



HAL
open science

Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique

Hélène Michel, Laurent Willemez

► **To cite this version:**

Hélène Michel, Laurent Willemez. Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique. [Rapport de recherche] Mission de recherche Droit et Justice. 2007. halshs-01326506

HAL Id: halshs-01326506

<https://shs.hal.science/halshs-01326506v1>

Submitted on 3 Jun 2016

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.

Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique

Actualité d'une institution bicentenaire

Rapport final

Mission de recherche Droit et justice

Hélène MICHEL
maître de conférences en science politique
Université Lille 2, CERAPS
associé au GSPE-PRISME

Laurent WILLEMEZ
maître de conférences en sociologie
Université de Poitiers, SACO
chercheur-associé au CURAPP

Juin 2007

Ce rapport de recherche présente et analyse les résultats d'une enquête collective qui a été financée conjointement par le GIP mission Droit et Justice et par une ACI jeunes chercheurs du ministère de la Recherche.

Outre Hélène Michel et Laurent Willemez, Virginie Anquetin, Thomas Brugnot, Diane Delacourt, Florence Gallemand, David Hamelin, Emmanuel Porte, Nicolas Swierczeck, Jean-Philippe Tonneau et Benoît Verrier ont contribué à la collecte des matériaux. Qu'ils soient ici remerciés, ainsi que Norbert Olszak et Claire Lemercier pour leur contribution à la réflexion collective.

Le texte de ce rapport de recherche n'engage toutefois que les seuls porteurs du projet : Hélène Michel et Laurent Willemez.

Sommaire

PREMIÈRE PARTIE : GENÈSE ET INSTITUTIONNALISATION D'UN LIEU FRONTIÈRE

Chapitre 1 : Un long processus de syndicalisation et de judiciarisation

1. Les différentes définitions des prud'hommes
 - a). Les tentatives de fabriquer un lieu neutre (1806-1905)
 - b). Les prud'hommes dans l'action juridique syndicale (1905-1979)
2. La réforme de 1979 : le « miracle prud'homal »
 - a). Les prud'hommes : point de convergence de plusieurs projets de réforme
 - b). Une judiciarisation contrariée des CPH ?
 - c). La juridiction aux prises avec le syndicalisme

Chapitre 2 : Les prud'hommes, lieu d'expression des intérêts sociaux

1. Le détournement de l'élection prud'homale
 - a). Une lecture politique des résultats
 - b). Le double enjeu syndical des « prud'homales »
2. La constitution d'identités sociales
 - a). Collège contre collège
 - b). Représenter ses pairs
3. Des juges militants » : un rôle ambigu ?
 - a) La casquette, pas l'étiquette
 - b) Les prud'hommes dans les stratégies syndicales

Chapitre 3 : Formalisme judiciaire et morale de l'équité : aux frontières de la justice

1. Les prud'hommes, une justice « par raccroc » ?
 - a) Une justice de plein exercice
 - b) Une justice mise en difficulté ? Les affrontements symboliques avec les avocats
 - c) L'exemple de la place des greffiers dans l'institution
2. Entre parité et conciliation : une dialectique résolue par le respect du droit
 - a) Des valeurs partagés par delà les clivages
 - b) Parité et conciliation
 - c) Conciliation et jugement

DEUXIÈME PARTIE : LES CONSEILLERS PRUD'HOMMES : PORTRAIT DE GROUPE

Chapitre 4 : un groupe éclairé

1. Les enjeux scientifiques et sociaux d'un questionnaire
 - a) un échantillon raisonné de dix départements
 - b) Des conditions disparates de passation du questionnaire
 - c) Une population représentative
2. Une élite sociale et professionnelle ?
3. Des salariés et des employeurs engagés

Chapitre 5 : L'entrée en prud'homie : de la rencontre avec l'institution au moment électoral

1. Des sollicitations militantes
 - a) Le « relationnel »
 - b) un mandat syndical qui se mérite
2. Les prud'hommes : le travail à côté
3. L'expérience du conflit et le droit du travail

Chapitre 6 : Entre conseiller prud'homme : entre « salut » juridique, reconnaissance sociale et reconversion syndicale

1. Un espace de « salut » juridique
 - a) Un noyau de juristes dans les organisations syndicales
 - b) Les prud'hommes : une école du droit ?
 - c) Des professionnels du droit en situation de rattrapage
 - d) Un militantisme technique
2. Un espace de reconnaissance sociale
 - a) Une contribution à la notabilisation
 - b) Une retraite « utile »

TROISIÈME PARTIE : LES PRUD'HOMMES EN PRATIQUES

Chapitre 7 : Un lieu d'acculturation

1. « Juger en droit »
 - a) Qu'est-ce que « juger en droit » ? Acculturation au droit et apprentissage des formes
 - b) Des agents de l'acculturation
2. « Faire du social »
 - a) A la découverte du champ social : diversité des situations du travail et complexité du droit
 - b) Les prud'hommes au risque du travail social

Chapitre 8 : Un lieu d'importations et de transpositions

1. Des savoir-faire syndicaux pour jouer collectif
 - a) Jeu d'équipes en audience et en délibéré
 - b) Jeu d'échelle dans la défense de la cause
2. Des juges de terrain : usages et enjeux d'une spécificité
 - a) Une ressource pour juger les affaires
 - b) Une ressource pour légitimer une pratique judiciaire

INTRODUCTION

Les conseillers prud'hommes sont près de 14 600 répartis dans les 271 conseils de prud'hommes que compte la France. Elus par des salariés ou des employeurs, ils ont la mission de régler les litiges individuels liés au contrat de travail. En 2005 c'est environ 200 000 affaires qui ont été traitées par les conseils de prud'hommes.

Même si tous les salariés et tous les employeurs du secteur privé ont à voter lors des prud'homales, même s'ils connaissent l'existence des prud'hommes, pour y avoir été confronté personnellement ou pour en avoir entendu parler par des collègues ou par la presse, l'institution et ses membres restent mal connus. Tout au plus retiennent-ils l'attention lorsqu'une affaire est susceptible faire jurisprudence et de faire évoluer le droit du travail. Mais les acteurs qui rendent cette justice ne suscitent guère d'intérêt, ni de la part des ministères qui ont en charge l'institution, ni de la part des organisations syndicales et professionnelles. En dehors des périodes électorales qui mobilisent le personnel des bureaux des prud'hommes et les différents échelons des organisations syndicales et professionnelles, les prud'hommes ne donnent lieu à peu de discours et d'actions. Même lorsque des réformes de la justice sont engagées pour en rationaliser l'activité et en améliorer la « qualité », ce ne sont que des indicateurs sur l'activité judiciaire qui focalisent l'attention au détriment des acteurs même de ceux en charge de rendre la justice. Les conseils de prud'hommes apparaissent donc comme une institution désincarnée et les décisions qu'ils rendent complètement abstraites des conditions dans lesquelles elles ont été produites. Cette conception somme toute courante de *la* justice a ses vertus sociales et politiques. Mais scientifiquement, elle empêche de comprendre comment certains jugements sont rendus. Par ailleurs, c'est une conception qui prive toute politique publique sur la justice d'une réflexion sur les conditions sociales et judiciaires dans lesquelles la justice est rendue.

En s'intéressant aux conseils de prud'hommes, l'objectif de notre recherche était donc dans un premier temps de contribuer à une sociologie de la justice en s'intéressant aux conseillers et à leurs pratiques. Dans un second temps, il s'agissait de prendre en compte la spécificité de cette juridiction qui est à la fois une juridiction où siègent des juges non professionnels et une institution sociale largement investies par les organisations syndicales et professionnelles. D'une part en effet, nous avons affaire à des juges non professionnels. Si nous pouvions les comparer à d'autres juges non professionnels comme les juges du commerce¹, les juges de proximité², les médiateurs³, pour n'en citer que quelques uns⁴, nous voulions surtout saisir les relations qu'ils pouvaient entretenir avec la justice et les professionnels de la justice, réels ou stylisés. Nous devions donc nous intéresser aux trajectoires de ces conseillers, à leurs différents modes de socialisation et à la distance qui les séparaient du champ judiciaire, tout en prenant en compte la spécificité de la justice du travail. Car, d'autre part, en nous intéressant aux pratiques prud'homales, nous étions renvoyés aux usages sociaux du droit et en particulier aux usages syndicaux du droit. Nous devions alors replacer les conseils de

¹ Voir les travaux de Emmanuel Lazega

² Voir la thèse en cours de Antoine Pélicand.

³ Voir les travaux de Benoît Bastard ainsi que ceux de Philipp Milburn.

⁴ Nous avons organisé un séminaire sur ces différents aspects. Des contributions originales en ont été tirées et seront publiées au mois d'octobre dans un ouvrage collectif : Hélène Michel et Lournet Willemez, dir., *La justice au risque des profanes*, Paris, PUF, Curapp.

prud'hommes dans les stratégies judiciaires des organisations syndicales et professionnelles et comprendre comment pouvaient s'articuler les prud'hommes et la défense des intérêts des salariés comme des employeurs. En enquêtant sur les conseils de prud'hommes, nous nous situons dans une perspective de sociologie des groupes d'intérêts et des pratiques de défense, avec l'originalité d'ouvrir une voie de recherche sur les organisations patronales dont on se sait que peu de choses aussi bien sur leur fonctionnement que sur les pratiques de leurs militants.

Notre recherche sur les conseillers prud'hommes se présente donc comme une double contribution : à la fois à la sociologie des acteurs de la justice et à la sociologie du syndicalisme, aussi bien salarié que patronal. Dans cette double perspective, notre enquête s'est déployée sur trois fronts :

Tout d'abord, nous avons mené une investigation de type socio-historique pour rendre compte de la genèse de cette institution et arriver à comprendre l'histoire incorporée que les conseillers ont à porter, parfois malgré eux, en étant au Conseil des prud'hommes. A cet égard, il s'agissait de comprendre les logiques qui guident encore aujourd'hui l'institution et, dans le même temps, de revenir sur les usages intéressés qui sont fait de l'histoire séculaire des prud'hommes pour tantôt mettre en avant sa dérive vers une judiciarisation dangereuse pour le mouvement ouvrier, tantôt disqualifier une juridiction aux mains des organisations syndicales. A la différence de ces discours, nous avons voulu montrer que toute l'histoire des prud'hommes est marquée par des tentatives, souvent avortées, de déterminer l'institution et de la cantonner dans un champ juridique ou syndical. La réforme de 1979 mettant en place les « nouveaux prud'hommes », a été un moment important de notre recherche socio-historique. Grâce aux archives parlementaires et ministérielles disponibles et grâce aux témoignages de ceux qui avaient participé à cette réforme, nous avons pu montrer à quel point les prud'hommes d'aujourd'hui sont le résultat d'un équilibre délicat entre plusieurs logiques : judiciaire, syndicale et corporative. Bien que stabilisée à ce moment là, cet équilibre contribue à la fragilité de l'institution qui n'a d'égale que son ancienneté revendiquée. Nous pouvions alors essayer de voir comment ces tensions trouvaient à s'actualiser chez les conseillers, aussi bien dans les conceptions qu'ils avaient de leur rôle que dans les pratiques qu'ils mettaient en œuvre.

Le cœur de notre recherche, et sans doute ce qui en fait l'originalité, est l'enquête **sociographique sur les conseillers**. Nous avons d'une part élaboré un questionnaire à destination d'un échantillon raisonné de conseillers (cf. chapitre 4). Nous avons ainsi pu traiter plus de 800 réponses sur différents aspects de la pratique prud'homale, de leurs trajectoires professionnelles et syndicales ainsi que de leur apprentissage et rapport au droit. Nous avons d'autre part effectué une centaine d'entretiens auprès de conseillers prud'hommes pour là encore restituer des trajectoires et replacer ces récits de vie dans des évolutions macrosociologiques plus larges.

Enfin, le troisième axe de notre recherche a été constitué par des observations au sein de huit conseils de prud'hommes où nous avons effectué également des entretiens, pour appréhender au plus près les pratiques des conseillers (cf. rapport intermédiaire). Aux entretiens avec des conseillers nous avons ajouté des entretiens avec les autres acteurs de la justice du travail qu'ils étaient amenés à rencontrer dans le cadre de leur mandat : les greffiers, les avocats et, de manière plus informelles, quelques magistrats.

Nous disposons ainsi d'un peu plus de 110 entretiens qui peuvent être regroupés en plusieurs ensembles présentant de nombreuses intersections. Un premier type de regroupement peut être fait selon les sites des monographies et nous avons pu identifier et comparer les effets de la taille du conseil, du tissu socioéconomique, du greffe et de la hiérarchie judiciaire par exemple. Le second type de regroupements, outre la différence entre employeurs et salariés, peut être fait en fonction de la position que les conseillers occupent au sein du Conseil : président ou vice-président général, président ou vice-président de section, membres d'une même section, référiste, ancien ou nouvel élu. Nous pouvions ainsi comparer ces différents rôles d'un CPH à l'autre, d'une section à l'autre, et aussi d'une génération à l'autre de conseillers. Enfin un troisième type de regroupement tentait d'identifier les appartenances syndicales, principalement CGT, CFDT, FO et CGC pour les salariés avec quelques conseillers CFTC et UNSA, et MEDEF, ESS, CGPME pour les employeurs. Les conseillers étaient également identifiés en fonction des différentes responsabilités exercées au sein de l'organisation. Nous pouvions ainsi faire apparaître des régularités parmi les différentes trajectoires décrites ; nous pouvions également mettre en évidence des cas atypiques sans toujours pouvoir apprécier l'écart qu'ils représentaient par rapport à des trajectoires modales ou des conceptions largement en vigueur. Les conseillers sont donc caractérisés à la fois par leur position au sein de l'institution prud'homale (poste occupé, ancienneté, réputation juridique...), par leur appartenance syndicale et leur engagement dans l'organisation et par leur trajectoire professionnelle.

Les trois parties de ce rapport reprennent ces trois dimensions de l'enquête en essayant constamment de tenir ensemble les éléments relevant du champ et des logiques judiciaires, syndicales et professionnelles.

Première partie

Genèse et institutionnalisation d'un lieu frontière

Toute l'histoire de l'institutionnalisation des prud'hommes montre que l'on n'a pas choisi entre plusieurs voies : celle de la constitution d'une juridiction, adossée au champ juridique et donc prise dans les logiques et les contraintes de la justice et de ses règles ; celle de la constitution d'une institution sociale, autrement dit d'un lieu syndical, d'un lieu du paritarisme, d'un lieu de la confrontation sociale ou du dialogue social (selon les époques) ; ou encore celle d'une instance de négociation entre des représentants d'intérêts socioéconomiques.

Ce sont donc plusieurs modèles institutionnels qui sont disponibles pour les conseillers et qui font des prud'hommes cette institution-frontière, à la légitimité complexe : empruntant des représentations et des logiques à la fois au champ judiciaire et au champ syndical, au champ économique de l'entreprise et au champ politique de la représentation des intérêts. Elle ne relève ni vraiment de l'un, ni vraiment de l'autre. Les acteurs institutionnels (les ministères et organisations syndicales et professionnelles) ont les plus grandes difficultés à donner un sens véritable aux prud'hommes. Mais loin de constituer une faiblesse, cette pluralité des définitions possibles fait aussi sa force, non sans difficultés.

L'objectif de cette partie est de revenir sur les différents moments clef de l'histoire des prud'hommes qui continuent de travailler encore l'institution et qui en ont fait une institution ambivalente, empruntant à une pluralité de registre : instrument de régulation économique, instrument d'émancipation de la classe ouvrière, instance de représentation d'intérêts, juridiction. En 1979, c'est la coexistence de ces différentes logiques qui tend à s'imposer aux différents acteurs de la prud'homie : l'Etat, les organisations syndicales et professionnelles et les conseillers eux-mêmes. En analysant ainsi la manière dont l'institution s'est créée, nous pourrions alors nous « intéresser à ce qui, en elle, est durablement objectivé, notamment ses pratiques, ses savoirs et ses rôles »⁵ et ce, à différentes échelles d'observations, c'est-à-dire aussi bien au niveau de l'Etat, des organisations syndicales et professionnelles que des conseils de prud'hommes.

En replaçant l'institution prud'homale dans un mouvement séculaire nous mettrons en évidence la pluralité des logiques qui ont été sédimentée dans les réformes successives des prud'hommes (chapitre 1). Nous analyserons ensuite la manière dont les organisations syndicales et professionnelles investissent les prud'hommes comme lieu de représentation et de défense d'intérêts sociaux (chapitre 2) tout en permettant sa judiciarisation, ce qui n'est pas sans conséquence pour les conseillers eux-mêmes et les relations que les CPH entretiennent avec l'ordre judiciaire (chapitre 3). C'est bien une institution à la frontière du champ syndical, du champ juridique et du monde du travail qui est mise en place même si ces trois dimensions tentent à être réduite à une opposition entre syndicalisme et juridisme.

⁵ Jacques Lagroye, *La vérité dans l'église catholique*, Paris, Belin, 2006, p. 19.

Chapitre 1

Un long processus de syndicalisation et de judiciarisation

Même si les recherches historiques sur la prud'homie se sont développées depuis quelques années, en particulier à travers la célébration du bicentenaire du conseil de prud'hommes de Lyon⁶ puis par les activités scientifiques que nous avons organisées et dans lesquelles nous avons entraîné un certain nombre d'historiens⁷, les publications restent peu nombreuses. Avant ces dernières années, elles se sont résumées à quelques travaux d'importance de juristes – Marcel David⁸ puis Norbert Olszak⁹ – et à une recherche de grande ampleur d'Alain Cottureau, qui a débouché sur un numéro spécial du *Mouvement Social* en 1987¹⁰ ainsi que sur un article important des *Annales* en 2002¹¹.

Relire ces travaux permet de proposer une socio-histoire cavalière de la genèse de l'institution prud'homale, qui remonte véritablement à 1806, date de la création du Conseil des prud'hommes de Lyon, puis à 1809, date d'un décret « contenant règlement sur les conseils de prud'hommes »¹². Loin de trouver son origine au début de l'époque moderne, c'est bien dans les premières décennies du XIX^e siècle, à Lyon puis par essaimage dans un certain nombre de villes industrielles et commerçantes, que les prud'hommes se développent comme une institution dans laquelle des litiges liés au travail sont jugés par des patrons et des ouvriers. Ces premiers prud'hommes, dont on commence à saisir les contours et à connaître un certain nombre d'acteurs, constituent une juridiction originale, voie ambiguë : institution judiciaire, ils semblent pourtant symboliquement très loin de l'espace judiciaire ; lieu de régulation des relations de travail, ils ne peuvent pas vraiment être considérés comme une structure corporatiste ; espace d'expression des conflits de classe, ils ne deviennent qu'à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle un lieu de revendication pour le mouvement ouvrier. C'est ce qui donne aux conseils de prud'hommes cette étrangeté : il est difficile de les classer dans un cadre institutionnel classique parce qu'ils ressortent de logiques différentes, voire contradictoires.

L'objectif de ce chapitre est de revenir sur ces différentes logiques, produits et sédimentées par l'histoire, qui coexistent et qui, ensemble, contribuent à définir l'institution. Dans un premier temps nous rappellerons à grands traits la pluralité des définitions de l'institution qui

⁶ Les actes du colloque seront publiés en 2007 : cf. François Robert et Pierre Vernus, *Histoire d'une juridiction d'exception : les prud'homme s(XIXe-XXe siècle)*, à paraître en 2007.

⁷ L'équipe que nous avons constituée regroupait l'historien du droit : Norbert Olszak, ainsi qu'un historien social : David Hamelin ; Claire Lemercier s'est jointe à nous à l'occasion de séminaires, de publications collectives et du colloque au Conseil économique et social.

⁸ Marcel David, « L' »évolution historique des conseils de prud'hommes en France », *Droit social*, février 1974.

⁹ Il faut aussi noter une thèse récente de Bruno Dubois sur les prud'hommes au XIX^e siècle réalisée sous la direction de Jean-Pierre Royer : « Les conseils de prud'hommes au XIX^e siècle. Entre Etat, patrons et ouvriers », thèse de doctorat d'histoire du droit, Université Lille 2, 2000.

¹⁰ « Les prud'hommes : XIX^e-XX^e siècle », *Le Mouvement social*, n° 141, octobre-décembre 1987.

¹¹ Alain Cottureau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail », *Annales HSS*, vol. 57 (6), 2002.

