social, mais en même temps, c'est ma valeur marchande si on peut dire, c'est ça qu'on me demande de faire. (...) Si je voulais aller à la politique étrangère, je pense pourtant que ce serait possible, il faudrait que je le demande, que j'insiste, que je fasse mes preuves. C'est passionnant la politique étrangère. Le social a été pendant très longtemps très dévalorisé dans la presse en général et à la télé en particulier (...). Le social a été vraiment le bas de gamme. Le haut de gamme, c'est l'étranger ».*
>
> Un journaliste du service social d'Antenne 2.

> *« Le social est un secteur qui n'est absolument pas recherché. Avant, j'étais au Politique. Quand je suis passé au Social tout le monde m'a dit ... personne n'a rien compris... on m'a dit : « mais enfin tu vas au Social ! ! », comme si c'était la grande déchéance. Ça a été perçu comme ça dans la maison ».*
>
> Un chef adjoint du service social de l'A.F.P.

Cette position du social peut se manifester de diverses manières dans la vie ou l'organisation des médias. Là où, par exemple, un ordre de prise de parole existe dans les conférences de rédaction, le responsable de la rubrique sociale interviendra – sauf actualité sociale brûlante – parmi les derniers, juste avant les sports. Cette hiérarchie peut également se manifester dans la mise en page du journal, comme au « MONDE »,où la rubrique sociale est rejetée en queue de journal, entre le sport et les informations boursières. Pour les journalistes sociaux cette situation s'explique surtout par l'aridité, la difficulté et l'abstraction des questions sociales.

> *« C'est sans doute le poste d'information sociale qui est le moins recherché, parce que c'est rébarbatif, c'est difficile, ce n'est pas considéré comme étant quelque chose de promotionnel, et puis surtout c'est dur. C'est quand même plus difficile de faire une enquête sur un dossier social et d'essayer de faire la pédagogie d'un décret ou d'un texte, que de rapporter ce qu'on voit, simplement, que d'aller sur le terrain et de raconter. Donc, il y a un travail de fond qui est un peu fastidieux »*
>
> Un journaliste social à Europe n° 1

> *« C'est vrai que le social, n'est pas très couru. A la télé, ça plaît pas des masses. La principale raison, c'est tout ce qui est institutionnel, et que les journalistes n'aiment pas faire »*
>
> Un responsable de la rubrique sociale à la rédaction de T.F.1.

> *« Ce qui est le plus recherché, c'est l'étranger ou le reportage. Le social, comme l'économique, comporte toute une partie de dossiers, de choses assez techniques, à côté de la vie, ce qui répugne un peu à certains confrères, qui ne voudraient faire que du reportage. Aller suivre une grève, ça, ça les passionne ; faire une analyse d'un accord, parler de salaire moyen etc... il y en a qui renaclent. Au sein même de l'équipe, il y en a une partie qui renaclent à se lancer dans cette analyse qui pourtant est intéressante, pas uniquement juridiquement, mais aussi politiquement »*
>
> Un chef de la rubrique sociale du « Monde »

Or, expliquer la dévalorisation du social par son caractère trop institutionnel et trop abstrait n'est pas entièrement convaincant. On ne voit pas bien en quoi le suivi des conférences internationales par un journaliste du service « Étranger » est beaucoup moins abstrait et institutionnel que le suivi de négociations collectives. Et pourtant l'un est valorisé et l'autre non. Il serait d'ailleurs curieux que l'abstraction, la proximité des lieux institutionnels du Pouvoir, et l'exigence d'une compétence technique puissent être véritablement des facteurs de dévalorisation.

(15) Par G. DEBORD, « *La société du spectacle* », Paris, Buchet-Chastel, 1967, 176 p.