¹² Entre temps, plusieurs conseils avaient été créés sur le modèle lyonnais, notamment à Rouen et à Nîmes en 1807, puis sept autres l'année suivante.

sont le produit de configurations socioéconomiques particulières et d'enjeux spécifiques pour nous arrêter dans un second temps sur la réforme de 1979 qui tente, avec succès, de concilier et d'institutionnaliser ces logiques contradictoires en refusant de choisir entre les définitions possibles.

1. Les différentes définitions des prud'hommes

Une chronologie sommaire permet de distinguer la genèse des conseils de prud'hommes tout au long du XIX^e siècle et la nouvelle période qui commence en 1905, date de la loi réorganisant les prud'hommes et qui court jusqu'au début des années 1970. Alors que dans la première période, l'institution prud'homale est prise dans de nombreuses contraintes, notamment le tabou du corporatisme, l'extériorité au champ judiciaire et le déni de l'existence d'une représentation ouvrière, la deuxième période voit se développer un double mouvement, celui d'une « judiciarisation » et d'une « syndicalisation » que la réforme de 1979 institutionnalisera, faisant des prud'hommes une institution sinon d'exception, du moins exceptionnelle.

a) Les tentatives de fabriquer un lieu neutre (1806-1905)

Les membres des conseils de prud'hommes ont pour rôle de juger leurs « pairs » : cette expression, sans cesse utilisée tout au long du XIX^e siècle, a cependant plusieurs significations et recouvre une série de logiques différentes, qui constituent l'originalité des prud'hommes à leur genèse : les pairs, ce sont d'abord les acteurs d'une même activité professionnelle ou d'une même « famille de métier » ; en cela, ils se rapprochent, sans pourtant s'y identifier entièrement, des structures corporatives de l'Ancien régime. Juger ses pairs, cela veut dire aussi juger en équité plutôt qu'en droit, avec rapidité et sans s'encombrer de procédures judiciaires complexes ; dans le cadre de l'économie de marché libre-échangiste et de la limitation du rôle de l'Etat, les prud'hommes constituent alors une institution de régulation libérale du marché du travail. Enfin, un peu plus tard au cours du XIX^e siècle, l'idée de parité renvoie à celle sinon d'égalité, du moins celle d'accès égal à une institution malgré la différence de statuts ; d'où l'arrivée en 1848 des ouvriers dans les conseils de prud'hommes et la transformation de l'institution en un espace de revendication et de mobilisation ouvrière et syndicale.

- Une institution intermédiaire

La naissance et le développement des conseils de prud'hommes se déroulent dans un contexte bien spécifique, qui associe d'une part le développement du libéralisme économique, légitimé par le rejet des formes collectives d'organisation du travail pendant la Révolution française, et d'autre part la prise de conscience de la nécessité de proposer des régulations collectives des activités professionnelles. Dans ce cadre, les conseils de prud'homme apparaissent incontestablement comme des « publics intermédiaires », pour reprendre la construction théorique d'Alain Cottureau¹³ : dans une analyse à mi-chemin entre la philosophie politique et l'histoire sociale, l'auteur montre de quelle manière se constituent des institutions inspirées des

¹³ Alain Cottureau, « La désincorporation des métiers et leur transformation en 'publics intermédiaires' : Lyon et Elbeuf, 1790-1815 », in Steven L. Kaplan et Philippe Minard, *La France, malade du corporatisme ? XVIIIe-XIXe siècle*, Paris, Belin, 2004, p. 97-145.

principes républicains (et donc pouvant être considérées comme des espaces publics), mais qui occupent un rôle proches des corporations, c'est-à-dire des « organes d'auto-administration concertée », où des pairs participent à « la fixation commune de leurs propres règles ». ¹⁴ De fait, les conseils de prud'hommes se voient fixés un rôle de régulation des professions en interne, en particulier pour ce qui est des litiges liés au marché du travail (et donc au prix de celui-ci), aux règlements d'atelier, mais aussi à la protection des dessins et modèles, qui resteront pendant très longtemps une des attributions des conseils de prud'hommes. De même, ils sont constitués à peu près de la même manière que les corporations, puisque leur composition transcende les clivages sociaux traditionnels en réunissant ouvriers et patrons d'un même type d'activité. Cette proximité fonctionnelle du conseil de prud'hommes avec les corporations est d'ailleurs présentée par Durkheim quand il tente, à la fin du XIXe siècle, de défendre le modèle corporatif : donnant aux corporations un rôle de « règlements des conflits du travail, qui ne peuvent être absolument codifié en forme de loi », parce que ceux-ci « nécessitent des tribunaux spéciaux (...) pour pouvoir juger en toute indépendance des droits aussi variés que les formes de l'industrie. » ¹⁵ Ainsi, le premier conseil des prud'hommes est créé à Lyon en 1806, en partie sur le modèle du « tribunal commun de la grande fabrique », créé par un édit de Louis XIV en 1655 et qui a pour mission de concilier les fabricants et les ouvriers et de juger leurs différends ¹⁶.

On comprend mieux, alors, les réticences très vives des autorités napoléoniennes, puis du pouvoir sous la Restauration et la Monarchie de Juillet, face à l'instauration des conseils de prud'hommes ¹⁷. Et tout au long du XIXe siècle, et parfois même jusqu'à aujourd'hui, l'idée même d'une régulation commune et auto-administrée des activités professionnelles, à la fois indépendamment de l'Etat et à l'encontre d'une liberté complète du marché du travail peut conduire à remettre en cause l'idée prud'homale à partir d'une critique des corporations et du corporatisme. Pour autant, l'institution prud'homale qui s'invente au XIXe siècle se compose d'un certain nombre d'éléments qui interdisent d'y voir la stricte continuité du modèle corporatiste. Il s'agit en premier lieu de l'existence au sein des corporations d'une pluralité d'acteurs : les conseils de prud'hommes regroupent d'abord tous les acteurs intéressés du groupe professionnel et réunit en particulier employeurs, contremaîtres et ouvriers. Mais le pluralisme des conseils se retrouve aussi au niveau de son fonctionnement même : les conseils sont certes liés à un « monde de production » unique : le conseil de Lyon régule l'activité textile comme, dans les années 1850, le conseil des prud'hommes des métaux à Paris juge les litiges liées aux entreprises de la métallurgie ; pour autant, ces grands domaines d'activité économique regroupent une multiplicité de « catégories professionnelles », c'est-à-dire de « métiers » : si les conseillers prud'hommes sont élus à partir de leurs appartenances à ces « catégories », chaque conseil crée du transversal et produit un intérêt collectif commun à des métiers très différents les uns des autres.

¹⁴ Philippe Minard, « Les corporations en France au XVIIIe siècle : métiers et institutions », in *La France, malade du corporatisme ?*, op. cit., p. 44-45.

¹⁵ Emile Durkheim, *Leçons de sociologie*, Paris PUF (« Quadrige »), 1950, p. 77. Dans la préface à la seconde édition de *La Division du travail social*, Durkheim explicite l'utilisation du modèle prud'homal dans la note 31 : « dans l'état actuel de l'industrie, ces assemblées, ainsi que les tribunaux chargés d'appliquer la réglementation professionnelle, devraient évidemment comprendre des représentants des employés et des représentants des employeurs, comme c'est déjà le cas dans les tribunaux de prud'hommes. » Cf. sur ce point Alain Supiot, « Actualité de Durkheim : notes sur le néo-corporatisme », *Droit et société*, n°6, 1987.

¹⁶ Bruno Dubois, « Les prud'hommes et la discipline professionnelle au XIXe siècle », in *Juges et criminels. Etudes en hommage à Renée Martinage*, Hellemmes, Ester (« L'espace juridique »), 2000, p. 506.

¹⁷ Igor Moullier, « Innovation institutionnelle et régulation du monde du travail : le ministère de l'Intérieur et la naissance des prud'hommes (1800-1815) », in *Histoire d'une juridiction d'exception*, op. cit.

Mais c'est surtout le principe de l'élection des conseillers prud'hommes qui joue un rôle central dans le dispositif en empêchant la reconstitution des corporations en arrimant de nouvelles formes de solidarité au sein des professions aux institutions républicaines¹⁸. Si les conseils de prud'hommes adoptent le principe révolutionnaire de l'élection des juges, qui date de 1791, la Révolution de 1848 rend pour sa part électeurs et éligibles tous les acteurs du monde du travail, y compris les ouvriers. A travers la loi de 1848 sur les prud'hommes, il s'agit, selon Marcel David, « d'accorder les conseils de prud'hommes en accord avec les exigences démocratiques du suffrage universel », et plus encore d'établir la « jonction entre démocratie et juridiction du travail, que les révolutionnaires de 1791 avaient rendu possible en instaurant l'élection des juges, mais qu'ils avaient estimé incompatible avec le principe d'unité de juridiction et les intérêts bien compris de la bourgeoisie. »¹⁹

- Une institution liée à l'encadrement juridique des nouvelles structures de l'économie

Les conseils de prud'hommes sont donc constitués pour devenir des instances de régulations des activités professionnelles, mais dans une conjoncture particulière, celle de l'essor du libéralisme économique et de l'émergence de la question sociale. Emerge ainsi l'une des logiques prud'homales, qui consiste à en faire « des juges du fait », le conseil de prud'hommes devenant « un tribunal plus conciliateur, moins strictement juridique, plus expert » que par exemple les tribunaux de commerce à la même époque²⁰. L'institution met ainsi en oeuvre un type particulier de régulation juridique du monde du travail.

Du côté de l'élite économique du début du XIX^e siècle, si l'un des objectifs semble bien d'éviter le développement de mouvements séditionnels de la part d'une classe ouvrière en émergence, il est aussi d'éviter une intervention croissante de l'Etat, alors même que se développe dès le début du siècle une revendication libérale (sur le plan économique) puis, dans les années 1830, un premier mouvement de création d'une législation protectrice pour les travailleurs. Claire Lemerrier explique comment la création de deux conseils de prud'hommes à Paris dans les années 1840 était notamment une réponse à la loi sur le travail des enfants de mars 1841 et la création d'un corps d'inspecteurs chargés de surveiller l'application de la loi²¹. De fait, les conseils de prud'hommes comme les tribunaux de commerce peuvent être considérés comme promouvant une voie de régulation juridique de type libéral, c'est-à-dire autonome et s'exerçant partiellement ou totalement à l'abri d'un droit national, s'imposant à tous et mis en forme dans des codes.

C'est ce qui permet à Claire Lemerrier de présenter les conseils de prud'hommes, et dans une moindre mesure les tribunaux de commerce, comme des institutions aux frontières de l'ordre judiciaire, qui échappent largement à la codification et à l'emprise des professionnels du droit²². Pour prolonger cette analyse, on pourrait proposer l'hypothèse selon laquelle l'institution prud'homale est l'une des structures juridiques créées en France tout au long du XIX^e siècle pour encadrer l'économie de marché en émergence. Et s'il est vrai que la

¹⁸ Cf. Jacques Bouveresse, « Des élections malgré tout : l'histoire mouvementée des conseils de prud'hommes », in Jacques Krynen, dir., *L'élection des juges. Etude historique et contemporaine*, Paris, PUF, 1999, p. 165-221.

¹⁹ Marcel David, « L'évolution historique des conseils de prud'hommes », art. cit., p. 11.

²⁰ Claire Lemerrier, « Prud'hommes et institutions du commerce à Paris, des origines à 1870 », in *Histoire d'une juridiction d'exception*, op. cit.

²¹ *Ibid.*

²² Claire Lemerrier, « Juges du commerce et conseillers prud'hommes face à l'ordre judiciaire (1800-1880). La constitution des frontières juridiques », in Hélène Michel et Laurent Willemez (dir.), *La justice au risque des profanes*, Paris, PUF-CURAPP, à paraître en 2007.

juridiction prud'homale se tient à distance du droit, de ses outils, de ses catégories et de ses professionnels, on retrouve quelques acteurs importants du champ juridique qui participent à sa structuration²³. On peut citer notamment Etienne Mollot, avocat à la Cour d'appel de Paris, auteur en 1866 d'un manuel sur les *Règles de la profession d'avocat*, est dans les années 1840 l'un des animateurs d'une véritable campagne pour la création de conseils de prud'hommes, et sera par la suite omniprésent au conseil des prud'hommes des métaux de Paris²⁴.

Plus encore, les conseils de prud'hommes produisent un ordre juridique local, un « bon droit » des salariés et des employeurs, et qui, en cela, s'oppose au droit du travail tel qu'il se présente à travers un code, une doctrine et une jurisprudence²⁵. C'est dire que tout au long du XIX^e siècle au moins, les prud'hommes jugent « en équité » avant de juger « en droit », à partir des usages plutôt qu'à travers des textes, et dans un souci de conciliation plutôt que de sanction. Mais ce travail spécifique de régulation du marché du travail et des conditions de travail qui est réalisé par les prud'hommes s'exerce aussi dans le cadre des relations entre employeurs et ouvriers ; la logique qui s'en dégage balance entre paternalisme et espace de représentation et de promotion de la classe ouvrière alors en formation.

- Entre paternalisme et représentation ouvrière

La création des conseils de prud'hommes repose sur une philosophie sociale propre au XIX^e siècle, celle du paternalisme. Reliant la nécessité de créer de la discipline dans le travail et de « moraliser » la classe ouvrière et en maintenant l'ordre social conservateur, les fondateurs de conseils de prud'hommes voient dans cette institution un lieu d'entretien de rapports sociaux de domination et inégalitaires²⁶. Ainsi, pour Camille Pernon, riche négociant lyonnais et rapporteur de loi de 1806, le conseil des prud'hommes sera chargé de veiller sur « la famille industrielle » et de lui « redonner cet esprit d'ordre qui leur convient, cette rigidité de principe nécessaire dans toutes les transaction commerciales. »²⁷

Ce cadre paternaliste se donne particulièrement bien à voir à travers la célébration de la « conciliation » : encore présente aujourd'hui (puisqu'elle constitue un passage obligé, le premier moment de la procédure avant tout bureau de jugement), elle constituait au XIX^e siècle la seule raison d'être des prud'hommes : la plupart des affaires étaient réglés par une conciliation. Or, les nombreux exemples donnés par les historiens montrent que cette conciliation s'accompagne d'une inégalité originelle et d'une domination écrasante des employeurs et de leurs représentants²⁸. Les prud'hommes sont pris dans les luttes de classes qui émergent à la même époque. Comme le montre P. Cam, l'un des usages de l'institution est non seulement de pacifier les rapports de classes, mais d'en faire un « lieu neutre », c'est-à-

²³ Sur la participation des professionnels du droit, et particulièrement des avocats, à la structuration juridique de la vie économique, cf. Laurent Willemez, « Des avocats en politique (1840-1880). Contribution à une socio-histoire de la profession politique en France », thèse de science politique, Université Paris 1, p. 433-440.

²⁴ Claire Lemercier, « Prud'hommes et institutions du commerce... », art. cit.

²⁵ Alain Cottureau, « Droit et bon droit », art. cit.

²⁶ Pour l'analyse de l'idéologie paternaliste, cf. Philippe Hamman, « L'invention patronale d'une industrie artisanale. La production d'un ouvrier exemplaire à la faïencerie de Sarreguemines (1848-1913) », *Terrain*, n° 36, 2001, p. 113-128.

²⁷ Bruno Dubois, « Les prud'hommes et la discipline industrielle », art. cit., p. 517.

²⁸ C'est principalement en cela que nous nous éloignons d'Alain Cottureau, qui, dans une perspective de sociologie pragmatiste, analyse les logiques idéelles des prud'hommes (en en faisant un lieu de négociation sur les catégories juridiques locales, ou encore un « espace public » de discussion et de délibération, sans étudier les formes de domination qui structurent l'institution prud'homale et l'asymétrie qui en résulte dans les débats et les jugements.

dire un espace dans lequel « l'antagonisme de classe n'a plus cours » ; la conciliation constitue alors un opérateur puissant de dissimulation de ces rapports de classes à travers la fiction de la recherche d'un accord entre les parties²⁹. On saisit bien le rôle important joué aux prud'hommes par les milieux des réformateurs sociaux et du catholicisme social.

Pour autant, assez rapidement, le mouvement ouvrier et les prémices du syndicalisme bouleversent la donne en prenant position dans les conseils de prud'hommes. La révolution de 1848 joue un rôle important dans ce changement en rendant électeurs et éligibles les ouvriers (alors que jusque là, les prud'hommes sont réservés au « face-à-face » entre employeurs et chefs d'atelier). À partir des années 1860, les chambres syndicales font de l'institution prud'homale un « archétype judiciaire pour le monde ouvrier », pour reprendre les termes de Norbert Olszak³⁰. Selon cet auteur, l'émergence du syndicalisme suit un « cheminement parallèle » à celui des prud'hommes qui sont devenus, au fur et à mesure de leur développement, un espace de constitution d'une représentation ouvrière. C'est à la fin des années 1870 et au début des années 1880 qu'on peut noter une « véritable adoption des prud'hommes par le mouvement syndical », les syndicats inscrivant alors l'intérêt de ces élections dans leurs statuts. De fait, une analyse des statuts des chambres syndicales après 1876 a pu montrer que la défense de leurs adhérents aux prud'hommes occupe une place importante dans de nombreux cas³¹ ; il s'agit en particulier de prendre en charge les frais de justice

C'est au début du siècle, avec le développement des bourses du travail, des consultations juridiques par les organisations syndicales, et singulièrement par la CGT, mais aussi avec l'émergence d'un droit du travail appelé « droit de la législation ouvrière » que les prud'hommes peuvent apparaître comme un lieu de défense des ouvriers, de reconnaissance de la légitimité de la représentation syndicale et de l'obtention de nouveaux droits.³² Même si les travaux historiques sont peu nombreux sur la question, et si les notices consacrées à des conseillers prud'hommes sont très peu nombreuses dans le « Maïtron », dictionnaire du mouvement ouvrier, plusieurs indices laissent à penser qu'au début du siècle, les prud'hommes sont devenus l'affaire des syndicats. Ainsi, N. Olszak cite l'*Annuaire* pour 1892 de la Bourse du Travail à Paris, qui évoque les prud'hommes :

« La commission exécutive de la Bourse du travail décide que chaque fois qu'un justiciable viendra demander un renseignement pour cause de prud'homie, le secrétaire devra lui donner l'adresse du conseiller prud'homme de sa catégorie, afin d'éviter toute fausse indication ».³³

Pour autant, l'intervention des chambres syndicales ou des syndicats n'est pas sans poser un certain nombre de questions : de fait, dans la logique de la « séparation » entre les ouvriers et la bourgeoisie intellectuelle prétendant la défendre, ainsi que le refus de l'institutionnalisation, qui sont deux marques centrales du mouvement ouvrier français³⁴, la prud'homie peut

²⁹ Pierre Cam, *Les prud'hommes juges ou arbitre ? Les fonctions sociales de la justice du travail*, Paris, Presses de la FNSP, 1981, p. 29. Pierre Cam explique aussi, plus avant dans son ouvrage : « Une institution vouée au règlement à l'amiable n'a pu et ne pouvait opérer harmonieusement que si les fondements mêmes de l'antagonisme de classes étaient continuellement occultés et symboliquement transposés » (p. 81).

³⁰ Norbert Olszak, « Mouvement ouvrier et système judiciaire (1830-1950) », thèse pour le doctorat de droit, Université Strasbourg 3, 1987.

³¹ Francine Soubiran-Paillet et Marie-Lys Pottier, *De l'usage professionnel à la loi. Les chambres syndicales ouvrières parisiennes de 1867 à 1884*, Paris, L'Harmattan, 1996, p. 52-59.

³² Sur cette question, Laurent Willemez, *Le droit du travail en danger*, Bellecombe, Le Croquant, 2006.

³³ Norbert Olszak, *op. cit.*

³⁴ Pierre Rosanvallon, *Le peuple introuvable. Histoire de la représentation démocratique en France*, Paris, Gallimard, 1998.

représenter tout ce que les syndicats ouvriers rejettent ; de fait, on peut retrouver dans les statuts des chambres syndicales un refus ou une méfiance forte envers les conseils de prud'hommes :

On peut ainsi lire dans le statut 1876 d'une chambre syndicale : « C'est la chambre syndicale qui, dans une corporation, donne souvent l'impulsion et favorise le développement de l'industrie. C'est elle qui doit (...) juger les différends entre patrons et ouvriers, au lieu de les obliger à s'adresser aux prud'hommes qui ne donnent généralement aucune satisfaction à l'intéressé. » Dans les statuts d'une autre chambre, on retrouve le même refus des prud'hommes : la chambre syndicale se voit attribuer comme rôle de régler les conflits, et donc « comblera les lacunes regrettables que les conseils de prud'hommes sont radicalement impuissants à supprimer. Leur demander de le tenter serait confesser que nous ne pouvons rien faire. »³⁵

Si l'investissement syndical dans les prud'hommes paraît aujourd'hui naturel, ce n'est donc en rien le cas lors de la genèse des structures syndicales, prises dans une contradiction majeure entre défense de ceux qu'elles représentent et refus d'une institutionnalisation qui risque de les mettre en danger. Dans le même temps, l'instauration des conseils de prud'hommes constitue bien, pour les syndicats, « une victoire sur un univers juridique qui n'avait pas été jusque là si favorable aux travailleurs »³⁶. Les prud'hommes sont à la fois un lieu protégé de l'influence de l'Etat et des professionnels du droit, et à ce titre défendable pour des organisations revendiquant l'autonomie du mouvement social, et une institution nécessitant la discussion et la constitution de compromis avec la partie employeur. Comme on le verra tout au long du rapport, cette contradiction, apparemment résolue par la présence importante des syndicats et de leurs représentants dans les conseils, n'est pourtant pas réglée : dans les discours actuels des responsables confédéraux, on continue de retrouver – sous une autre forme – cette appréhension de l'institutionnalisation des syndicats et de leurs militants.

Au total, l'analyse de l'émergence des conseils de prud'hommes tout au long du XIX^e siècle permet de mettre en valeur le modèle originel de cette justice du travail, modèle qui est souvent repris et apparaît parfois, dans les entretiens réalisés avec certains conseillers, comme une sorte d'idéal qu'il faudrait retrouver³⁷. Institution intermédiaire entre le public et la corporation, les prud'hommes sont d'abord un organe de régulation plus ou moins juridique des rapports de travail et une arène d'expression du paternalisme et de la dissimulation des conflits de classe. La conciliation, qui est l'expression de l'ensemble de ces caractéristiques, constitue le cœur de la prud'homie. Le double glissement de l'institution, d'abord vers un lieu de « procès » au sens judiciaire du terme, ensuite vers un lieu d'expression des intérêts organisés en syndicats, transforme profondément le modèle initial ; ces deux processus ont lieu tout au long du XX^e siècle, et se radicalisent avec la réforme de 1979. Il reste que l'idéal prud'homal, réaffirmé ici ou là sous une forme parfois nostalgique, renvoie sans cesse aux premiers moments de l'institution : une institution semi-corporatiste, sans syndicat et au droit très restreint.

³⁵ Francine Soubiran-Paillet et Marie-Lys Pottier, *op. cit.*, p. 54, note 149.

³⁶ Pierre Cam, *Les prud'hommes, op. cit.*, p. 46.

³⁷ Mais ce modèle n'est qu'un idéal et ne correspond plus à la réalité de la prud'homie : c'est ce qui nous sépare du livre de P. Cam, seul ouvrage sociologique consacré aux prud'hommes, mais rédigé juste avant la réforme de 1979, et qui voit dans les prud'hommes de son époque une institution perpétuant la domination des employeurs sur les salariés grâce à la conciliation et à l'ensemble de la juridiction, « lieu neutre » de dissimulation des rapports de classe. Les conseils de prud'hommes sont-ils un lieu de dissimulation des rapports de classe à travers la mise en valeur de la possibilité d'accords et de consensus, ou au contraire le lieu privilégié d'expression de ceux-ci ? C'est plutôt le second élément de l'alternative que nous développerons dans ce rapport de recherche.

b) Les prud'hommes dans l'action juridique syndicale (1905-1979)

Les prud'hommes prennent donc véritablement leur essor au début du XX^e siècle, au moment de la naissance d'un droit social, marqué à la fois par un ensemble de lois de protection des ouvriers, par des institutions qui organisent les intérêts sociaux et professionnels et tentent de les faire dialoguer, et des syndicats qui dépassent leurs réticences pour devenir de véritables acteurs du droit et de la justice³⁸. Dès lors, les prud'hommes sont un des lieux de l'exercice syndical de l'activité judiciaire et une des arènes de « judiciarisation » de la défense des salariés. Les quelques lois qui sont votés au cours du siècle contribuent à ces deux processus, mais plus encore les pratiques de la justice prud'homale, qui mériteraient une analyse approfondie et localisée. L'absence de travaux conduit cependant à proposer quelques hypothèses sur ce dernier point.

- Une intégration incomplète au système judiciaire

Dès le début du siècle, deux lois organisent l'intégration des prud'hommes au système judiciaire. La loi de 1905 organise le « départage » par l'appel au juge de paix en cas de partage égal des voix au sein du conseil, élève la compétence en dernier ressort du conseil et organise une procédure d'appel des décisions devant les tribunaux civils. De son côté, la loi de 1907 a pour ambition d'unifier et de nationaliser la juridiction prud'homale : un conseil peut être créé lorsqu'une commune en fait la demande ; la compétence des prud'hommes est élargie à toutes les catégories professionnelles du commerce et de l'industrie, en particulier aux mines et aux entreprises de manutention et de transport. Dernière étape de la constitution des prud'hommes en espace judiciaire avant 1979, la réforme de 1958 sur l'organisation judiciaire élève à nouveau le taux de compétence en dernier ressort, renforce et complique l'appel et remplace le juge de paix par le juge d'instance pour les cas de départage. Surtout, la réforme de 1958 élargit la possibilité de représentation du demandeur devant les prud'hommes : celui-ci peut désormais être représenté par un employeur ou un salarié de la même branche, par un avocat ou par un délégué syndical.

Au total, l'institution prud'homale appartient désormais plus étroitement à l'ordre judiciaire, dont il est une des juridictions ; sa spécificité peut être passée sous silence quand il s'agit de présenter formellement l'ordre judiciaire, même si elle réapparaît au contact de la réalité. Cette évolution des prud'hommes va de pair avec le développement d'un droit du travail de plein exercice qui se développe fortement dans les années 1930-1950, pour prendre toute son ampleur au début des années 1970. Les jugements prud'homaux sont alors susceptibles d'appartenir à la jurisprudence ; les revues juridiques, et notamment *Droit ouvrier*, celle de la CGT, s'efforce avec beaucoup de constance à intégrer les prud'hommes dans cette jurisprudence à travers son travail de publication des jugements considérés comme exemplaires. On comprend dès lors pourquoi dès la fin des années 1950, les réformateurs de la justice peuvent à bon droit intégrer les prud'hommes dans leurs réflexions, en particulier à travers la tentative de créer une juridiction sociale intégrée et professionnalisée.

De fait, cette judiciarisation est incomplète, pour la simple raison que le juge de carrière, dont le rôle et le statut sont fortement transformés au cours du XX^e siècle³⁹, est presque absent de la juridiction. La légitimité du juge, profane car n'appartenant pas, ni par sa socialisation ni sa

³⁸ Sur ce dernier point, cf. Laurent Willemez, « Quand les syndicats se saisissent du droit. Invention et rédefinition d'un rôle », *Sociétés contemporaines*, n° 32, 2003, p. 17-38.

³⁹ Anne Boigeol, « La formation des magistrats : de l'apprentissage sur le tas à l'école professionnelle », *Actes de la recherche en Science sociales*, n°76-77, pp.49-64.

profession, au champ juridique, y est rendue extrêmement fragile⁴⁰. Qui plus est, les prud'hommes voient s'échapper de leurs compétences les litiges liés au droit social collectif. Enfin, les cadres ont le droit, s'ils le souhaitent, de saisir le tribunal de commerce ou le tribunal d'instance (si l'employeur n'est pas commerçant) plutôt que le conseil de prud'hommes. Ainsi, si les prud'hommes du XX^e siècle voient leur identité judiciaire renforcée, leur « judiciarisation » est loin d'être achevée au début des années 1970. Par rapport au XIX^e siècle, le droit du travail sur lequel s'appuient les jugements est certes enfin codifié et enrichi, mais il reste un droit « impur » et « imparfait », car co-produit par des juges non-professionnels.

- Une légitimité sociale fragile

Tout en gagnant (certes incomplètement) en légitimité judiciaire, les prud'hommes gagnent en légitimité syndicale et sociale, jusqu'à ce qu'ils deviennent, à la faveur des élections organisées par la loi de 1979, de véritables structures du paritarisme. Après de nombreuses tentatives de trouver un mode opératoire valide pour la présidence de ces conseils paritaires et suite à de multiples conflits qui ont bloqué le fonctionnement de l'institution à de multiples reprises⁴¹, la loi de 1907 organise l'alternance entre ouvrier et employeur pour la présidence du conseil. De même, elle élargit les conditions d'élection et d'éligibilité, notamment aux femmes. De même, créée en 1958, la possibilité pour les syndicats de représenter leurs adhérents lors des audiences contribue à la création d'un nouveau rôle, celui de « défenseur ouvrier », syndicaliste juriste, souvent lui-même conseiller prud'homme, qui défend, judiciairement et socialement, ses représentés. Le droit devient alors une « pratique de défense » légitime et recherchée par les organisations syndicales⁴².

Mais cette légitimité syndicale reste fragile. D'abord, et ce, au moins jusqu'au début des années 1860, les organisations patronales sont peu intéressées par les prud'hommes ; comme l'écrit P. Cam, « la fonction prud'homale était abandonnée à un certain volontariat, attirant surtout des artisans et des petits patrons qui, à l'heure de la retraite, venaient en quelque sorte 'reprendre du service' et se mettre à la disposition de la communauté »⁴³. Les prud'hommes ne peuvent dès lors pas être une arène de débat social, puisque des représentants des salariés rencontrent des employeurs en représentant qu'eux-mêmes. De plus, le déroulement de l'élection prud'homale ne donne pas aux conseillers une légitimité politique suffisante : l'abstention y est extrêmement forte, du fait notamment de son organisation matérielle (elle a lieu le dimanche, sur le lieu de travail du salarié et de l'employeur ; elle est en outre très compliquée du fait qu'elle est spécifique à chaque catégorie professionnelle), mais aussi, peut-être de l'absence de compétition et du mode de scrutin majoritaire.

On voit ainsi comment la réforme des prud'hommes a été inscrite sur l'agenda syndical, judiciaire, puis ministériel et parlementaire à partir du début des années 1970. De moins en

⁴⁰ Cf. Hélène Michel et Laurent Willemez, « Introduction », in *La justice au risque du profane*, Paris, PUF-CURAPP, 2007 (à paraître en septembre).

⁴¹ Norbert Oslzak, « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », in Hélène Michel et Laurent Willemez, dir., *Les prud'hommes. Actualité d'une justice du travail*, Paris, Le Croquant, à paraître 2007.

⁴² Hélène Michel, « Pour une sociologie des pratiques de défense : le recours au droit par les groupes d'intérêt », *Sociétés contemporaines*, n° 52, 2003, p. 5-16.

⁴³ P. Cam, *op. cit.*, p. 47.

moins conciliatrice, de plus ne plus judiciaire et syndicale, les observateurs des années 60 pouvaient la voir comme ayant perdu son caractère originel sans avoir pour autant gagné une légitimité syndicale et judiciaire pleine et entière. La réforme de 1979, qui s'explique en partie par un ensemble de phénomènes extérieurs aux prud'hommes, peut aussi être comprise à travers la triple identité prud'homale qui lui a été donnée par l'histoire : institution qui défend des valeurs morales de modération, de conciliation et de consensus, elle est en même temps prise dans les contraintes de l'arène judiciaire et dans les contraintes de la compétition syndicale et du débat social. En 1979, les législateurs proposent un nouvel ordre prud'homal, qui radicalise les transformations qu'elle a vécues au XXe siècle sans pour autant rompre avec les « valeurs » qui ont été à son origine.

2. La réforme de 1979 : le « miracle prud'homal »

Le « miracle prud'homal » : c'est ainsi qu'un ancien haut fonctionnaire du ministère du Travail ayant participé activement à l'élaboration de la loi du XXXX et de sa mise en œuvre qualifiée, près de 30 ans après, cette réforme Boulin de 1979. Pour lui, le « miracle » qui s'est accompli c'est la réussite d'une réforme qui a priori paraissait impossible, parce qu'elle entendait réformer dans une multitude de directions (aussi bien sur l'organisation en sections des prud'hommes, sur l'organisation des élections, sur les compétences de la juridiction) et qu'elle nécessitait la coopération d'un vaste ensemble d'acteurs, souvent opposés (organisations syndicales, organisations patronales, ministère du Travail, ministère de la Justice) en désaccord. Les échecs successifs des différents projets de réformes des prud'hommes – avant l'adoption du 30 mai 1978 par le conseil des ministres, du projet Boulin, le quotidien *Le Monde* n'en recense pas moins de sept depuis 1958⁴⁴, ne laissent en effet pas présager une quelconque issue et encore moins une issue heureuse. Pourtant en 1979, le Parlement vote une loi qui transforme en profondeur l'institution prud'homale.

Encadré : extrait de *Travail Informations*, note du ministère du Travail et de la Participation, n°7, 19-25 février 1979.

La réforme de la juridiction prud'homale

La loi n°79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du titre premier du livre V du Code du travail relatives aux conseils de prud'hommes a été publiée au Journal officiel du 19 janvier 1979.

La juridiction prud'homale, qui n'avait fait l'objet d'aucune réforme d'ensemble depuis 1977, avait vieilli et n'était pas adaptée à notre époque.

Lors du Conseil des Ministres du 31 mai 1978, M. Robert Boulin, ministre du travail et de la Participation, avait fait adopter un projet de réforme des conseils de prud'hommes ayant pour objet principal de développer le rôle de cette institution tout en maintenant les caractéristiques originales et essentielles de la prud'homie : élections des juges par les justiciables employeurs et salariés et structure paritaire des différents bureaux et formations.

La loi nouvelle apporte des améliorations dans les directions suivantes :

1. généralisation territoriale des conseils de prud'hommes

Les conseils de prud'hommes ne couvrent qu'une partie du territoire et la compétence territoriale de chacun est très variable : d'une commune à un département.

Désormais tout le territoire sera couvert à raison d'au moins **un** conseil de prud'hommes par ressort d'un tribunal de grande instance. Toutefois il pourra en être maintenus ou créés plusieurs si des considérations d'ordre géographique, économique et social le rendent nécessaire.

2. extension de la compétence des conseils de prud'hommes à tous les différends d'ordre individuel, nés du contrat de travail

Jusqu'à présent, le décret de création d'un conseil de prud'hommes fixait la liste limitative des métiers et des professions réparties en une ou plusieurs sections relevant de cette juridiction. A défaut, le justiciable dont l'activité individuelle n'était pas précisée devant s'adresser au tribunal d'instance statuant en matière prud'homale. En outre, les personnels

⁴⁴ *Le Monde* du 21 avril 1976

d'encadrement bénéficiaient d'un droit d'option en pouvant porter leur demande devant le tribunal de commerce, le conseil de prud'hommes ou le tribunal d'instance.

Si tous les conseils avaient une section d'industrie, 75% avaient également une section du commerce, 18% une section de l'agriculture. Il n'existait aucune section des professions diverses.

Désormais toutes les professions et toutes les catégories professionnelles relèveront des conseils de prud'hommes qui comprendront obligatoirement cinq sections : section de l'industrie, section du commerce et des services commerciaux, section de l'agriculture, section des **activités diverses**, section de l'**encadrement**.

Ainsi les conseils de prud'hommes seront compétents sur tous les litiges individuels nés du contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail quelle que soit l'activité économique de l'employeur.

Par ailleurs, l'assemblée générale de chaque conseil de prud'hommes pourra proposer au Premier président de la Cour d'Appel la création au sein de section de « chambres » structure plus souple pouvant être spécialisée par affaires.

3. modification du mode de scrutin et assouplissement des conditions requises pour l'électorat et l'éligibilité

Le scrutin de liste à la proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne est substitué au scrutin majoritaire.

Les salariés et les employeurs seront électeurs à partir de 16 ans et éligibles à partir de 21 ans.

Mais surtout la participation électorale devrait être favorisée par le déroulement du scrutin à proximité du lieu de travail et pendant le temps de travail (maintien de la rémunération) et l'établissement des listes électorales sera facilité grâce aux renseignements qui seront transmis aux mairies par les employeurs.

4. amélioration du statut des conseillers prud'hommes

Afin d'assurer une meilleure protection des conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions, il est prévu que le licenciement d'un conseiller salarié en fonctions ou ayant cessé l'exercice de ses fonctions depuis moins de six mois ne pourra intervenir que sur décision du bureau de jugement présidé par le président du tribunal de grande instance.

La loi pose aussi le principe selon lequel la formation des conseillers prud'hommes est organisée et financée par l'Etat. A cette fin, les conseillers salariés pourront obtenir une autorisation d'absence de six semaines par mandat de six ans. Lorsque l'employeur maintiendra la rémunération obligatoire des actions de formation professionnelle (art. L.950-2 du Code du travail).

Enfin le régime des vacances versées aux conseillers sera modifié. Leur taux, qui sera fixé par décret tiendra compte de la perte de rémunération subie par les intéressés pour le temps passé aux différentes séances du Conseil.

5. transfert à l'Etat des dépenses de fonctionnement des conseils de prud'hommes actuellement à la charge des communes

Jusqu'à présent, les collectivités locales supportaient les frais de fonctionnement des conseils de prud'hommes.

Les frais de personnel sont pris en charge par l'Etat en deux étapes : à compter du 1^{er} janvier 1979 pour les secrétaires et secrétaires adjoints qui seront dotés d'un statut comparable à ceux des greffiers en chef et secrétaires greffiers des cours et tribunaux et à compter du 1^{er} janvier 1980 pour les autres personnels.

Les frais de fonctionnement (entretien, matériel, documentation, etc.) seront pris en charge à compter de 1980 au fur et à mesure de l'installation des conseils de prud'hommes.

Toutefois le local restera fourni par le département (ou la commune)

Etonnamment, malgré l'ampleur des champs couverts et des transformations apportés aux prud'hommes, cette réforme semble n'avoir guère suscité d'oppositions. Pourtant tout semblait réuni pour. Comment une telle réforme a-t-elle pu avoir lieu ?

Prenant acte de la multiplicité des enjeux qui sont au cœur de cette réforme, nous voudrions montrer à la fois comment cette réforme de 1979 parvient à concilier les différentes logiques qui sont à l'œuvre et comment, paradoxalement, la coexistence de ces différentes logiques, loin d'être contradictoires et de faire obstacle à la réforme des prud'hommes, la rend possible. En 1979 on assiste à une intégration des prud'hommes dans l'ordre judiciaire qui s'effectue parallèlement avec l'accroissement du rôle et de la place des organisations syndicales et professionnelles au sein de l'institution. Mieux, cette judiciarisation, apparemment contrariée par la présence des organisations syndicales et professionnelles dans la gestion des CPH, ne peut s'effectuer que par leur concours, ce qui contribue à un processus de syndicalisation de la juridiction.

a) Les prud'hommes : point de convergence de plusieurs projets de réforme

Pour comprendre cette réforme de 1979, nous disposons d'archives du ministère du Travail⁴⁵ contenant différents projets de loi avec leurs moutures successives et des comptes-rendus⁴⁶ de rencontres entre les représentants des organisations syndicales et professionnelles et les agents de l'Etat en charge de la question. Grâce à ces procès verbaux détaillés des réunions, nous avons pu retrouver la plupart des personnes⁴⁷ qui avaient pris part à ces discussions qui ont très volontiers répondu à nos questions et qui nous ont même ouvert leurs archives privées⁴⁸. Nous avons ainsi interrogé quatre anciens du ministère du Travail et cinq des responsables juridiques des principales organisations syndicales et professionnelles (CNPF, CGC, CFDT, CGT, CFTC). Pour chacune des personnes interrogées, cette réforme a une origine différente : la transformation des relations du travail dans le contexte socioéconomique et juridique des années 1970, la volonté ministérielle de satisfaire les revendications de la CGC, Confédération générale des cadres, ou encore la crise de la prud'homie révélée lors de son congrès de Vittel en 1977, pour ne citer que ces trois là. Effectivement, cette réforme tentait d'avancer simultanément sur plusieurs fronts. Alors que cette multiplicité des enjeux et des parties en présence aurait pu bloquer toute réforme, elle a au contraire permis une synergie entre ces acteurs qui, ensemble, ont donné corps à la réforme.

- Le problème des relations et du droit du travail

Les années 1970 sont marquées par de profondes transformations tant en matière juridique qu'en matière de relations du travail⁴⁹.