Au reste, cette dévalorisation des questions sociales n'est pas propre aux médias, et se retrouve aussi bien chez les hauts fonctionnaires que chez les cadres supérieurs des entreprises privées. Ainsi, les premiers reçus à l'examen de sortie de l'E.N.A. choisiront prioritairement les postes offerts au Conseil d'État, aux Finances, ou aux Affaires Étrangères, tandis que les fonctions offertes dans les ministères sociaux sont généralement perçues comme des pis-aller, à peine plus enviables que les « Anciens Combattants » ou l'Éducation Nationale. Dès lors, un énarque, qui, sorti de l'École parmi les meilleurs, choisit délibérément le ministère du travail alors qu'il est en mesure d'accéder à « mieux », soulève l'incompréhension.

Il n'est dès lors pas surprenant qu'au sein même des médias, les questions sociales soient exclues du domaine du culturel, pour n'être envisagées que sous l'angle de l'information. En témoigne la place tout à fait marginale qu'elles occupent dans les programmes de France Culture, chaîne où l'abstraction et l'aridité ne sont pourtant pas rédhibitoires.

La position basse occupée par les questions sociales dans les grands organes d'information n'étant pas un phénomène exceptionnel, mais apparaissant comme une donnée générale, appelle à l'évidence, une explication générale. Et cette explication nous paraît être celle-la même qui éclaire la situation du droit du travail dans le champ juridique : ayant pour objet le commun, les questions sociales touchent au vulgaire et ne peuvent constituer spontanément un instrument de distinction pour ceux qui s'y consacrent ou y sont consacrés. (16)

De cette position basse du social découle pour les journalistes sociaux une situation quelque peu paradoxale, et en tout cas ambivalente. D'une part, en effet, le peu de considération dont jouit leur spécialité rejaillit sur les conditions d'exercice de leur métier, qui apparaissent à bien des égards moins bonnes que celles d'un journaliste politique. Mais d'autre part, si le social s'adresse au vulgaire, les médias aussi. Et les questions qui touchent tout le monde, qui concernent le commun, comme les questions sociales, ont une place nécessaire dans les médias qui, par nature, s'adressent à un large public.

Les conséquences négatives de la dévalorisation du social sur les conditions de travail des journalistes sociaux se marquent aussi bien dans les rapports internes à l'organe d'information, que les rapports externes, avec les informateurs.

A l'intérieur des rédactions, les journalistes sociaux se trouvent souvent dans une situation matérielle ou morale plus difficile que leurs confrères. Les services sociaux ont longtemps souffert, souffrent encore, d'une insuffisance de leurs moyens. Les journalistes qui y travaillent sont trop peu nombreux, et ont rarement une formation qui les prépare au traitement des questions sociales spécialement dans ses aspects juridiques. Dès lors, l'exigence de rapidité, commune à tout journaliste, se combinant ici avec la technicité de l'information, dont le traitement supposerait une bonne connaissance préalable des sujets traités, conduisent beaucoup plus d'ailleurs à reproduire textuellement les dépêches de l'A.F.P., voire même parfois dans l'audiovisuel à reproduire les articles de presse écrits à partir des ces dépêches.

« Dans l'ensemble c'est le texte de la dépêche qui ressort dans les journaux, à la virgule près. Ceci est propre au social. Pour le politique il y a beaucoup de commentateurs politiques, et ils font leurs propres commentaires. Nous, on est mieux repris. Il y a moins de gens spécialisés, il n'y a pas de service social dans tous les journaux et donc même les papiers d'analyse, qu'on fait en dehors du factuel et du brut, sont bien repris également »

Responsable adjointe du service social de l'A.F.P.

Cette reprise textuelle des dépêches est particulièrement nette pour toutes les informations juridiques, dont l'analyse supposerait du temps et une culture juridique qui font l'un ou l'autre défaut aux journalistes sociaux.