En matière prud'homale, on peut dire que les années 1970 se caractérisent par un mouvement de montée en puissance de la règle de droit dans les relations du travail, par conséquent, des instruments de gestion de ces relations. La loi du 13 juillet 1973 relative au licenciement marqua manifestement une rupture dans le rôle des conseils de prud'hommes. En obligeant l'employeur à justifier le renvoi par une cause réelle et sérieuse, en cas de contestation, c'est au juge qu'il revient d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur en formant « sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles » (Art L. 122-14-3 du Code du travail). D'après les contemporains, cette loi, votée dans un contexte de plein emploi, aurait pour objectif premier d'éviter les licenciements et de développer des transactions. Mais le contexte socioéconomique dans lequel est appliquée cette loi conduit plutôt à une augmentation du contentieux prud'homal et, surtout, à une transformation de la nature des litiges. De plus en plus, la saisine des prud'hommes se fait lors de la rupture du contrat de travail ce qui entraîne un développement de la mission de jugement au détriment de celle de conciliation. Pour l'ensemble des personnes interrogées, dès lors qu'il y a rupture du contrat de travail, il n'y a plus de possibilité de conciliation puisque cette opération de rapprochement des parties ne

⁴⁵ Nous remercions les membres du bureau des prud'hommes et en particulier Anne-Hélène Etesse et Dominique Beaux de nous avoir facilité l'accès à ces archives ministérielles.

⁴⁶ En plus d'une revue de presse exhaustive sur les conseils de prud'hommes entre 1971 et 2002, et les compte-rendu intégraux des débats parlementaires concernant les réformes de 1979 et 1982, les archives utilisées pour cette contribution sont essentiellement celles de la Direction des relations du Travail (DRT) des différents ministères du Travail : nous avons dépouillé celles concernant les différents projets de réforme entre 1971 et 1976, ainsi que celles qui accompagnent la réforme de 1982, et notamment les procès-verbaux des réunions entre le directeur des relations du travail et les partenaires sociaux sur la mise en place de la réforme en 1979.

⁴⁷ Notons que du côté patronal, à la différence des organisations syndicales, les représentants étaient beaucoup plus âgés à l'époque et ils étaient décédés lorsque nous avons tenté de les retrouver.

⁴⁸ Nous remercions Dominique Guyot et Françoise Vennin.

⁴⁹ Cf. Willemez (Laurent), *Le droit du travail en danger*, Paris, Le Croquant, 2006.

peut se faire qu'à partir d'un commun terrain d'entente. Le recours à un professionnel du droit se développe pour contester devant la juridiction le motif du licenciement et le procès devient de plus en plus technique avec un rôle accru de la procédure. D'ailleurs, la réforme de la procédure prud'homale⁵⁰ tout comme l'instauration d'un référé qui n'est pas sans conséquence sur les conseils de prud'hommes qui ont, de plus en plus, à assurer une mission de juridiction.

Ce mouvement de technicisation du droit n'échappe pas aux observateurs et aux professionnels du droit, comme en témoigne le colloque organisé par l'Association française de Droit du travail et de la sécurité sociale (AFDT) sur les juridictions du travail en France, dont les actes sont publiés dans *Droit social*⁵¹. Tantôt salué par tous ceux qui réclament un « vrai droit » pour les prud'hommes, comme au sein de la CFDT, tantôt déploré par les responsables des organisations syndicales et professionnelles obligés de développer toujours davantage le travail de suivi et de commentaire des pratiques prud'homales des services juridiques et d'insister, dans leurs formations syndicales, sur cet aspect de la procédure, ce mouvement s'accompagne d'une mobilisation de la « gauche judiciaire », constituée autour du Syndicat des avocats de France, du Mouvement d'action judiciaire ou encore des boutiques de droit, qui tente, selon des conceptions et avec des moyens divers, de préserver au profane un accès à la justice malgré l'augmentation du coût d'entrée judiciaire⁵². Par exemple, en 1975, se forme un collectif réunissant diverses organisations, comme la CGT, la CFDT, la CGC, le syndicat de la magistrature et le mouvement d'action judiciaire, pour réclamer une réforme de la juridiction prud'homale⁵³. Autant d'éléments qui contribuent à inscrire les prud'hommes dans un mouvement de judiciarisation et de revendications d'une justice à réformer.

Parallèlement, et non sans liens, la manière dont l'Etat aborde la question du travail se transforme comme en témoigne la réorganisation de la Direction générale du travail et de l'emploi en 1973 avec d'un côté la Direction des relations du travail, et de l'autre la Délégation à l'emploi qui prendra de plus en plus d'importance sous l'effet de la montée du chômage. Ancien conseiller d'Etat, Pierre Cabanes devient directeur des relations du travail dans un style manifestement très nouveau si l'on en croit les souvenirs élogieux de l'ensemble des représentants syndicaux. Dans une tradition que l'on peut qualifier de participationniste, issu du gaullisme social, il croit fermement aux vertus de la négociation sociale entre partenaires sociaux où l'Etat n'est pas seulement un arbitre qui, selon lui « siffle la fin de la partie », comme il le rappelle lui-même :

« Ma thèse était que la négociation solennelle était un petit pic un peu solennel dans des contacts constants sur tout sujet ! Autrement dit, j'ai dit aux organisations syndicales que j'ai reçues : « il y a ça à faire. Mais ma porte est ouverte sur tout sujet. Je ne dis pas tout est négociable, je dis que chez moi on peut venir pour aborder tous les sujets possibles et imaginables. (...) Bien sûr on pouvait m'appeler, m'envoyer des choses etc., mais ce qu'on me disait, ce qu'on m'écrivait sur ce sujet, je le faisais connaître à tout le monde. Voilà la méthode prise. Je fais observer que ce n'est pas seulement dans ce sujet que j'ai procédé de cette façon. C'était pour moi une méthode générale, encore une fois, cette idée suivant laquelle le ministère du Travail c'était le ministère des partenaires sociaux : on y avait accès pour tout, et je disais toujours à mes

⁵⁰ Décret n°74-783 du 12 septembre 1974

⁵¹ Cf. *Droit Social* de février 1974.

⁵² Cf. Tonneau (Jean-Philippe), « L'accès au droit et à la justice durant la décennie 1970, ou lorsque les avocats deviennent des passeurs » in Michel (Hélène), Willemez (Laurent), dir., *La justice au risque des profanes*, Paris, PUF/CURAPP, (à paraître).

⁵³ Cf. *Le Monde* du 15 juin 1975.

collaborateurs 'vous devez accueillir chaque demandeur, vous montrer ouvert à leurs revendications.' »⁵⁴

Ces derniers pouvaient d'autant mieux suivre cette ligne de conduite qu'ils avaient eu un passé militant, dans des organisations syndicales (par exemple le Syndicat de la magistrature, la CFDT) ou des organisations politiques de gauche (PSU, PS).

L'importance qu'accorde Pierre Cabanes aux relations avec les organisations syndicales et professionnelles est largement inspirée d'une conception de l'entreprise en politique, qui s'inscrit dans un mouvement d'économie concertée⁵⁵ et se trouve formalisée en 1975 par le rapport Sudreau⁵⁶. Pour Pierre Sudreau, il faut « consacrer la place des hommes dans l'entreprise » et donc « reconnaître le syndicat comme partenaire », aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau national. Il revient à l'Etat d'organiser et de réguler les relations du travail. Dans cette perspective, pour Pierre Cabanes, les prud'hommes sont à la fois un terrain d'expérimentation de cette conception et le moyen de mettre en œuvre une forme de négociation sociale, au niveau national comme il tente de le faire en « ouvrant sa porte » aux représentants syndicaux et patronaux, mais aussi dans l'entreprise en leur donnant les moyens d'organiser les relations du travail et, le cas échéant, de sanctionner judiciairement les manquements à la loi. Les prud'hommes sont donc une juridiction, mais une juridiction qui se doit d'être avant tout un lieu de négociation entre des salariés et des employeurs. Ainsi, l'accent serait plutôt à mettre sur la conciliation comme moyen de régler entre parties opposées les différends nés du contrat de travail. Mais l'évolution du droit du travail tend au contraire à développer la dimension judiciaire de l'institution et à en faire de plus en plus un mode de gestion des relations du travail qui tendent à se durcir sous l'effet d'une conjoncture économique de plus en plus difficile.

C'est donc deux conceptions des prud'hommes qui coexistent au sein de la Direction des relations du Travail et qui, ensemble, rendent possible la réception de plusieurs types de revendications, comme celle émanant de la Confédération générale des cadres (CGC) pour que les cadres aient une section spécifique au sein des conseils de prud'hommes.

- L'enjeu de la section encadrement

La revendication par la CGC de la création d'une section spécifique a constitué un élément important dans le lancement de la réforme et de l'ampleur qu'elle a pris, pour au moins deux raisons. D'une part parce qu'elle était depuis 1976 à l'agenda du Premier ministre Raymond Barre mais n'avait pas encore trouvé à se réaliser. Un projet de créer la section par décret avait été envisagé mais annulé par le conseil d'Etat (en l'occurrence le conseiller Pierre Laroque) au motif que la création d'un ordre de juridiction relevait du domaine législatif et non réglementaire. Un projet de la Chancellerie, visant à supprimer les sections et les catégories est donc examiné au Parlement en 1976 mais devant la fronde qu'il suscite, il est abandonné. En 1978, à l'issue des élections législatives, c'est au ministère du Travail et en particulier à la DRT que le Premier ministre s'adresse pour que la promesse qu'il aurait fait à la CGC soit tenue. D'autre part parce qu'elle mettait en évidence les incohérences du système

⁵⁴ Entretien 2 février 2006.

⁵⁵ Par exemple, cf. Bloch-Lainé (François), *A la recherche d'une économie concertée*, Les Editions de l'Epargne, 3ème édition, 1964.

⁵⁶ Sudreau (Pierre), *La réforme de l'entreprise*, rapport du comité présidé par Pierre Sudreau, Paris, La Documentation française, 1975.

prud'homal existant où les litiges concernant les cadres relevaient soit par le tribunal de commerce, soit de la section du commerce des Conseil de prud'hommes, soit du tribunal d'instance lorsqu'il n'y avait pas de section du commerce dans le CPH compétent. L'argumentaire technique mis en avant par la CGC est double : dans le cas où les cadres relevaient du tribunal de commerce, ils dérogeaient au principe de la spécificité de la juridiction du travail ; lorsqu'ils relevaient des CPH, le principe de parité n'était pas respecté puisqu'ils n'étaient pas jugés par des cadres. Derrière l'objectif affiché de mieux adapter les Conseils de prud'hommes à leur siècle c'est-à-dire à une structure socioéconomique qui serait moins archaïque car prenant en compte l'avènement d'une classe moyenne, c'est la reconnaissance de la catégorie des cadres qui est en jeu et en particulier leur représentation syndicale. Portée sur le terrain prud'homal, la revendication de la CGC concerne à la fois sa reconnaissance comme « partenaire social » pouvant négocier avec l'Etat des normes relatives à l'entreprise et sa reconnaissance comme force syndicale aux côtés des autres confédérations syndicales. A cet égard, il s'agit d'une revendication qui s'inscrit dans celle plus large d'un approfondissement de ce qu'on appellera plus tard le « paritarisme »⁵⁷.

Mais le débat sur la section spécifique pour les cadres renvoie aussi à l'histoire interne de la CGC et à la question de la définition des cadres⁵⁸ et de l'élargissement de la base de la confédération. A la fin des années 1970, la confédération connaît des changements internes importants qui sont le résultat d'une lutte de pouvoir interne entre deux conceptions du syndicalisme cadre. D'un côté, un syndicalisme de type plutôt élitaire, défendu par des cadres dirigeants issus des grosses fédérations de la chimie, du textile ou des VRP, et qui s'en tiennent à une définition statutaire du cadre. De l'autre, une conception élargie des cadres ouverte aux agents de maîtrise aux techniciens, permettant d'avoir une base plus nombreuse comme avait pu le faire la fédération de la métallurgie, alors dirigée par Paul Marchelli. S'appuyant sur cette base élargie, il avait conquis la tête de la fédération et réussit à conquérir celle de la confédération, imposant ainsi une transformation de l'organisation qui devient en 1980, la Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC). L'organisation s'ouvre ainsi officiellement au personnel de l'encadrement, agents de maîtrise et ingénieurs, qu'elle entend défendre et représenter. Dans cette lutte de pouvoir interne, la revendication d'une section spécifique pour les cadres dans les conseils de prud'hommes donner l'occasion à chacune des tendances de fixer les contours de sa représentation. Ainsi, l'ensemble des dirigeants de la CGC réclament une section pour les cadres. Mais alors que pour les uns, il s'agit de créer une section pour les seuls cadres dirigeants, pour les autres, c'est une section de l'encadrement qui est souhaitée. Sans revenir sur les débats parlementaires⁵⁹, ni sur les débats juridiques concernant le texte de loi⁶⁰, rappelons que l'ambiguïté demeure tout au long des discussions sur la réforme jusqu'à ce que les représentants de la CGC réalisent l'atout qu'ils avaient en jouant la carte de « l'encadrement ».

En effet, dans la concurrence avec les autres organisations syndicales, revendiquer une section de l'encadrement plutôt qu'une section des cadres, permettait de neutraliser des adversaires et,

⁵⁷ Voir par exemple les travaux de Laurent Duclos et Olivier Mériaux. « Pour une économie du paritarisme », *Revue de l'IREES*, 1997, n°24, pp.43-60.

⁵⁸ Cf. Boltanski (Luc), *Les cadres, l'invention d'un groupe social*. Paris, Minuit, 1982.

⁵⁹ Cf. Michel (Hélène) et Willemez (Laurent), « Les prud'hommes et la représentation du monde du travail : Etat et partenaires sociaux dans la réforme d'une juridiction du travail », in Duclos (Laurent), Groux (Guy), Meriaux (Olivier), dir., *Le politique et la dynamique des relations professionnelles*, Paris, LGDJ, à paraître 2007.

⁶⁰ Cf. Pactet (Christiane), « La loi du 18 janvier 1979 et les ressortissants de la section de l'encadrement », *Droit social*, n°5, mai 1980, Sp 16-24.

éventuellement de s'en faire des alliés. Si la CGC trouve un soutien du côté de la CFTC, en revanche, elle ne peut compter *a priori* sur les deux principales organisations syndicales de la prud'homie que sont la CGT et la CFDT. Pour ces dernières, la CGC est une organisation de dirigeants et, bien que se distinguant du CNPF, elle n'en serait pas moins un allié objectif⁶¹. De plus, entendant syndiquer les agents de maîtrise et les ingénieurs la CGC apparaît comme un concurrent direct des organisations comme l'UGICT-CGT et l'UCC-CFDT qui recrutent dans les mêmes catégories. La revendication d'une section spécifique dans les conseils de prud'hommes redéfinit les termes de l'affrontement entre les organisations syndicales. L'hypothèse d'une section pour l'encadrement permettrait à UGICT-CGT et à l'UCC-CFDT de présenter des listes de candidats et d'espérer des élus, compte tenu du rapport de force syndical. Par exemple, aux élections aux comités d'entreprise en 1974, la CGC a obtenu dans le collège des ingénieurs et cadres (3^{ème} collège) 36,6% des voix contre 11% à la CFDT et 7,8% à la CGT qui obtient, en revanche, dans le collège des agents de maîtrise et des techniciens (2^{ème} collège) 25% des voix contre 17,1% pour la CGC⁶². Une section spécifique constitue une aubaine pour la CGT et la CFDT qui pourraient augmenter encore leur poids au sein des conseils de prud'hommes. Ainsi, l'opposition de principe à la CGC se transforme peu à peu en un soutien discret, d'autant plus que se dessine la perspective d'ôter au CNPF un vivier important de conseillers. Dès lors que les agents de maîtrise et les techniciens sont dans le collège des salariés, le collège des employeurs est réduit aux seuls cadres dirigeants. Les représentants du CNPF contesteront d'ailleurs cette inscription de salariés autre que cadres dans leur collège⁶³. Ainsi, la CGC obtient une section spécifique, mais dans la mesure où il s'agit d'une section de l'encadrement, non seulement sa représentation s'en trouve de fait redéfinie et élargie aux techniciens et agents de maîtrise mais, de plus, la spécificité de la section tend à être remise en cause⁶⁴. En effet, pour définir une telle section, la logique professionnelle est-elle toujours tenable ? En revanche si on s'en tient à la logique des catégories, que devient la spécificité d'une telle section ? Agents de maîtrise et ingénieurs peuvent relever des autres sections. Par ailleurs, sur quelle base les salariés cadres sont-ils affectés dans tel ou tel collège ?

Pour l'ensemble des personnes ayant travaillé à la rédaction de la loi, il s'agit d'un véritable casse-tête qui entraîne la réorganisation complète de la structure des Conseils de prud'hommes avec suppression des catégories professionnelles et généralisation des cinq sections. Mais si une telle restructuration est possible, c'est aussi parce qu'elle permet de surmonter un ensemble de difficultés que traverse la prud'homie.

- La crise de la prud'homie

A la fin des années 1970, les organisations syndicales et patronales ont de plus en plus de mal à s'entendre sur une définition commune des missions des Conseils de prud'hommes (lieu de règlement des litiges, lieux de représentation des intérêts, espace de négociation) et, par conséquent sur le statut et le rôle des conseillers. En l'occurrence, deux principes fondamentaux des prud'hommes suscitent critiques et remises en question parmi les acteurs de la prud'homie : l'élection des conseillers et le refus de l'échevinage.

⁶¹ Cf. *Vie ouvrière* n°1765 du 28 juin 1978.

⁶² Boltanski (Luc), *Les cadres, op. cit.*, p.282-283

⁶³ Les cahiers prud'homaux, « La composition de la section de l'encadrement », Cahier n°2, 1980, chronique pp. 1-3.

⁶⁴ Eliascewiz (Claude), « Electeur-justiciable. Une assimilation dangereuse », *Droit social*, mai, n°5, pp.25-31.

La question de l'élection des conseillers est une question récurrente pour les organisations syndicales et professionnelles qui peinent à présenter en nombre suffisant des candidats et à susciter des suffrages importants. L'organisation CGT-FO réclame depuis longtemps⁶⁵ que les conseillers soient désignés par les organisations et non pas élus. En 1964, l'organisation réussit à défendre cette thèse avec succès au Conseil économique et social⁶⁶. Dans les années 1970, les organisations patronales comme l'UIMM se montrent elles aussi favorables à la désignation des conseillers par les organisations nationales, comme cela se fait dans d'autres institutions telles que les commissions de première instance du contentieux de la Sécurité sociale ou encore les commissions paritaires du régime de l'Unedic ou de régimes de retraite et de prévoyance. Un tel mode de sélection des conseillers permettrait en partie de résoudre le double problème de trouver des candidats suffisamment compétents sur le plan juridique⁶⁷. Le niveau juridique requis apparaissant de plus en plus élevé, s'ils choisissaient les conseillers, les dirigeants des organisations permettraient aux conseils de prud'hommes de mieux fonctionner. Cette position est fortement combattue par les organisations syndicales CGT et CFDT qui rappellent constamment le principe de l'élection, seul à même de conférer aux conseillers leur légitimité. Leurs dirigeants reconnaissent toutefois que face à la technicisation croissante du droit du travail, les menaces de l'échevinage risquent de se faire de plus en plus précises et pressantes. Dans ce contexte, pour les uns la désignation serait une réponse au souci de compétence juridique des conseillers, tout en tenant à distance un système d'échevinage dans lequel les organisations syndicales perdraient toute emprise sur l'institution. Pour les autres, il s'agit de conserver le principe de l'élection et d'agir de manière à renforcer les connaissances juridiques des conseillers, comme l'affirme avec force le rapport conjoint des quatre organisations syndicales de salariés CGT, CFDT, CGC et CFTC sur la justice du travail⁶⁸.

Mais lors du congrès de Vittel en 1977, la question de l'élection des conseillers surgit à nouveau et provoque la « rupture », c'est-à-dire le départ des conseillers CGT et CFDT pour protester contre la proposition de substituer à l'élection la désignation par les conseillers du CNPF⁶⁹. Cette crise de la prud'homie qui est alors publicisée est entendue à la fois comme l'impossibilité pour les différents acteurs de la prud'homie de s'entendre et comme la reconnaissance néanmoins de la nécessité de réformer l'institution prud'homale. Pour les anciens participants à ce dernier congrès de la Prud'homie, il s'agissait d'envoyer un signe fort en direction des ministères de tutelle, Chancellerie et ministère du Travail. A la veille des élections législatives, il s'agissait de créer sinon le problème du moins un problème des prud'hommes. C'est donc un appel à l'Etat qui est lancé, mais un appel bien particulier puisqu'il se fait de manière à rappeler combien dans l'organisation et la gestion des conseils de prud'hommes, syndicats et patronat restent les acteurs centraux.

Est ainsi demandé non seulement une réforme d'une juridiction mais aussi la reconnaissance de cette institution sociale où les organisations syndicales et professionnelles ont des représentants élus et formés pour défendre une certaine stratégie syndicale. Cette double

⁶⁵ Décision du VII^e Congrès, novembre 1961.

⁶⁶ Avis des 12 et 13 mai 1964 CES.

⁶⁷ Roche (Jean-Henri), « Les conseils de prud'hommes », *Droit social*, février 1974, p. 33-37

⁶⁸ La justice du travail : bilan et perspectives, Rapport syndical reproduit in *Droit social*, n^o2, février 1974, pp. 38-69.

⁶⁹ L'opposition entre la CGT et la CFDT d'une part et le CNPF d'autre part est à son comble lors de ce congrès dont se retirent, en guise de protestation, les délégués de ces organisations syndicales : cf. par exemple *Le Monde* du 27 septembre 1977 : « Rupture au congrès des conseillers prud'homaux : l'alliance des salariés et des petits patrons ».

revendication peut alors entrer en écho avec les conceptions des prud'hommes en vigueur à la Direction des Relations du Travail.

b) Une judiciarisation contrariée des CPH ?

Ce sont bien des « réformateurs de la justice »⁷⁰, pour reprendre l'expression de Antoine Vauchez et Laurent Willemez, qui s'installent au ministère du Travail à la fin des années 1970 au sens où, pour eux, il s'agit bien de réformer une *juridiction*. Même si Pierre Cabanes est davantage intéressé par les moyens d'organiser les relations sociales de l'entreprise, il est néanmoins conseiller d'Etat et ancien membre du cabinet du ministre de la Justice Taittinger. Soucieux de ne pas heurter la Chancellerie en matière de réforme prud'homale dont elle avait jusqu'à présent l'apanage, il laisse à Roland Leroux-Cocheril, magistrat de l'ordre judiciaire venu au Bureau des contrats de travail après quelques années passées à la Direction du service judiciaire, le soin de veiller à ce que la réforme soit conforme à ce qui se faisait en matière de juridiction civile. Leur action peut se lire dans la continuité des précédentes réformes avortées, depuis le grand projet de création d'un troisième ordre de juridiction pour le contentieux social aux côtés des juridictions judiciaires et administratives⁷¹, jusqu'à la réforme récente de l'introduction du référé en 1974. D'ailleurs, pour Leroux-Cocheril, en 2006, c'est bien dans cette histoire judiciaire qu'il faut replacer la réforme de 1979 qui contribue à faire des prud'hommes sinon une vraie juridiction, du moins une institution de plus en plus intégrée à l'ordre judiciaire. « Je vois dans l'institution du référé prud'homal un signe de vitalité car c'est l'apanage d'une juridiction au sens plein du terme. »⁷². Ils donnent ainsi à la réforme un tour bien particulier qui suscite tantôt une opposition de la part des représentants des organisations syndicales et professionnelles soucieux de rappeler que les prud'hommes sont institutions sociales avant tout et pas une juridiction, tantôt mobilisation de la part de ceux qui veulent renforcer la dimension judiciaire comme pour soustraire les prud'hommes à l'influence –néfaste – des syndicats. Mais si la réforme voit le jour, c'est sans doute parce que ces réformateurs ont réussi à concilier ces deux logiques, syndicale et judiciaire, sans en avoir sacrifiée aucune au profit de l'autre.

- Soustraire les prud'hommes à l'emprise du syndicalisme

Ces « réformateurs » du ministère du Travail, sous l'impulsion de Pierre Cabanes, ont la particularité d'être particulièrement ouverts aux organisations syndicales et professionnelles, ce qui les distingue radicalement de leurs prédécesseurs en charge des tentatives de réformes antérieures qui se trouvaient à la Chancellerie et qui, selon les témoignages recueillis, « n'avaient aucune culture de la consultation des partenaires sociaux ».

Ainsi, lorsque le projet de loi arrive au Parlement, la plupart des articles ont fait l'objet de négociations en amont et le débat parlementaire apparaît relativement paisible, même si certains tentent, en vain, de revenir sur les dimensions qui avaient fait échouer les précédentes

⁷⁰ Cf. le chapitre 3 in Willemez (Laurent) Vauchez (Antoine), *La justice face à ses réformateurs (1980-2006)*, Paris, PUF.

⁷¹ Laroque (Pierre), « Contentieux et juridiction sociale », *Droit social*, mai 1954, p.271-280. et le commentaire de Boitel (Maurice), « A propos d'une étude de Pierre Laroque », *Droit ouvrier*, octobre 1954, n°79, p.393-397.

⁷² Intervention de Roland Leroux-Cocheril « La réforme des conseils de prud'hommes de 1979 : pourquoi, comment, par qui ? » bicentenaire des prud'hommes organisé par la Cour d'appel de Versailles, le 4 avril 2006, http://www.cph-versailles.justice.fr/p_239.html?id=239.

réformes et de réactiver ainsi certains clivages entre une vision juridique et une vision sociale des prud'hommes, se superposant en un clivage droite/ gauche. Ainsi, les orateurs socialistes, principalement ceux de l'Assemblée nationale, défendent les conseils de prud'hommes comme une tradition ouvrière, lieu d'autonomie du monde ouvrier et forme de « lutte des classes ». Face à eux, les leaders politiques du RPR et de l'UDF tentent d'imposer une définition judiciaire de l'institution ou, à défaut, une définition des prud'hommes qui minimiserait, voire ferait disparaître, le rôle des syndicats.

Les déclarations préalables des groupes sont très révélatrices : Alain Richard (PS) explique que « le groupe socialiste attache une importance particulière à la discussion de ce projet, car il voit dans les conseils de prud'hommes d'une part une conquête ouvrière, clefs d'un droit du travail réellement protecteur des salariés et condition de cette protection ; d'autre part une expérience particulièrement instructive de participation des citoyens à la justice de leur pays. »⁷³ A l'inverse, Didier Bariani (UDF) affirme qu'« il faut conserver et renforcer si cela est possible le caractère professionnel des conseils de prud'hommes et, pour cela, éviter la politisation. »⁷⁴. Plus brutalement, au Sénat, Louis Virapoulé, rapporteur (Union Centriste) du projet de loi, affirme que « les CPH sont des juridictions paritaires et doivent, en conséquence, être composées non pas de magistrats professionnels mais de juges élus, à même d'apprécier, certes en droit, mais surtout en fait, les problèmes du travail (...) La question se pose de savoir si nous sommes là pour faire plaisir aux organisations syndicales ou si nous sommes là pour légiférer. Toute la question qui se pose est celle de savoir si l'on doit donner aux enfants tout ce qu'ils réclament. »⁷⁵

La vision très paternaliste de ce sénateur à l'égard des syndicats s'oppose en tout point à une vision plus socialiste où les syndicats sont considérés comme des partenaires de l'action publique avec qui il faut compter et, parfois, sur qui on peut compter. Combinée à sa conception strictement judiciaire des prud'hommes, elle le conduit à déclarer, avec véhémence : « la justice est incompatible avec le syndicalisme »⁷⁶. Alors même que dans les négociations au sein du ministère l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles n'avaient pas formalisé une telle alternative entre justice et syndicalisme, elle est posée par les parlementaires, à la fois comme une manière de dénoncer l'emprise des organisations syndicales sur le projet de loi et comme la dernière argument en faveur d'une « vraie » juridiction.

Les débats sur la réforme des prud'hommes rejoignent un mouvement plus général de « normalisation » de la justice du travail porté par un petit groupe de professionnels du droit et par la Chancellerie qui semble avoir une certaine influence, certes cachée mais qui réapparaît périodiquement⁷⁷. Comme pour d'autres institutions judiciaires à la même époque, tels les tribunaux de commerce par exemple, la judiciarisation des prud'hommes passe sinon par une professionnalisation de ses principaux acteurs, du moins par la présence d'un magistrat de carrière dans la juridiction.

Ainsi Louis Virapoulé explique avec emportement que « le vote que vous [les sénateurs] émettez n'est pas un vote politique ; c'est un vote juridique. », et que « les 55 millions de

⁷³ Assemblée nationale, compte-rendu intégral des débats, débats du 2 octobre 1978, *Journal Officiel* du 3.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Sénat, Compte-rendu intégral des débats, Séance du 12 décembre 1978, *JO* du 13.

⁷⁶ *JO* des débats, Sénat.

⁷⁷ Pour preuve, en 1981, cette petite phrase d'Edmond Maire lors des assises des conseillers prud'hommes CFDT à Nanterre, où il évoque les risques d'« échevinage », dont l'idée est portée par le ministère de la Justice : cf. *action Juridique CFDT*, n° 25, janvier-février 1982.

Français que nous sommes ne veulent plus être dirigés par le pouvoir syndical »⁷⁸ ; il déploie ensuite l'argumentaire de la complexification du droit du travail. De même, Marcel Rudloff, sénateur (Union centriste) de Moselle, présente le débat sur l'échevinage comme « le grand débat de l'intégration du droit du travail dans le droit général (...) le grand débat qui consistera à replacer les juridictions du travail dans l'organisation judiciaire française. »⁷⁹

Toutefois, ces interventions seront vite marginalisées. La question de l'échevinage est à peine abordée à l'Assemblée nationale. Gérard Longuet, rapporteur (UDF) pour la commission des Lois du projet, refuse d'« ouvrir le débat théorique » à un « courant d'idées » qui « n'a pas trouvé de défenseur »⁸⁰. Il est suivi par l'ensemble des députés qui ne reviennent pas sur cette question. Même au Sénat, où la commission des lois propose un amendement introduisant un magistrat professionnel dans tous les bureaux de jugement, le débat sur l'échevinage reste marginal. Il relève davantage d'un baroud d'honneur de la part de quelques sénateurs que d'une véritable ambition de judiciariser les conseils de prud'hommes. D'ailleurs, comme le fait remarquer Norbert Olszak, les cas alsaciens et mosellans ne sont nullement convoqués comme modèle par ces différents parlementaires⁸¹. Mais ces débats montrent comment, pour les tenants de la judiciarisation des prud'hommes, le problème principal de la réforme est bien la remise en cause de son exceptionnalité au nom de la nécessaire modernisation d'un droit du travail de plus en plus complexe. Insérer les conseils de prud'hommes dans le système judiciaire permettrait d'empêcher une prise de pouvoir syndical en leur sein et contribuerait à une dépolitisation de l'institution⁸².

Pour sortir de cette alternative ainsi dessinée entre syndicalisme et ordre judiciaire, le recours au caractère professionnel de l'institution prud'homale apparaît alors comme un bon moyen de contenter à la fois les défenseurs des prud'hommes comme institution sociale et les juristes, soucieux de mettre en place dans le domaine du travail une justice digne de ce nom. En effet, à défaut de pouvoir imposer une définition judiciaire des prud'hommes, c'est une définition proprement professionnelle qui est peu à peu défendue au Parlement, comme si cette dimension pouvait se substituer à une vision politique et syndicale dévoyant l'institution et lui redonner ses lettres de noblesse. Ainsi, réinsérer les conseils de prud'hommes dans le monde professionnel permet de les éloigner de l'emprise du syndicalisme. C'est donc plutôt cette dimension qui s'impose et qui organise les débats portant aussi bien sur l'organisation de la juridiction (en sections professionnelles) que sur le mode de désignation des conseillers (l'élection prud'homale sur le modèle des élections professionnelles). A partir de là, non seulement la réforme est possible mais, de plus, son sens est stabilisé. Il s'agit pour l'Etat de consacrer le caractère social des prud'hommes tout en l'adaptant aux normes judiciaires minimales requises (égalité des citoyens devant la loi, compétences juridiques des juges grâce à la formation, indépendance des juges grâce à leur rémunération et à leur protection contre les licenciements). La réforme consiste ainsi davantage à une « étatisation » des conseils de prud'hommes, selon le mot de Gérard Longuet⁸³, qu'à leur judiciarisation.

- Assurer la neutralité et la compétence judiciaire des conseillers

⁷⁸ Sénat, *op. cit.*

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Assemblée nationale, *op. cit.*

⁸¹ Olszak (Norbert) « Le statut local des conseils de prud'hommes : un particularisme fondé sur l'indifférence », *Revue d'Alsace*, 1980, n° 106, p. 135-149.

⁸² Il faut noter qu'au cours d'entretiens informels avec des fonctionnaires du ministère de la justice en charge de l'institution prud'homale, c'est le même discours qui a été tenu.

⁸³ JO des débats, AN, 2 octobre 1978, p. 5427.

Mais l'étatisation des conseils de prud'hommes passe précisément par le nouveau rôle que l'Etat va jouer dans les prud'hommes, au niveau financier (l'Etat prend désormais à sa charge les coûts de fonctionnement des conseils de prud'hommes), mais aussi au niveau du contrôle de la compétence juridique des conseillers.

Les conseillers obtiennent avec la loi un nouveau statut qui leur reconnaît des droits et les protège contre le licenciement. Leur statut de juge non professionnel est ainsi reconnu. Mais ce statut leur vaut également quelques réserves de la part de l'Etat qui s'exprime à deux occasions. La première est la discussion à la DRT sur la définition du taux de compétence. Il s'agit de savoir à partir de quel seuil cette juridiction reste compétente en dernier ressort. Les représentants de la CGT et de la CFDT veulent l'augmenter de manière à ne pas augmenter le nombre d'appels. Du côté patronal, on veut le laisser suffisamment bas pour ne pas laisser aux conseillers les « grosses affaires » et laisser la possibilité aux parties de faire appel, c'est-à-dire de porter l'affaire devant un juge professionnel. Agitant le spectre de la professionnalisation des conseillers, qu'incarnerait l'échevinage, le représentant du CNPF, défend un taux de compétence relativement bas :

« je pense qu'il faut bien voir que nous avons des conseillers prud'hommes et j'ai le sentiment, depuis un certain temps d'ailleurs, qu'on veut transformer ces conseillers prud'hommes en des professionnels. Je crois qu'il fallait choisir. Si on voulait être des professionnels, il fallait choisir l'échevinage. Si on majore de manière importante le taux d'appel, on risque à mon sens d'aboutir à un certain blocage et d'accentuer le nombre de départages dans la mesure où les conseillers prud'hommes vont être conscients de la difficulté du risque de faire l'impasse sur la possibilité d'un autre jugement. Il ne faut pas oublier que ce ne sont pas justement des professionnels et même si on forme tous les conseillers prud'hommes dans les années qui viennent, souvent on n'aura pas encore des conseillers prud'hommes qualifiés et juristes avertis. »⁸⁴

Il obtiendra satisfaction dans la mesure où le taux sera calculé chef de demande par chef de demande.

Mais la question de la compétence juridique des conseillers est surtout débattue lors de la question de leur formation. Pour les membres du ministère, l'objectif est de former un corps de conseiller prud'hommes sur le modèle de ce qui existe avec l'Ecole nationale de la magistrature pour les magistrats ou l'école de Dijon pour le corps des greffes. Est alors proposé un programme de formation qui serait enseigné à tous les conseillers prud'hommes et confié à la Chancellerie. Si les représentants syndicaux et patronaux saluent l'effort financier qui est fait par l'Etat, tous contestent une telle organisation de la formation prud'homale qui évince les organisations syndicales et professionnelles. Toutes en effet mettent à disposition des conseillers des formations juridiques. C'est le cas au CNPF avec l'association Entreprise et Droit social et l'édition des Cahiers prud'homaux. C'est le cas à la CGT et à la CFTD qui, outre les nombreuses publications sur els stratégies juridiques à mettre en œuvre au sein des conseils de prud'hommes, assurent des formations dans le cadre de formations syndicales. Mais pour les membres de l'Etat, qui doutent des compétences strictement juridiques des formateurs syndicaux, de telles formations seraient insuffisamment objectives. Ce bref échange entre le responsable des formations à la CGT et le directeur des relations du travail donne à voir en quels termes le débat sur la formation s'effectue :

« Piolet : Laissez-nous former nos militants !

Cabanes : Voilà ! le mot est lancé !

Piolet : Bien sûr, ils sont présentés sur des listes syndicales. Votre règle est inutile

⁸⁴ PV des réunions au ministère du 20 septembre 1979.

Cabanes : Je me place (et c'est peut-être ma faiblesse) sur le terrain du droit et nous n'avons pas à aider la formation de militants. J'ai parlé de collaborateurs de service public de la justice.

Piolet : qui sont adhérents

Cabanes : ou pas

Piolet : Moi je parle des miens

Cabanes : Ils ne sont pas les vôtres. Dès lors que ce sont des magistrats ce ne sont plus les vôtres. »⁸⁵

Au-delà des doutes exprimés, de part et d'autre, sur la valeur des compétences juridiques des conseillers, acquises par une formation d'Etat ou par une formation syndicale, c'est l'ambivalence du conseiller qui est formalisé et qui continue à structurer le rôle du conseiller prud'homme. Même si deux ans plus tard, le décret du 11 décembre 1981, signé par le ministère du Travail, redonne la formation des conseillers à des associations formées par les organisations syndicales et professionnelles⁸⁶ annulant celui d'octobre 1980 qui confiait la formation aux premiers présidents de Cours d'appel⁸⁷, les termes du débat sont posés et ne seront guère modifiés. C'est toujours une suspicion à l'égard d'un savoir issu du syndicalisme dans la pratique du conseiller devant « juger en droit » qui revient, comme si le syndicalisme empêchait la transformation des prud'hommes en véritable juridiction.

c) La juridiction aux prises avec le syndicalisme

Il est vrai que les représentants des organisations syndicales et professionnelles se montrent assez réticents à l'égard de ce qu'ils dénoncent comme une judiciarisation des prud'hommes. Dans les mois qui suivent le vote de la loi, la presse de fait l'écho des inquiétudes syndicales quant à une reprise en main des prud'hommes par le ministère de la Justice : la CGT-FO voit dès juillet 1980 « une volonté de mainmise de la chancellerie sur les conseils de prud'hommes », alors que Gérard Gaumé, secrétaire confédéral chargé des affaires juridiques à la CGT, explique que « le ministère de la Justice a les pleins pouvoirs »⁸⁸ et a le sentiment que « l'on voit percer à nouveau le projet de créer une institution sociale qui aboutirait à la création de cours ou de chambres composés de magistrats professionnels, entourés d'assesseurs salariés et patrons. »⁸⁹ Au sein des réunions ministérielles, les différentes propositions de réforme des prud'hommes sont interprétées comme autant de « tentatives de transformer une institution sociale ancienne en une juridiction », pour reprendre les termes de Marie Jacek, porte-parole de la CGT⁹⁰. Pour elle, comme pour les autres représentants des organisations syndicales et patronales, la réorganisation des conseils et la définition des conseillers ne peuvent faire fi de cent cinquante ans d'histoire sociale. Inscrire l'institution prud'homale dans l'ordre judiciaire consisterait à remettre en cause sa spécificité, fondée sur l'appartenance des conseillers au monde du travail que garantirait l'élection par les justiciables. S'effectue alors un processus de re-syndicalisation des prud'hommes qui passent par la réaffirmation du caractère professionnel des élections prud'homales et par l'inscription des prud'hommes dans le système des relations sociales.

⁸⁵ PV du 20 septembre 1979

⁸⁶ Décret n° 80-1095 du 11 décembre 1981 (*JO* du 13 décembre).

⁸⁷ Décret n° 80-812 du 14 octobre 1980 (*Journal Officiel* du 17 octobre 1980).

⁸⁸ *Le Monde* du 2 avril 1980.

⁸⁹ *Le Matin* du 25 novembre 1980. Un an après, on peut lire dans *Libération* du 2 décembre 1981 : « En 1978, Robert Boulin avait arraché le dossier à Alain Peyrefitte qui, très vite, l'avait récupéré., estimant que toute forme de justice relevait de la place Vendôme. Aujourd'hui, le débat ne paraît pas éteint. »

⁹⁰ Propos de Marie Jacek, représentante de la CGT, lors de la première réunion des partenaires sociaux pour l'élaboration des décrets d'application de la loi de 1979, PV de la réunion du 5 mars 1979.