Le manque de moyens explique également pourquoi ces journalistes se trouvent beaucoup plus que les autres absorbés par « l'institutionnel », c'est-à-dire par les informations diffusées par les ministères et les organisations syndicales et patronales, qui constituent, avec les dépêches l'essentiel de l'information traitée. Dès lors, la part de la « valeur ajoutée » par le journaliste social à l'information qu'il reçoit est plus faible qu'ailleurs, voire inexistante, ce qui renforce encore la dévalorisation de sa fonction. Ne pouvant guère se distinguer par l'originalité du commentaire ou la finesse de l'analyse des sources institutionnelles qu'il leur faut éponger au jour le jour, les journalistes sociaux tendent à chercher dans le « scoop » ou l'enquête sur le « vécu », les moyens d'affirmer leur identité de journaliste.

La dévalorisation de la fonction se marque également dans la faible autorité dont jouit le service social à la direction de la rédaction.

« Dans beaucoup de journaux, la rubrique sociale n'a pas d'autonomie, et se voit dicter sa place et le type de papier, et qui fait les papiers ».

Ancien président de l'Association des Journalistes d'Information Sociale (A.J.I.S.)

L'ensemble de cette situation a conduit les journalistes spécialisés à s'organiser en groupe de pression. Fut ainsi fondée, l'Association des Journalistes d'Information Sociale (A.J.I.S.) sur le modèle de l'Association des Journalistes Politiques. Le but de l'A.J.I.S. est d'affirmer l'importance et la spécificité de l'information sociale.

Mais le manque de moyens, de formation et de prestige placent également les journalistes sociaux en position de faiblesse vis-à-vis de leurs informateurs.

La nature et l'importance des moyens dont ils disposent pour contrôler ou analyser leurs sources d'information varient évidemment d'un journal à l'autre. Si par exemple, les journalistes du « MONDE » disposent d'une documentation fort complète, allant des coupures d'articles antérieurement parus dans le journal, à la revue « Droit Social », en passant par « Liaisons

(16) Voir A. SUPIOT *« Délégalisation, normalisation et droit du travail », Droit Social 1984, p.298.*

Sociales » et les revues syndicales, « Madame EUROPE » en revanche ne dispose pas même d'un code du travai, et a pu nous demander « Le Lamy, qu'est-ce que c'est ? », car elle travaille exclusivement par contact personnel, le plus souvent téléphonique, avec ses informateurs dans les ministères et organismes sociaux.

Mais lors même qu'ils disposent d'un fond de documentation écrite, les journalistes y utilisent surtout des sources déjà journalistiques, (article antérieurs sur le sujet) et n'y ont que peu ou pas recours face à un problème d'interprétation d'un texte préférant, faute de temps et de compétence juridique, s'adresser oralement à un spécialiste. Ainsi, par exemple, les journalistes ont davantage recours à Liaisons Sociales par téléphone que par abonnement.

« A l'A.F.P. nos documents de travail ce sont les textes (législatifs et règlementaires) eux mêmes. Et c'est souvent le texte ligne par ligne parce qu'on ne peut pas se permettre de raconter des bêtises. On a du mal parce qu'on n'a pas de gens formés pour ça. Souvent, le recours c'est « Liaisons Sociales », où il y a des gens qui sont spécialisés. On les contacte, on leur passe un coup de téléphone, on va les voir éventuellement. Ce sont eux avec qui on peut s'entretenir, discuter d'un problème, et ça ils le font très gentiment, c'est plutôt amical. On est abonné, mais ça se passe plutôt de cette manière informelle ».

Chef adjointe du service social de l'A.F.P.

Mes sources d'informations, c'est plein de gens dans les ministères. J'ai toujours la personne qui a travaillé sur le texte. Qui va m'expliquer les grandes lignes. Je ne lis pas le Journal Officiel, mais je regarde dans le « MONDE » ce qui est paru, pour vérifier que rien ne m'a échappé (...). Si j'ai besoin de précisions, j'appelle toujours l'agent compétent. Ils savent tout. Ils me disent, « ça c'est pas la peine de le dire parce que les gens le savent ».

Une journaliste d'Europe.