- Les élections prud'homales, des élections professionnelles ?

La question de l'élection des conseillers est l'occasion pour les tenants d'une conception sociale des prud'hommes d'ancrer l'institution dans le monde du travail et de l'entreprise. L'élection prud'homale est alors considérée comme une élection professionnelle et comparée, à plusieurs reprises, aux élections paritaires dans les services publics ou même aux élections des représentants des salariés dans les entreprises.

Il en est ainsi du discours enflammé de François Mitterrand, à l'époque leader du PS. Il n'intervient qu'une seule fois dans le débat parlementaire, à l'invitation de Pierre Joxe, chef du groupe socialiste à l'Assemblée, pour rappeler la philosophie des conseils des prud'hommes et rappeler également que c'est cette philosophie que défendent les socialistes : « il s'agit bien d'élections de caractère professionnel concernant des juridictions qui reposent fondamentalement sur le principe de parité entre représentants du pouvoir patronal et représentants des travailleurs. »⁹¹ Dans cette perspective, sa proposition consiste à « étendre aux élections des conseillers prud'hommes les dispositions en vigueur pour les élections des représentants du personnel aux comités d'entreprise. » Le rappel des avancées sociales de 1945 et de 1968 concernant la représentation des salariés dans l'entreprise n'a pas seulement pour objectif de participer à la remobilisation du PS sur sa gauche et sur des arguments sociaux. Il renvoie surtout à la définition du conseiller, considéré d'abord comme un syndicaliste élu par ses pairs, et dont les activités sont liées à la représentation des salariés.

C'est tout l'enjeu de deux des débats qui passionnent l'Assemblée nationale : le mode de scrutin d'une part (scrutin proportionnel à la plus forte moyenne ou au plus fort reste ?), la question du monopole de présentation des candidatures par les syndicats représentatifs d'autre part. Ces deux débats illustrent parfaitement les conceptions en vigueur et la volonté gouvernementale d'assurer une définition syndicale des conseillers tout en donnant des gages à la majorité parlementaire dont il est issu. Le débat sur la présentation des listes apparaît comme un point de fixation du débat, le monopole des organisations syndicales les plus représentatives étant vigoureusement défendu par les orateurs socialistes et communistes, qui font des conseillers salariés des défenseurs de leurs pairs. Ainsi, Guy Ducoloné (PCF) indique que « comme nous, les travailleurs savent que, dans les entreprises, seules les organisations représentatives sur le plan national peuvent défendre leurs intérêts. »⁹² Tout l'échange suivant mérite d'être cité, tant il montre à quel point la définition de l'identité des conseillers est en jeu dans ce débat :

Jean Foyer : « En la circonstance, il ne s'agit pas d'élire des représentants, des délégués qui auraient en quelque sorte la mission de défendre certains intérêts en face d'autres intérêts.

Plusieurs députés communistes et socialistes : Mais si !

Jean Foyer : Dans la circonstance, il s'agit de désigner par voie d'élection des juges qui, une fois élus, doivent oublier qu'ils ont été désignés par tel ou tel collège, et qui doivent appliquer le droit et faire justice aux plaideurs qui se présentent devant eux. Par conséquent, tout ce qui pourrait politiser et rendre encore plus partisan un tel système de désignation serait radicalement illégitime. »⁹³

⁹¹ Assemblée nationale, compte-rendu intégral des débats, séance du 5 octobre (JO du 6).

⁹² *Ibid.*

⁹³ *Ibid.*

Au final, les grandes organisations syndicales, et les partis qui les soutiennent, n'obtiennent pas le monopole de présentation même si, dans les faits, celui-ci est presque assuré⁹⁴. En revanche, le mode de scrutin choisi est celui la représentation professionnelle à la plus forte moyenne ce qui favorise les grandes organisations. Contrairement à ce qu'affirme Jean Foyer, l'objectif de la réforme est bien d'élire des représentants syndicaux et de mesurer les forces syndicales et leur représentativité. Le cadrage politique, syndical et médiatique des premières élections prud'homales, en décembre 1979, en témoigne (cf. chapitre 2).

- Les prud'hommes dans le système des relations sociales

Mais la réforme de 1979 est aussi l'occasion d'inscrire les acteurs de la prud'homie dans un système de relations sociales, d'une part en les associant concrètement au processus d'élaboration du projet de loi et de mise en œuvre de la loi dans un travail de rédaction des décrets d'application et d'autre part en leur donnant un rôle de négociation au niveau national en matière prud'homale avec l'organisations du Conseil supérieur de la Prud'homie, institué par la loi du 6 mai 1982⁹⁵.

La concertation avec les représentants des organisations syndicales et patronales est essentielle pour qu'une telle réforme ait quelques chances d'être acceptée et, une fois votée, mise en œuvre. Le Directeur des relations du travail ne ménage pas sa peine pour que les différents membres des confédérations, au-delà de leurs divergences sur certaines questions, se mettent d'accord sur un texte de décret d'application. Plus de vingt-deux réunions ont lieu entre le début du mois de mars et le début du mois d'octobre 1979, date buttoir à laquelle les décrets doivent être finalisés pour que puissent se tenir les élections prud'homales de décembre 1979. En organisant ces réunions de travail sur des projets de décret, Pierre Cabanes parvient à faire discuter ensemble les différents représentants et les oblige à trouver les moyens techniques pour réaliser la réforme. Il s'agit donc à la fois de mettre en forme juridique des conceptions de principe de la prud'homie et de trouver les moyens de les faire tenir ensemble dès lors qu'aucun ne veut renoncer à telle ou telle dimension, d'ailleurs contenu dans l'esprit de la loi et rappelé lors des débats parlementaires. Grâce à ce dispositif, les acteurs de la prud'homie peuvent se réapproprier une institution sur laquelle ils pensaient avoir été quelque peu dépossédés par l'Etat et la réforme peut se faire.

Mais au-delà de ces négociations sur la réforme prud'homale, se met peu à peu en place un système de représentation syndicale au niveau national. A cet égard, les prud'hommes apparaissent comme un instrument d'une politique syndicale plus large mais où les représentants syndicaux garderaient un ancrage avec les réalités de l'entreprise, ce que Pierre Cabanes appelle le « middle management » des organisations syndicales et professionnelles. Avec le Conseil supérieur de la Prud'homie, qui institutionnalise ces réunions plus ou moins

⁹⁴ Il faut attendre la fin des années 1990 pour voir de nouvelles organisations entrer dans l'arène électorale prud'homale : c'est le cas des listes parrainées officieusement par le Front National en 1997 (mais les tribunaux veillent ici à séparer activité syndicale et activité politique), mais aussi surtout des listes de l'UNSA et de Solidaires qui apparaissent en force (surtout pour la confédération autonome) en 2002.

⁹⁵ Loi du 6 mai 1982, Art.3 « Il est ajouté au chapitre Ier du titre Ier du livre V du code du travail un article L.511-4 ainsi rédigé : 'Art.L.511-4. 6 Il est institué, auprès du garde des sceaux, ministre de la Justice, et du ministre chargé du travail, un organisme consultatif dénommé conseil supérieur de la prud'homie. En font partie, outre les représentants des ministères intéressés, des représentants, en nombre égal, des organisations syndicales et des organisations professionnelles les plus représentatives au plan national. Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les attributions ainsi que les règles d'organisation et de fonctionnement du conseil supérieur de la prud'homie.' » JO du 7 mai 1982, p.1287.

informelles à la Direction des relations du travail, chaque organisation syndicale et professionnelle se voit érigée au rang de partenaire national. Certes, cette représentation est limitée au secteur de la prud'homie et n'entend nullement se substituer à ce qui se met en place dans d'autres secteurs. Mais elle a une double conséquence. D'une part, ce système invite chacune des organisations syndicales et professionnelles à prendre en compte la dimension prud'homale dans sa politique syndicale. Si certaines, comme la CGT ou la CFDT l'avaient déjà fait, bien qu'en l'intégrant dans une stratégie juridique plus large de l'organisation, pour la CGC, la CGT-FO ou encore certaines organisations patronales, c'est relativement nouveau. La désignation d'un porte-parole au sein du Conseil supérieur de la prud'homie n'est qu'un indicateur de l'objectivation et de l'autonomisation d'une politique prud'homale au sein des organisations, mais elle oblige chaque confédération à s'intéresser aux prud'hommes en dehors des seuls moments électoraux. Ils sont ainsi tenus de s'intéresser à la formation des conseillers, aux conditions matérielles et financières du travail prud'homal et plus largement aux conséquences que peuvent avoir des transformations du droit du travail dans l'activité des Conseils. La consultation du Conseil supérieur de la prud'homie sur la réforme de 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en est un bon exemple. Même s'il n'y a pas de politique prud'homale pour toutes les organisations, il y a toutefois une réflexion sur l'articulation des prud'hommes avec d'autres dimensions de l'action syndicale et de ses modes d'intervention.

D'autre part, cette institutionnalisation nationale de la négociation en matière prud'homale contribue à renforcer la logique syndicale des prud'hommes et à la substituer à une logique professionnelle qui pouvait exister au sein des sections. En effet, il n'y a pas de représentation de chacune des sections et les porte-parole s'expriment en termes généraux sur chacune d'entre elle, au risque de leur faire perdre toute spécificité, pour autant qu'elles n'en aient jamais eu. Même la section de l'encadrement perd de sa spécificité au profit d'une structuration des débats par organisation syndicale, toute section confondue. On est bien dans l'ordre de l'interprofessionnel. Au Conseil supérieur de la prud'homie seule la logique des collèges est préservée à travers l'expression de chaque organisation syndicale et professionnelle. Se met alors en place une forme de correspondance entre la structure paritaire des Conseils de prud'hommes et un paritarisme au niveau national qui se règle peu à peu sur les relations que l'Etat entretient avec les partenaires sociaux. Ainsi, les prud'hommes sont intégrés à la politique syndicale dont ils deviennent peu à peu un terrain parmi d'autres de l'activité syndicale. Ainsi, les prud'hommes sont fortement dépendants de ces logiques syndicales à tel point qu'ils ne peuvent plus être pensés en dehors de ces schèmes de perception. De ce fait, alors qu'ils étaient conçus comme un terrain de l'expérimentation de la négociation entre partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, ils tendent à s'autonomiser du monde du travail au profit de cette intégration syndicale, comme si toute action dans le monde du travail devait nécessairement passer par la voie du syndicalisme. La dimension professionnelle des prud'hommes, au sens où il s'agirait d'employeurs et de salariés réglant ensemble les différends au travail, tend à être dissoute dans la dimension syndicale des prud'hommes.

On comprend alors qu'à l'issue de la réforme de 1979, les prud'hommes se sont plus conçus qu'à travers une alternative entre syndicalisme et juridisme qui structure encore très fortement les politiques des organisations syndicales et professionnelles et se retrouvent, à des degrés divers selon leur proximité au syndicalisme, chez les conseillers qui se trouvent pris entre deux logiques inconciliables : d'un côté, une logique judiciaire où le conseiller doit juger en droit et se conformer aux injonctions de l'ordre judiciaire, de l'autre, une logique syndicale où des militants élus vont défendre les intérêts des salariés ou des employeurs. Cette ambivalence

de l'institution, mise en évidence par les observateurs à la fin des années 1970 et sur les « nouveaux prud'hommes »⁹⁶, n'est que le résultat de ce double mouvement d'institutionnalisation de la prud'homie dans la politique syndicale et des organisations syndicales et professionnelles dans la gestion de la prud'homie. Mais il s'agit d'une conception qui en reste pour l'essentiel à un niveau national. Si la dimension professionnelle se trouve ainsi écrasé par la dimension syndicale, ce n'est qu'au niveau national où les représentants des confédérations ont le monopole des discours sur les prud'hommes. Dès lors que l'on observe les conseillers prud'hommes dans les Conseils et leurs pratiques, on se rend compte que leur identité et leur pratique ne peuvent se réduire à une identité et des pratiques syndicales⁹⁷.

Le moment de la réforme de 1979 est donc un moment de pérennisation de l'institution qui s'effectue à travers un double mouvement de judiciarisation et de syndicalisation de la juridiction. L'accroissement de l'un, ne se soldant pas par une diminution de l'autre mais se renforce mutuellement. Pour les acteurs nationaux de la prud'homie, une telle réforme donne un cadre légitime à la dimension juridique de leur action syndicale et accentue la dimension syndicale au sein des conseils de prud'hommes. Mais dans le même temps, le contenu de la réforme Boulin permet de préserver la pluralité des définitions des prud'hommes : ils restent en effet à la fois une juridiction, un lieu de négociation et une instance de représentation des intérêts pouvant être tantôt s'identifier aux forces syndicales, comme pour le résultat des élections, tantôt se confondre avec ceux du monde du travail et de l'entreprise.

⁹⁶ Cf. Bonafé-Schmitt (Jean-Pierre), « Les prud'hommes : du conseil de discipline à la juridiction de droit commun du travail », *Le Mouvement social*, n°141, octobre-décembre 1987, p.131 ou cf. l'étude de Annette Jobert et Patrick Rosenblatt, *Les conseils de prud'hommes*, rapport du CREDOC, 1978,

⁹⁷ Cf. Michel (Hélène) et Willemez (Laurent), « Entre activité juridique, engagement syndical et monde du travail : l'exercice du mandat prud'homal aujourd'hui », in Vernus (Pierre) et Robert (François), dir., *Histoire d'une juridiction d'exception : les prud'hommes (XIXe –XXe siècles)*, à paraître 2007

Chapitre 2 :

Les prud'hommes, lieu d'expression des intérêts sociaux

Parvenant à faire coexister des définitions hétérogènes des prud'hommes, la réforme de 1979 laisse aux différents acteurs de la prud'homie la lourde tâche de réaliser cette réforme dans les Conseils de prud'hommes. Les organisations syndicales et professionnelles qui ont déjà participé à l'élaboration des textes de cette réforme et qui, de ce fait voient leur statut conforté et renforcé dans l'organisation des prud'hommes, acquiert un rôle important dans le fonctionnement concret et localisé des Conseils. C'est sur elles que repose en effet la préparation et la présentation de listes électorales, même si la possibilité de « listes libres » existe. Ce sont elles également qui assurent, dès la loi du 6 mai 1982⁹⁸ qui « consacre la réforme Boulin »⁹⁹, la formation des conseillers prud'hommes une fois élus. Avec des conceptions différentes du syndicalisme et du rôle que jouent les prud'hommes dans l'action syndicale, et en particulier dans l'action juridique, elles contribuent à en faire un lieu d'expression sinon des intérêts syndicaux, du moins des intérêts sociaux. Car malgré l'investissement important des organisations professionnelles et syndicales, les prud'hommes ne deviennent pas une institution syndicale. La structure paritaire des Conseils ainsi que son mode d'organisation interne tend à en faire le lieu privilégié d'expression et de représentation des « salariés » et des « employeurs » dont les organisations syndicales n'ont pas le monopole.

L'objectif de ce chapitre est de rendre compte à la fois de ces différents investissements syndicaux des Conseils de prud'hommes et des effets de cette institution paritaire sur les organisations syndicales et professionnelles. A partir de la presse syndicale et d'entretiens effectués avec des responsables au niveau national, éventuellement conseillers prud'hommes, il s'agit de montrer les usages que les organisations peuvent faire des prud'hommes. Les CPH constituent des opportunités importantes pour les organisations syndicales et professionnelles, en termes de test de représentativité et en termes d'interprétations du droit du travail, mais ils n'en restent pas moins des cadres contraignants qui informent la représentation des intérêts et imposent une défense, non pas d'une tendance syndicale, mais d'un collège tout entier.

Après avoir montré comment les organisations syndicales et professionnelles pouvaient investir les élections prud'homales (1), nous montrerons comment l'institution prud'homale travaille la constitution et la représentation d'intérêts sociaux (2). Ce sont ces deux logiques, prud'homales et syndicales qui, ensemble, contribuent à faire des conseillers des « juges militants » (3).

1. Le détournement de l'élection prud'homale

⁹⁸ Loi n°82-372 portant modification de certaines dispositions du titre 1er du livre V du Code du travail relatives aux conseils de prud'hommes, JO du 7 mai, p.1237.

⁹⁹ Alain Supiot, « Prud'hommes : la consécration de la réforme Boulin », *Droit Social*, n° 9-10, 1982, p. 595-606.

Alors que l'élection n'est qu'un des éléments de la réforme de 1979 (certes un élément important, mais pas nécessairement central), elle devient le coeur de la perception des prud'hommes dans l'opinion et, plus généralement, dans la politique syndicale au niveau national. Les observateurs, qu'ils soient journalistes, sociologues ou politologues, comme les partenaires sociaux, lisent les résultats de ces élections sur le mode de la mesure de l'influence des différentes forces syndicales. Les « prud'homales » deviennent alors un test de la représentativité syndicale. Cela contribue incontestablement à faire perdre son sens judiciaire à l'élection prud'homale, au profit d'une perception syndicale des prud'hommes. En effet, il ne s'agit plus tant d'élire des juges¹⁰⁰ que d'attribuer aux différentes organisations syndicales et professionnelles une représentativité au niveau nationale, ce qui n'est pas sans effet sur leur mobilisation électorale.

a) Une lecture politique des résultats

Lorsque l'on analyse encore aujourd'hui l'organisation des élections prud'homales et les moyens qui lui sont donnés au sein du ministère du Travail, on ne peut s'empêcher de mesurer l'écart qu'il existe entre ces moyens et l'intérêt habituellement porté aux conseils de prud'hommes dans la société. Il en est de même dès 1979 : le scrutin du 12 décembre est perçue comme un événement qui va marquer la démocratie sociale en France. Il donne lieu à une débauche d'énergie, à la direction des relations du travail comme au cabinet du ministre du Travail¹⁰¹ ; le ministère réalise une importante campagne de communication, à la fois en direction des chefs d'entreprise, pour qu'ils inscrivent leurs salariés sur les listes électorales, et en direction de ces salariés, pour qu'ils votent : campagnes de presse et télévisuelle poussent à la participation des salariés, dotés pour l'occasion d'une forme de « citoyenneté sociale » qui ressemble fort à une citoyenneté proprement politique. Elle en a d'ailleurs l'atout principal : le vote. Cette volonté d'obtenir une participation électorale maximale est le signe autant que la conséquence de la légitimation croisée du ministère du Travail et des organisations syndicales : les principales organisations recherchent dans ce scrutin des preuves de leur force, et le ministère du Travail s'appuie sur la force de ces organisations pour faire progresser sa vision du dialogue social. Dès les premières élections des « nouveaux » conseillers prud'hommes de décembre 1979, les commentaires journalistiques et savants qui accompagnent l'événement en font en effet des élections sociales, sur le modèle des élections professionnelles. Une revue de presse effectuée sur les élections de 1979 montre la double lecture qui est faite de ces élections et qui s'imposera tout au long des élections suivantes.

La première lecture consiste à voir l'élection comme un test de légitimité du syndicalisme. La simple lecture des titres témoigne de sa prépondérance : « Syndicats : l'heure de vérité », indique *Le Point* du 1er octobre 1979 ; de même, *Le Figaro* annonce le 3 septembre 1979 : « Réforme prud'homale : le test de la représentativité » ; ou encore *Le Nouvel observateur* du 10 décembre : « Le thermomètre des prud'hommes ». Dès lors, l'importance de la participation fait la preuve de la légitimité du mouvement syndical dans la société française : selon *Libération* du 14 décembre 1979, « c'est Noël pour les syndicats » ; le même jour, *La Croix* titre sur la « représentativité renforcée des cinq syndicats » et *Le Matin* sur « le renouveau du mouvement syndical ». Plusieurs élections plus tard, cette même grille d'interprétation est

¹⁰⁰ Cf. Laurent Willemez, « Le sens d'une élection et les frontières de la justice. Les controverses autour des élections prud'homales », in Hélène Michel et Laurent Willemez, dir., *La justice au risque des profanes*, Paris, PUF/ Curapp, 2007 à paraître.

¹⁰¹ Tenu par Christian Beullac, après le suicide de Robert Boulin en octobre 1979, puis les défaillances cardiaques de Jean Mattéoli.

utilisée mais, cette fois, pour décrire une « crise » du mouvement syndical. Par exemple lors du scrutin de 1992, l'analyse de l'élection prud'homale se fait plus pessimiste : *Le Figaro* du 21 octobre titre ainsi : « prud'hommes : les syndicats affaiblis et divisés » ; *Vendredi* du 11 décembre insiste sur « des élections sur fond de désaffection » ; *Le Monde* du 2 décembre évoque « la sage campagne prud'homale » sur fond de « crise du militantisme ». Pour l'ensemble des commentateurs, l'élection prud'homale est un moyen d'apprécier la force du syndicalisme, interprétant ainsi le vote pour une liste électorale comme un vote d'adhésion à une ligne syndicale. Les élections servent avant tout à exprimer la légitimité des organisations syndicales de la France de la fin des années 1970, et plus encore à mettre en valeur la force du syndicalisme dans la société française. Dès lors, il n'est pas étonnant que dans le commentaire des résultats, soient mis en évidence les « avancées » et les « reculs » de l'influence des différentes organisations syndicales. Elles deviennent même des élections politiques, dans ce double sens qu'elles sont parfois perçues comme un nouveau test pour les partis de gauche, très légèrement battus lors des législatives de 1978, et qu'elles prennent pour modèle des élections proprement politiques (notamment législatives, ou plus encore cantonales ou municipales), avec une agrégation des voix au niveau national et la désignation des organisations syndicales sortant victorieuses du scrutin.

En effet, une deuxième lecture des résultats s'effectue à partir de la mise en chiffres et de la mise en scène de la concurrence entre organisations syndicales. C'est en particulier le cas de l'élection de 1982, entièrement perçue comme le lieu d'une opposition entre la CGT et la CFDT d'une part, les syndicats qualifiés de « réformistes » (CFTC, FO, CFE-CGC) d'autre part. Dans un contexte politique marqué par les élections présidentielles et législatives de 1981, les prud'homales sont immédiatement politisées par des observateurs qui reprennent pour l'occasion des catégories issues du champ politique. L'élection prud'homale est alors perçue comme un test pour la gauche et pour le gouvernement Mauroy : « miroir pour la gauche », les élections prud'homales sont analysées par *Le Point* du 6 décembre 1982 comme « décisives pour le pouvoir : elles lui donneront le pouls de sa base à trois mois des municipales » ; selon *L'Humanité* du 10 décembre, les résultats constituent un « coup de semonce au gouvernement » ; enfin, pour *Le Matin* du même jour, « les syndicats qui soutiennent le gouvernement stagnent ou reculent. ». La routine journalistique¹⁰² impose peu à peu une lecture des élections prud'homale calquée sur celle des élections politiques. Les nombreux articles qui sont consacrés aux élections des conseillers prud'hommes consistent le plus souvent en des commentaires électoraux, à l'image de l'étude des scrutins politiques : tableaux, diagrammes d'évolution, cartes départementales constituent la « raison graphique » utilisée par les analystes patentés de ce que l'on appelle désormais les « prud'homales »¹⁰³. Sont constitués alors des « électorats » syndicaux, statistiquement objectivés par agrégation de centaines d'élections spécifiques¹⁰⁴. Cette lecture conduit à oublier la spécificité de l'institution prud'homale et sa fonction dans le monde du travail, en même temps qu'elle renforce l'amalgame entre organisation syndicale et organisation politique.

Mais dans ce travail de constitution d'électorat et d'interprétation des « forces » syndicales, ce qui se joue c'est une véritable transformation des élections prud'homales qui se déroulent dans chacune des cinq sections que comptent désormais les 271 conseils de prud'hommes. Le

¹⁰² Sur la « trame des routines » qui est coeur des pratiques journalistiques, cf. Erik Neveu, *Sociologie du journalisme*, Paris, La Découverte, 2004, p. 50-55.

¹⁰³ Sur la genèse et les développements de cette « raison graphique » bien spécifique dans l'analyse des scrutins politiques, cf. Michel Offerlé, « Le nombre de voix. Electeurs, partis et électorat socialiste à la fin du XIXème siècle en France, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 71-72, 1988, p. 5-21.

¹⁰⁴ Patrick Lehingue, « L'objectivation statistique des électorats : que savons-nous des électeurs du Front National ? », in Jacques Lagroye, dir., *La Politisation*, Paris, Belin, 2003, p. 247-278.

processus de réification a un effet d'autant plus puissant que, plus encore que pour les élections municipales par exemple, ce sont les résultats de dizaine de milliers de scrutins qui sont additionnés pour fournir un résultat global et national¹⁰⁵ : dans chaque commune, en effet, des élections sont organisées pour quatre ou cinq sections (car la section « agriculture » est absente dans de nombreux conseils de prud'hommes), soit près de 150 000 scrutins regroupés dans un résultat national unique ou dans des résultats départementaux. C'est grâce à cette opération de regroupement et d'agrégation que peut être produite une mesure des forces syndicales au niveau national. En effet, à la différence des élections professionnelles, il s'agit d'une mesure générale passant outre la logique des sections et celle des configurations locales. Une telle interprétation n'est pas sans conséquence pour les organisations syndicales comme le rappelle ce responsable de la CGC qui était en charge de la première élection :

« Ça a été un des gros débats au sein de l'organisation, pour des questions de représentativité. Mais ce débat, en réalité, n'est pas intervenu à la première élection. Parce qu'à la première élection, personne n'avait perçu cette problématique là. On avait dû présenter quelques listes dans quelques sections autres que la section encadrement en France, mais vraiment très peu. Parce que ce n'était pas notre problème. Notre problème c'était d'être présent le plus fort possible dans la section encadrement, à la fois pour que la CGC soit forte dans cette section là et puis par application des principes que je rappelais tout l'heure sur la définition de la parité. Aux élections suivantes, on s'est rendu compte que le ministère du travail, nos petits camarades des autres organisations syndicales, le CNPF lui-même, communiquaient sur les résultats des élections prud'homales toute section confondue ! et pas section par section. Alors on s'est dit « non mais attend ! c'est quoi ça ? c'est quoi ? c'est un jeu ? » (...) Alors évidemment nous, on avait presque 40% sur la section encadrement. Mais sur une section ! On était largement les premiers. Mais ramenés sur les cinq sections, évidemment... Là on a commencé à dire « ouh ! là ! là ! il y a un loup ! » Et à partir de là, on a commencé à présenter de plus en plus de listes dans de plus en plus de sections, à cause de cette problématique de représentativité. Mais au départ, c'était pas du tout notre intention. Si on nous avait foutu la paix, on n'aurait pas été présenter des listes ailleurs. »¹⁰⁶

Cette formalisation toute section confondue des résultats de l'élection prud'homale tend à s'imposer et à s'exporter pour les élections professionnelles où la présentation des résultats ne distingue plus les différents collèges. Le sens de l'élection en est profondément modifiée : non seulement il ne s'agit plus d'élire des juges, mais en plus la logique professionnelle des élections prud'homales tend à disparaître au profit d'une logique nationale de production d'un score politique.

Ce détournement de l'élection prud'homale n'est pas pour déplaire aux responsables des organisations syndicales et professionnelles qui ont très vite perçu l'intérêt du « thermomètre » que constitue cette élection, qu'il s'agisse de revendiquer une représentativité qui leur est déniée ou bien de se grandir symboliquement en occupant un lieu d'action syndicale qui leur était fermée jusqu'ici. Ils ont ainsi largement accompagné les journalistes dans leur travail de description et d'interprétation de l'événement, organisant des conférences de presse avec des leaders des confédérations qui n'hésitaient pas à s'identifier à l'ensemble des voix obtenues par l'organisation qu'ils incarnaient. Comme le rappelle l'ancien directeur des relations du travail de cette première élection, « *les secrétaires généraux de l'ensemble des organisations syndicales, vers 1h du matin se sont retrouvés au cabinet du ministre, et, admirable résultat, tout le monde était content des scores obtenus !* »¹⁰⁷ Cette attitude est d'autant plus surprenante qu'au départ, les représentants des organisations syndicales et

¹⁰⁵ Patrick Lehingue, « Mais qui a gagné ? Les mécanismes de production des verdicts électoraux », in Jacques Lagroye, Patrick Lehingue et Frédéric Sawicki (dir.), *Mobilisations électorales. Le cas des élections municipales de 2001*, Paris, PUF-CURAPP, 2005, p. 323-360.

¹⁰⁶ Entretien n°Z13

¹⁰⁷ Entretien n°Z03

professionnelles ne sont guère enthousiastes à l'idée d'organiser et d'endurer une élection supplémentaire et qu'au fil de la réforme, des inquiétudes naissent quant à « ce qui va sortir des urnes ». Mais le tour que prennent les premières élections prud'homales rassurent ces responsables qui voient désormais tout l'intérêt à cette agrégation des 271 résultats en un chiffre national de participation et des scores des principales centrales syndicales.

b) Le double enjeu syndical des « prud'homales »

A partir de 1979, le ton semble donné : les résultats aux élections prud'homales sont lus comme mesure de l'influence des forces syndicales que l'on pourra suivre d'élections en élections. Pour les organisations syndicales et professionnelles, l'enjeu de ces élections est double. D'une part il s'agit de mobiliser suffisamment pour pouvoir se prévaloir d'une forte participation. Dans un contexte où les taux de syndicalisation sont observés et sont comparés aussi bien dans le temps et dans l'espace pour diagnostiquer une « crise » du syndicalisme¹⁰⁸, la mobilisation électorale s'avère d'autant plus importante. Toutes les organisations syndicales et professionnelles s'accordent sur l'importance de la participation pour légitimer une « démocratie sociale » dont elles font les acteurs principaux. Toutes s'efforcent alors de faire des électeurs inscrits dans électeurs votants. A cet égard elles travaillent de concert avec les pouvoirs publics et en particulier les membres du bureau des élections prud'homales de manière à contrer le plus possible les critiques à l'égard du syndicalisme et de leur rôle dans les politiques sociales. Certes, certains conflits subsistent par exemple sur le travail de constitution des listes électorales, tantôt confié aux employeurs devant transmettre à l'Etat les listes d'électeur, tantôt organisé sur un mode de collecte via des déclarations DADS. Mais les partenaires sociaux partagent avec les agents du ministère cette même conviction qu'une élection réussie est une élection à forte participation.

Mais, d'autre part, étant dans une logique de concurrence, propre au pluralisme qui caractérise le champ syndical français, chaque organisation se doit de faire non seulement un score significatif, c'est-à-dire qui dépasse la barre symbolique des 5%, mais aussi un score supérieur à celui des autres. Sur ces deux aspects il n'est pas rare que des observateurs utilisent les taux de participations aux élections prud'homales pour s'interroger, voire mettre en question, à la fois le droit des organisations à intervenir dans les politiques syndicales et la représentativité que les pouvoirs publics leur accordent. Pour les organisations patronales par exemple, la faible participation dans le collège employeur est souvent mise en avant, aussi bien par des observateurs extérieurs qui contestent le rôle qu'ils ont dans le champ syndical que par les responsables eux-mêmes de ces organisations qui déplorent l'absence de mobilisation des employeurs. Si certains se réfèrent à l'individualisme des patrons peu enclins à agir collectivement¹⁰⁹, d'autres rappellent combien peut être dommageable la présentation d'une liste commune qui prive l'élection de tout enjeu de compétition. Les organisations de salariés sont également concernées par l'enjeu de la représentativité qui contribue à réduire les prud'hommes aux élections prud'homales et à faire de ces élections des mesures de leur influence syndicale. Le récent rapport au Premier ministre sur le « dialogue social » s'inscrit pleinement dans cette logique lorsque son auteur Raphaël Hadas-Lebel indique comme piste le fait d'« *utiliser les résultats des élections prud'homales comme instrument de mesure de l'influence des syndicats.* ». Il ajoute que cette mesure « *pourrait aussi renforcer l'enjeu de*

¹⁰⁸ Dominique Labbé et Maurice Croisat, *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan, 1992 ; Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996 ; Dominique Labbé et Stéphane Courtois, *Regards sur la crise du syndicalisme*, Paris, L'Harmattan, 2001.

¹⁰⁹ Sur cette idée reçue, cf. les travaux de Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon

cette élection, dès lors qu'il ne s'agirait plus seulement de désigner les conseillers prud'hommes, mais aussi de désigner les organisations à même de participer à la négociation collective au nom des salariés »¹¹⁰. Le Conseil économique et social n'hésitera d'ailleurs pas à poursuivre dans cette direction, proposant – en vain – que les résultats aux élections prud'homales soient un des principaux critères de représentativité des organisations syndicales et professionnelles.

Une telle conception des élections prud'homales conduit les responsables syndicaux à adopter des stratégies pour atteindre un seuil de représentativité et s'efforcer de prendre l'avantage sur leurs concurrents, de manière à pouvoir revendiquer, dans le champ des relations professionnelles, un accès à l'Etat et une place dans la représentation syndicale. Ainsi, pour tous les « nouveaux venus » dans le champ syndical, les élections prud'homales constituent un enjeu majeur, au même titre que les élections professionnelles, pour obtenir une reconnaissance de la part des pouvoirs publics et une existence dans le dialogue social. Important car reconnaissance symbolique et politique : être autour de la table des négociation, mais qui se solde par un financement pour l'organisation dans le cadre de « l'aide au paritarisme », sans compter aide à la formation syndicale. Cet enjeu est d'autant plus fort pour les organisations, comme celles des employeurs de l'économie sociale (cf. encadré), qui ne peuvent pas participer aux élections professionnelles.

Les employeurs de l'économie sociale et les prud'hommes

L'Association Prud'hommes des Employeurs de l'Economie Sociale (AEES) est une structure créée en vue des élections prud'homales de 2002, ayant pour objet la présentation de listes communes aux syndicats d'employeurs de l'économie sociale.

Elle réunit trois organisations d'employeurs du secteur social et solidaire, le GEMA (Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances), l'UNIFED (Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social) et l'USGERES (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale). Elle représente 760 000 entreprises (associations, coopératives, mutuelles de santé et mutuelles d'assurance, fondations et établissements sanitaires à but non lucratif) qui emploient près de 2 millions de salariés (12% de l'ensemble des salariés du secteur privé).

« Ces entreprises, née de la volonté de solidarité au service de l'individu, privilégient le service rendu à la personne et intègrent dans la vie économique, la dimension sociale ».

Lors des élections prud'homales de 2002, l'AEES a obtenu 34,5% des suffrages exprimés dans les 126 conseils où elle était présente, représentant 11,3% du total des voix du collège employeurs. 280 conseillers prud'hommes élus sur l'ensemble du territoire français sont issus de ce mouvement.

Le 22 septembre 2006 a été signé le premier accord interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale par, côté employeurs, le GEMA, l'UNIFED, et l'USGERES et, côté salariés, la CFDT, la CFTC et la CGT.

Leur investissement sur les élections prud'homales est alors très fort. Ils s'agit non seulement de conquérir des sièges dans les CPH, mais aussi de faire un « score significatif » au niveau national à partir duquel ils peuvent prétendre à être entendu au même titre qu'une organisation comme le Medef par exemple. Ainsi, dès qu'ils sont interrogés sur leur organisation, son importance et sa représentation, les porte-parole n'hésitent pas à rappeler ces scores et à tenter de contourner la lecture toute section confondue. Rappelant leur score dans la section où ils peuvent se présenter, ils tentent également de se présenter dans d'autres sections pour augmenter leur score national :

¹¹⁰ Raphaël Hadas-Lebel, *Pour un dialogue social efficace et légitime*, op. cit., p. 85-86.

« Sur l'ensemble des sections nous avons fait 11,32% mais là où nous avons des candidats, parce que nous n'avons des candidats qu'en activités diverses, là où on avait des candidats nous avons fait plus de 32%. Et d'ailleurs ça varie entre 25 et 58%. C'est monté jusqu'à 58% en activités diverses notamment dans la région Bretagne, là où nous avons des candidats. Donc nous avons eu des résultats très significatifs. Si c'était en politique, on dirait nous avons eu une percée ! Bon, ce n'est pas le cas, mais c'est une réelle affirmation des employeurs de l'économie sociale. »¹¹¹

Mais pour eux, la question du score est, comme pour la CGC, très liée à leur place dans les différentes sections. Avec une interprétation des élections prud'homale toutes sections confondues, c'est une représentativité interprofessionnelle qui leur est demandée et qu'ils se doivent d'obtenir. La réforme récente de répartition des activités professionnelles dans les sections conduisant à inscrire la mutualité dans la section commerce suscite de vives réactions chez les représentants des employeurs de l'économie sociale. Pour les uns, ce serait une manœuvre du gouvernement pour affaiblir le groupe :

« pour les prochaines élections, c'était habile de leur part, ils ont inscrit ... alors les problèmes de nomenclature ont été changés, ils ont inscrit tout le secteur mutualiste dans le commerce, ce qui a pour objet de diviser évidemment l'économie sociale donc une partie relevant du commerce, une autre partie relevant des Activités Diverses, ça fait éclater le collège électoral. Vous n'avez pas besoin de sortir de Saint-Cyr pour comprendre le but du jeu, c'est forcément que ça divise notre électorat potentiel, et donc en conclusion on aura moins d'élus dans les deux collèges, ce qui nous affaiblit, si vous voulez ça émiette notre représentation dans plusieurs sections, ce qui est ... ça disperse les forces, ça ne nous intéresse pas d'être ... d'avoir trois-quatre élus dans la section commerce. »¹¹²

Mais pour d'autres, c'est une opportunité pour augmenter leur score et pouvoir prétendre à une représentation plus large leur permettant de sortir d'un secteur professionnel spécifique. Leur problème est donc d'avoir suffisamment de « troupes » à mobiliser. Les élections prud'homales deviennent des moments d'intense mobilisation où il faut à la fois trouver suffisamment de candidats pour présenter des listes dans tous les conseils de prud'hommes et dans toutes les sections possibles et inciter les électeurs potentiels à voter pour la liste. C'est seulement à cette double condition que l'organisation peut espérer avoir des élus mais surtout, dans la logique de la représentativité syndicale, un nombre de voix suffisant pour se prévaloir d'une représentation et d'un poids leur assurant une reconnaissance de la part de l'Etat et des autres partenaires sociaux. Concrètement, cela conduit les militants de ces organisations à tenir de nombreuses réunions d'information sur les critères d'éligibilité et à mettre en place des stratégies de conquête des sièges, cartes à l'appui et décompte des voix potentielles. Le phénomène est sensiblement le même du côté de l'UNSA qui s'est fortement investi dans les élections prud'homales de 2002 pour atteindre un score qui lui aurait permis d'accéder à la représentativité¹¹³.

Ainsi, les organisations minoritaires ou en quête de visibilité considèrent les prud'hommes comme l'occasion de prendre leur place dans le champ des partenaires sociaux. La mobilisation pour les élections prud'homales permet à l'organisation de se compter et de se montrer, mais surtout de se construire en se nationalisant et en essaimant sur l'ensemble du territoire. D'où le travail sur des chiffres d'effectif, sur des électorats, sur des cartes géographiques. C'est ce que fait la CFTC dès 1979¹¹⁴ : encore très affaiblie par la scission avec la CFDT en 1964, les leaders de la Confédération voient dans l'élection de 1979

¹¹¹ Entretien n°Z04

¹¹² Entretien n°E06

¹¹³ Sur cet usage des élections prud'homales, cf. Benoît Verrier «

¹¹⁴ Entretien n°Z14 avec Bernard Vivier, vice-président de la CFTC et directeur de l'Institut Supérieur du Travail, permanent chargé des élections prud'homales en 1979 puis en 1982.

l'occasion d'exister, et plus précisément de créer des structures locales dans tout l'espace national : il existait en effet « *des zones qui étaient un désert et dans lesquelles il fallait être présent.* », selon B. Vivier. Le résultat semble avoir été à la hauteur de l'investissement, puisque ce fut « *une grande victoire. On s'est dit : on a un avenir.* » Il n'est pas étonnant dès lors que l'élection soit fragile et qu'une abstention importante représente un risque fort de délégitimation de l'institution. Comme le dit Michel Aubron, membre du service juridique de la CFDT dans les années 1970 et principal négociateur pour son syndicat : « *Nous, on dit : [les élections] c'est un test, ça va donner du pouvoir, de la légitimité aux élus, et ils vont être plus... validés, mieux élus, que si ça se fait en catimini* »¹¹⁵; à l'inverse, l'abstention perturbe fortement le modèle d'autorité des conseillers.

Les prud'hommes sont donc investis par les organisations syndicales et professionnelles comme des lieux de production de la représentativité syndicale au risque de transformer l'institution prud'homale : s'agit-il alors d'un lieu où vont s'affronter et débattre des tendances syndicales ?