Cette situation met les journalistes dans une dépendance très grande vis-à-vis de leurs informateurs, dépendance dont ils ne semblent pas tous avoir pris conscience.

Faute de compétence juridique, faute de position professionnelle forte, le journaliste social dépend trop de sa direction et des ses informateurs pour pouvoir aisément transmettre une information juridique objective ou une analyse indépendante.

RENSEIGNEMENTS JURIDIQUES ET AFFAIRES SOCIALES

Information de seconde ou de troisième main, l'information diffusée par les médias est au mieux une généralité qui ne retient du « juridique » que ce qui fait vraiment « social ». C'est ainsi que lors de la réduction du temps de travail à 39 heures, l'information a été reportée par les médias comme s'il s'agissait d'une réduction applicable à tous les salariés ; il en a été de même pour la cinquième semaine de congés payés, le droit d'expression des travailleurs, etc... A force d'attribuer à tous et à toutes les mêmes droits, les salariés finissent par espérer qu'il en est bien ainsi et ils ne comprennent plus lorsque, allant voir le syndicaliste ou l'inspecteur du travail, celui-ci doit leur expliquer qu'en droit du travail, selon qu'on appartient à tel ou tel secteur d'activité, à une petite ou à une grande entreprise, on a tel ou tel droit et c'est sans compter la « réalité » :

« Qu'est-ce que je vois venir ici ? Des gens, avec leur coupure de journal et qui me disent : « moi, j'ai droit à ça, parce que c'est marqué là, etc. ». Je leur dis « d'accord », d'une manière générale, c'est juste ; mais il y a aussi la réalité. Ainsi pour les filles enceintes : la loi protège la maternité, on n'a pas le droit de licencier une fille enceinte ; mais le patron ne licencie jamais une fille parce qu'elle est enceinte, il trouve autre chose. Alors les gens, ils confondent le droit et la réalité et ça fait un beau mélange. Il y a des gens qui prennent en charge des choses qu'ils ne devraient pas faire. Quand on veut populariser les renseignements du travail, on risque de mettre tout dans une sorte de règlement fourre-tout et de mélanger ainsi le droit et la réalité ».

Permanent syndical de l'Union Locale F.O.

Cette déliquescence du savoir juridique a pour effet de constituer une sorte de « meta-savoir » dont l'efficacité peut être tout aussi grande que celle du droit positif car elle a affaire avec « l'imaginaire juridique », c'est-à-dire au rapport que chaque classe, entretient avec le droit. En effet, chacun demande au Droit qu'il lui accorde ou qu'il lui garantisse ce qu'il n'a pas ou ce qu'il a socialement. Cette situation ne peut que contribuer à renforcer l'inflation des sources de renseignement : médias, syndicat, Inspection du travail, consultation gratuite d'avocats ou palais de justice, associations de défense des consommateurs, etc. Tous les moyens sont bons pour obtenir non pas une information juridique mais l'information qui aille dans le sens de l'attente sociale. Le salarié ira voir son employeur puis, s'il ne lui donne pas satisfaction, l'inspecteur du travail, et enfin, le syndicat. L'employeur ira demander conseil à son cabinet comptable, puis à l'inspecteur du travail et enfin, à son syndicat, attendant de ce dernier qu'il lui donne au moins raison :

« Le petit artisan est non seulement sous-informé en matière de Droit social, mais j'irai même plus loin, le petit artisan n'a pas du tout envie d'être informé et ça va loin : on m'a quelquefois téléphoné pour me poser une question et lorsque je donnais la réponse, je me faisais engueuler parce que cela ne correspondait pas du tout à ce que l'autre attendait. Il y a un nombre d'informations invraisemblables qu'ils peuvent se dire de bouche à oreille. Il circule dans le milieu des chefs d'entreprise, des tas d'exemples plus ou moins déformés de législation ou de jurisprudence. De toute façon, ils n'ont pas le temps de lire, ils bossent douze à treize heures par jour comme des bêtes, ils n'ont pas la tête à ça. Ils vont lire Ouest-France ou regarder la télé, mais la première source d'information c'est le copain. Le droit social, c'est du délire. Ils n'y connaissent rien. Ils ne téléphonent pas pour avoir des renseignements véritablement, mais pour qu'on leur confirme ce qu'ils pensent. On a un rôle d'assistante sociale surtout au niveau du Droit du travail. Les demandes sont toujours les mêmes : licenciement économique, heures supplémentaires, licenciement pour faute. Dans ce dernier cas l'employeur vous donnera toujours un côté de la facette. Il va vous dire que le salarié boit, qu'il y a eu des coups, des injures, des choses comme ça. Mais, il va pas vous dire qu'il l'a fait bosser tant d'heures supplémentaires pas payées. C'est l'in-

convénient de ce poste-là. Il suffit que l'affaire soit un peu fraîche, ils sont énervés, même agressifs parfois, ils vont vous dire : à quoi vous servez ; vous êtes là pour défendre ; à quoi ça sert qu'on paie nos cotisations syndicales ».

Responsable juridique d'un syndicat d'Artisans.

Cette surenchère de la demande ne va pas sans une surenchère des diverses sources d'information concurrentes qui possèdent chacune, à un niveau ou à un autre, des compétences juridiques différentes. L'inspection du travail aura sa circulaire, les syndicats ouvriers, leurs consignes et les unions patronales, leurs directives. De telle sorte que le demandeur peut parcourir inlassablement le champ des institutions concurrentes afin de trouver le texte ou la solution qui lui convienne et ce, sans autre considération vis-à-vis de l'organisme d'information :

« Il y a beaucoup de gens qui viennent ici après être passés à l'inspection du travail et qui sont déçus : soit parce qu'ils ont été mal renseignés, soit parce qu'ils attendaient une intervention de l'inspection. Ces gens viennent chez nous parce qu'on est les plus près après les Prud'hommes. La plupart ne sont pas syndiqués. Alors, pour eux, tous les syndicats, c'est la même chose ; la C.F.T.C. ou un autre, ils cherchent pas à savoir. L'important pour eux, c'est d'avoir leur renseignement ».

Permanente syndicale de la C.F.T.C.

Attente sociale autant que demande juridique, la quête d'information ne s'éteint pas avec le renseignement obtenu. S'il n'obtient pas du Droit l'information qu'il attendait, si *ce n'est pas logique* pour reprendre l'expression d'un salarié, le demandeur finira par apporter sa « propre » réponse au problème. L'employé qui n'aura pas acquis sa semaine de congés payés prendra un arrêt maladie, le délégué syndical qui n'aura pas obtenu par le dialogue gain de cause pourra toujours déclencher un mouvement de grève, l'employeur qui n'aura pas eu l'autorisation légale de licencier tentera de le faire sans autorisation car, comme le dit un ouvrier, « texte ou pas texte, il y a toujours une solution ».

*
* *

Au terme de cette recherche, le savoir juridique apparaît donc doublement comme un enjeu : enjeu pour les informateurs qui entrent en lutte à chaque niveau et de niveau à niveau pour définir ce qu'est l'information utilisable et fiable ; enjeu également pour les demandeurs, employeurs ou salariés, qui entrent en lutte pour s'approprier ce savoir juridique. Ainsi tous les moyens (médias, syndicats, administration, etc.) sont mis à contribution mais également en concurrence pour acquérir et divulguer cette connaissance. D'ailleurs, rares sont les domaines en Droit où la divulgation et la banalisation des textes soient aussi rapides qu'en matière de législation sociale. Mais parce qu'elle conditionne les rapports employeurs salariés, la règlementation sociale et le savoir juridique qui lui est corrélatif, sont toujours, dans le même temps, objets de publication et objets d'interprétation, relançant ainsi sans cesse les sujets de droit dans leur course poursuite au « bon » renseignement.