2. La constitution d'identités sociales

Bien qu'élus sur des listes syndicales, au sein des Conseils de prud'hommes les conseillers sont avant tout des salariés et des employeurs. Certes, la référence à l'appartenance syndicale ne disparaît pas totalement, dans la mesure où les présidents et vice-présidents de section sont élus selon le rapport de force syndical au sein du CPH. Dans certains conseils, d'une taille suffisante, les cinq organisations syndicales traditionnellement représentées peuvent même se répartir les présidences de section, celle de la section de l'encadrement revenant systématiquement à la CGC. Ensuite, pour l'élection du président et du vice-président général, des alliances entre organisations peuvent se nouer pour faire barrage à des candidatures soutenues par d'autres forces syndicales. Pour ces élections, les conseillers se montrent encore assez disciplinés et suivent sans trop rechigner les consignes de l'organisation, comme dans ce petit conseil où le président sortant CGT s'est vu évincé au profit d'un nouveau président FO alors que cette organisation n'est pas majoritaire :

« Le président, aujourd'hui, je l'ai pas encore rencontré. Je le connais hein ? c'est quelqu'un de mon syndicat. Mais, à mon avis, il sera beaucoup moins à la hauteur que [le précédent]. Mais bon, il s'est présenté, je vais dire... je ne pouvais pas ne pas voter pour quelqu'un qui appartient... On a des consignes aussi, hein ? (rires) Même si on n'est pas toujours d'accord, on est quelquefois tenu de l'appliquer. (...) En fait je ne vote pas par conviction, je vote parce que j'ai une consigne, une consigne du syndicat. Bon je vais dire, dans une section, y'a... on est quatre salariés... quatre employeurs, bon y'en a deux de la CGT, un de la CFDT et puis... je sais plus... le quatrième... de FO. Bon, si y'a quelqu'un de la CGT qui se présente et puis qu'il y a deux voix pour FO... On sait tout de suite ! C'est un vote à bulletin secret mais dont on connaît qui a fait qui et qui a fait quoi ! Donc je ne peux pas... sinon j'en aurais le reproche de ne pas voter pour quelqu'un que mon syndicat va présenter. C'est clair. Parce que bon, maintenant c'est pareil hein ? Comme dans toute centrale syndicale, y'a des alliances hein qui se font en disant « bon cette année... vu que Gérard, il a voté pour nous l'année dernière, même s'il est à FO, il va se présenter cette année », OK. Donc le syndicat décide, « on va donner nos voix à Gérard qui est de FO » point. Ça arrive... (...) Moi j'aurai préféré [le précédent] mais y'a quand même des règles. Et ça... elles sont toujours... elles font pas toujours plaisir mais... On est quelquefois obligés d'appliquer et c'est vrai que les consignes syndicales, quelquefois, ça m'ennuie profondément (rires), mais je suis bien obligé de les suivre. Et puis, comme ça, on a une présidence. »¹¹⁶

¹¹⁵Entretien n°Z10 avec Michel Aubron, du 12 avril 2006.

¹¹⁶ Entretien n° C09.

Les assemblées générales annuelles sont donc l'occasion de rappeler aux conseillers leur appartenance syndicale et, au-delà, que le fonctionnement des prud'hommes en dépendrait. Il existe en effet au sein du CPH une logique de conquête et d'attribution des postes très similaire à celle qui existe dans les assemblées parlementaires où les groupes politiques obtiennent ces « trophées » en fonction de leur force numérique respective. La présidence des sections comme la présidence du conseil sont des positions qui s'obtiennent en fonction des résultats électoraux.

Pourtant, l'appartenance syndicale des présidents ne semble pas si déterminante sur le fonctionnement d'une section ou d'un CPH. D'une part parce que dans les petits CPH, les logiques de sections sont souvent défaits en raison d'absences de conseillers qu'il faut remplacer au pied levé et donc souvent avec des conseillers d'autres sections. D'autre part parce que la présidence est de fait exercée en duo avec un(e) vice-président(e) issu de l'autre collègue. Ainsi, à observer de plus près les logiques de fonctionnement au sein des conseils, il semble que ce ne soit pas tant l'appartenance syndicale que la structure paritaire des prud'hommes qui structure les pratiques et invite les conseillers à « bien » remplir son rôle c'est-à-dire conformément aux attentes de l'institution. Autrement dit, un conseiller est avant tout salarié ou employeur. Or, être salarié ou employeur ne va pas de soi. D'une part, il ne s'agit pour certains que d'une « identité de papier »¹¹⁷ qui résulte soit de leur inscription dans un collègue - c'est le cas de certains cadres en effet peuvent choisir d'appartenir au collègue des salariés ou à celui des employeurs – soit du fait qu'ils dirigent un établissement avec des salariés – cas des employeurs de l'économie sociale. Cette identité résulte donc principalement d'une assignation extérieure¹¹⁸ sans être forcément vécue et revendiquée en tant que telle. D'autre part, lorsque les conseillers se vivent effectivement comme salariés ou comme employeurs, ils sont loin d'avoir les mêmes représentations de ce statut. L'hétérogénéité de leurs conditions socioéconomiques et des manières de les appréhender, en fonction d'histoires personnelles, de trajectoires professionnelles et d'appartenances syndicales, ne contribuent guère à une homogénéité du collègue et encore moins à sa cohésion.

Ainsi, l'identité de collègue que nous avons pu détecter chez les conseillers au cours de notre enquête, loin de préexister à leur venue au Conseil, résulte d'une socialisation institutionnelle à laquelle travaillent aussi bien la structure paritaire des CPH que les organisations syndicales et professionnelles.

a) Collège contre collègue

Lorsque les conseillers arrivent au CPH, ils ont tous en tête des images préconçues de ce qu'est un patron ou un salarié en fonction des expériences vécues et des représentations que véhiculent les médias et les discours politiques et syndicaux. Les porte-parole des confédérations nationales travaillent eux aussi à imposer une image de syndicaliste qui tend souvent à se confondre avec l'image de ceux qu'ils prétendent représenter¹¹⁹. Ainsi, la CGT

¹¹⁷ Pour paraphraser l'expression de Patrick Champagne sur les « manifestations de papier » qui se déroulent dans la presse.

¹¹⁸ Sur ce processus cf. les travaux de Gérard Noiriel et en particulier : « L'identification des citoyens. Naissance de l'état civil républicain », *Genèses*, n°13, octobre 1993, pp.3-28.

¹¹⁹ Cf. Pierre Bourdieu, « L'identité et la représentation. Eléments pour une réflexion critique sur l'idée de région », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°35, 1980 et « La représentation politique. Eléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°36/37, février/mars 1981, pp.3-17.

serait les salariés et le Medef le patronat¹²⁰. Cette équation est d'autant plus forte aux conseils de prud'hommes où l'institution est organisée en deux collèges paritaires.

Toutes les organisations syndicales n'affichent pas la même conception des prud'hommes et, en leur sein, tous les responsables et les adhérents ne s'accordent pas forcément sur une même conception. Mais tous raisonnent à partir de cette structure paritaire des CPH qui est au principe du contrat de travail. Qu'ils revendiquent une vision classiste des prud'hommes, qu'ils théorisent le « conflit des logiques »¹²¹ ou qu'ils tentent d'organiser un « dialogue », voire une « entente » entre deux collèges mis sur un même plan, tous s'accordent sur le constat qu'il y a une différence de positions, voire une opposition des points de vue. Certes, l'expression la plus authentique en serait la section de l'industrie, sans doute parce qu'elle est la plus ancienne et qu'elle est l'héritière d'une histoire héroïque du mouvement ouvrier. Mais cette réputation de la section, qui repose davantage sur un mythe fondateur que sur des éléments concrets et observables¹²², déborde le cadre de cette section et tend à s'appliquer à l'ensemble des sections et du Conseil. Dans ce cadre, toutes les doctrines syndicales, aussi bien du côté salarié que du côté employeur, semblent s'accorder de cette structure binaire des prud'hommes. Même à la CGC, dont la genèse et la reconnaissance a souvent été interprétée comme un moyen de casser une vision binaire de la société au profit d'une « classe moyenne »¹²³, les prud'hommes sont bien l'expression d'intérêts divergents. La vision corporatiste de la section de l'encadrement tend ainsi à disparaître, comme le rappelle ce responsable de la CGC qui n'en semble pas particulièrement affecté :

« Quand vous avez affaire à un cadre qui conteste son licenciement par exemple ou qui conteste les conditions dans lesquelles la rupture du contrat de travail est intervenue. Il est tout à fait évident que vous avez affaire, potentiellement, à des indemnités de licenciement d'un montant bien supérieur à ce que peut revendiquer un ouvrier ou un employé. E donc il y a bien un certain nombre de conseillers prud'hommes employeurs qui voyaient d'un très mauvais œil les sommes qui étaient demandées par les cadres licenciés et donc... non ! non ! il y avait très peu de collusions, je dirais, entre les éléments de chaque collège. Y compris dans la section de l'encadrement. (...) Il y a donc des oppositions fortes, surtout au début, dans les années qui ont suivi la réforme de l'élection, où les gens se regardaient un petit peu comme ça, parce qu'ils n'avaient pas encore l'habitude de siéger ensemble. Donc... c'était deux mondes qui se découvraient ! C'était deux logiques qui quelque part s'affrontaient. J'ai toujours en tête cette merveilleuse conception intellectuelle de la CFDT sur le conflit des logiques dans la stratégie jurisprudentielle ! Mais quelque part ils avaient raison, c'était assez bien vu, même si je ne partageais pas cette façon doctrinale de voir les choses. Mais c'était assez juste. Bien sûr, il y avait au début, comme ça, il y avait deux mondes qui se découvraient. Et parfois, ça clashait ! »¹²⁴

Pour l'ensemble des responsables syndicaux, les prud'hommes institutionnalisent donc une opposition entre deux parties de contrat de travail. Mais ils institutionnalisent aussi des images des deux collèges qui, tout en restant de l'ordre de la réputation, orientent des actions de la part des responsables syndicaux. Par exemple, l'autre collège apparaît toujours comme le plus fort c'est-à-dire le mieux « armé » car le mieux formé. Ainsi, pour les responsables des

¹²⁰ Sur ce processus de représentation cf. Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris, Montchrestien, 1997.

¹²¹ *Action juridique CFDT*, « Le conflit des logiques. Le terrain des faits et celui du droit », n°11, septembre – octobre 1979, pp.3-10.

¹²² Notre enquête par questionnaire ne suggère aucune spécificité de la section en termes de profil sociologie des conseillers, ni en termes de conflictualité des relations entre les collèges. Si spécificité il y a, elle réside peut-être dans la nature des affaires. Cf. Partie 2.

¹²³ Cf. Jean Ruhlmann, *Ni bourgeois ni prolétaires, La défense des classes moyennes en France au XX^e siècle*, Paris, Seuil, coll « L'univers historique », 2001 ; Jacques Capdevielle, *Le fétichisme du patrimoine*, Paris, PFNSP, 1986.

¹²⁴ Entretien n°Z13.

confédérations syndicales, les employeurs ont fait des études, ils connaissent bien le droit et sont bien soutenus par un réseau de professionnels et peuvent s'appuyer sur des publications réputées « solides » comme « les cahiers prud'homaux », devenant parfois, par un lapsus amusant, « cahiers patronaux ». Le patronat est perçu comme un collectif uni, bien organisé et largement soutenu, dont puissant. Pour l'autre collègue, ce sont les salariés qui auraient l'avantage, en raison principalement du temps qu'ils peuvent passer au CPH et qu'il peuvent prendre pour se former. Comme le rappelle ce responsable de la formation prud'homale d'une organisation patronale, « *c'est bien souvent le salarié qui mène le jeu parce qu'ils sont très bien formés ! Ils ont le temps, ils passent tout leur temps aux prud'hommes !* »¹²⁵ Un peu agacé par ces salariés qui préfèrent rester au conseil plutôt qu'à leur poste de travail, ce responsable invite les employeurs qui viennent aux formations à « mettre les bouchées doubles » pour qu'ils soient à la hauteur et puissent tenir tête aux salariés. Dans les deux collèges, il s'ensuit une sorte d'émulation et de surenchère pour pouvoir en imposer à l'autre et ainsi, lui imposer une certaine représentation des salariés ou des employeurs, au risque de la caricature.

Bien que ces images relèvent davantage du fantasme, elles sont présentes et structurent les manières d'être et de faire. Comme le rappelle ce conseiller salarié, membre de la CGT et président de la section industrie d'un petit CPH rural :

« Et pour en avoir parlé avec d'autres conseillers employeurs, quelques fois, ils appréhendent de siéger avec nous. Et je dirais pas qu'il balise, mais tout comme. Alors dès le départ c'est déjà faussé. Parce qu'ils pensent qu'on va leur refaire du... pas dans notre section mais dans d'autres, ils pensent qu'on va leur faire du rentre dedans et à partir de là c'est foutu »¹²⁶

Les conseillers éprouvent certes un certain plaisir à rappeler ces images qui sont au principe de certains comportements, surtout lorsqu'elles sont à leur avantage. Mais ces images ne sont pas des seulement des mythes qu'il faudrait faire disparaître au motif qu'elles ne sont pas conformes à la réalité. Elles constituent des points de repère pour tous ceux qui ne savent pas vraiment comment se comporter. Ils peuvent alors régler leur conduite sur ces figures. Elles sont aussi des points d'ancrage à partir desquels plusieurs jeux sont possibles autour de cette identité, comme ce même conseiller le rappelle, un peu plus loin, lorsqu'il décrit les relations qu'il entretient avec la vice-présidente du CPH employeur :

« Ce qui m'a impressionné, c'est que je suis tombé avec des gens [employeurs] qui se connaissaient depuis longtemps, qui avaient une formation, et je crois qu'ils ont essayé de m'en foutre plein la vue, en se disant, c'est un CGT... Alors j'ai été très prudent. Et puis après je me suis dit : 'il y a une manière de manoeuvrer. Parce qu'il y a le droit, c'est imparable, et puis après il y a chacun, chaque personnalité... (...) Si vous heurtez le gars en face, il va se braquer, donc il y a beaucoup de psychologie là-dedans, et j'ai remarqué quand je siégeais avec certains conseillers prud'hommes salariés, qui n'étaient pas CGT, je sortais des arguments qui me paraissaient... et puis j'ai vu que ça ne passait pas. Et puis en face l'employeur était nickel. J'ai remarqué qu'en abordant d'un autre côté, en donnant raison au salarié, même si je partageais pas, déjà là, ça allait mieux. Et puis après on réussissait à avancer les choses, et à venir sur mes positions. Il faut selon les interlocuteurs avoir telle ou telle... »¹²⁷

On comprend alors que lors de la première interaction, il ait cherché à ajuster son comportement en fonction des images préconçues qu'il pouvait avoir tant de l'employeur que de son organisation syndicale. De cette façon s'élabore une stratégie de gestion de son identité

¹²⁵ Entretien n°Z01

¹²⁶ Entretien n° J09

¹²⁷ Entretien n°J09

dans l'interaction avec l'autre collègue et se met au point une manière de déjouer les réactions qu'elle peut engendrer¹²⁸.

« [la présidente générale] Alors elle, que je respecte, c'est un employeur, à l'industrie... Donc je me suis dit quand je l'ai abordée, si je lui fais du rentre dedans, ça va pas marcher. Donc du départ on a mis les choses au point. C'est vrai que j'ai pas d'*a priori*, mais j'aurais pu dire : 'j'suis CGT, vous êtes MEDEF', point final. Et puis ça serait.... Donc moi je lui ai dit : 'Qu'est-ce que vous faites ?' Elle me dit 'petite entreprise'. Je lui ai dit : 'moi vous savez, moi le patron, le vrai patron, c'est la grosse boîte, c'est la multinationale, etc.' Et ça, je le pense. Je me dis qu'il faudrait peut-être les aider un petit peu en taxant davantage les grosses boîtes. Et si effectivement on taxait un peu les grosses boîtes pour leur donner un peu les moyens, peut-être qu'ils n'auraient pas les problèmes qu'ils rencontrent, peut-être qu'ils pourraient embaucher... ça serait bien pour tout le monde. Vous voyez... donc la première audience non, si ce n'est l'idée que les gars avaient le savoir que moi je n'avais pas et que moi je marchais sur la pointe des pieds. Eh bon ben j'ai pris le dessus. Après on laisse croire qu'on sait. Il y a un moment où j'ai joué un peu ce jeu-là. Ben oui ! »¹²⁹

Il peut ainsi éviter l'affrontement tout en se conformant à des attentes de rôle. Il peut imposer substituer à l'étiquette syndicale une autre image qui est une image d'un collègue contre un autre collègue. Si de telles stratégies sont possibles, c'est parce qu'un modèle existe et peut constituer une référence à partir de laquelle chacun peut régler sa manière d'être. Ainsi, comme dans toute interaction, qui plus est quand elles sont publiques comme c'est le cas des audiences, il s'ensuit une série d'ajustements, de jeu et de stratégie avec cette identité. On assiste donc à un apprentissage qui s'effectue tout au long du mandat. Car, bien que souvent de l'ordre du fantasme, ces représentations sociales interviennent, à des degrés divers et selon des manières différents, dans les pratiques des conseillers. Même si les conseillers savent bien que ces images ne se retrouvent pas telles quelles dans la réalité, elles donnent une ligne de conduite. Les conseillers prud'hommes prennent donc peu à peu leur rôle en fonction de ces cadres que l'institution leur fournit qui, loin de les contraindre leur permet également de trouver les moyens de s'investir dans l'institution conformément au rôle qu'ils doivent jouer au sein de leur collègue. Comme le rappelle Jacques Lagroye pour une toute autre institution à savoir l'Eglise : « s'engager, ou s'investir, dans une institution, c'est finalement découvrir ce qu'on peut légitimement y faire, ce qu'on peut attendre de ses activités et de son fonctionnement – tel qu'il est et non tel qu'on l'a rêvé avant de 'franchir le pas' »¹³⁰

Ainsi, pour nombre de salariés, « le patron » reste une entité largement imaginée qui cristallise toutes les atteintes aux droits des salariés mais aussi à l'augmentation de la précarité, aux licenciements et à la « mondialisation ». Pour nombre d'employeurs, le syndicaliste est celui qui « bouffe du patron » et qui est le chef de fil d'un mouvement « anti-patron » comme l'on mène une croisade contre un ennemi héréditaire. Même si ces images ne correspondent pas aux individus qu'ils rencontrent au sein du CPH, elles restent des éléments qui conditionnent leur manière d'être face à l'autre. Au fur et à mesure de leur intégration au sein du CPH, chacun apprend à se connaître et surtout, chacun apprend à ajuster son rôle face à l'autre. Au contact des syndicalistes qui leur renvoient une image plus ou moins caricaturale du « patron » à combattre ou à faire exister, les employeurs se font « patron », soit en reprenant à leur compte cette représentation, soit en tentant d'en imposer une autre tout aussi caricaturale. Le processus est sensiblement le même pour les salariés qui construisent leur rôle en anticipant les attentes de l'autre collègue et, parfois même, en les devançant. Dans les deux cas, ce qui est produit est une figure du patron ou du salarié à laquelle on peut identifier le

¹²⁸ Cf. Erwin Goffman, *Stigmates*, la gestion sociale des handicap, Minit, 1986.

¹²⁹ Entretien n°J09

¹³⁰ Jacques Lagroye, *La vérité dans l'Eglise catholique*, Paris, Belin, 2006, p.17.

collège et contre laquelle on peut se positionner. Encore faut-il qu'un sein du collège, cette identité soit partagée.

b) Représenter ses pairs

C'est donc dans l'affrontement ou, du moins dans la confrontation, que se constituent ces deux identités de collège. Les conseillers savent ce qu'ils doivent combattre ou contre quoi ils peuvent se mobiliser. Toutefois, il leur faut encore se faire représentant de ce collège, c'est-à-dire porte-parole des employeurs ou des salariés. Les organisations syndicales prétendent à ce travail de représentation dans un mouvement d'universalisation, mais selon des conceptions diverses, aussi bien du côté des salariés que du côté des employeurs. Il est vrai que pour les confédérations syndicales, les différences sont plus visibles que pour les organisations patronales qui font liste commune lors des élections prud'homales. Pour les responsables patronaux par exemple, il n'est alors pas toujours facile de faire valoir une spécificité de leur organisation et l'explication de la différence relève souvent de la tautologie, comme pour ce représentant de la CGPME : « *la CGPME c'est la CGPME, le Medef c'est le Medef. Voyez ce que je veux dire ? Donc il y a des gens qui sont pur CGPME et qui n'iront pas à des cours du Medef, c'est tout !* »¹³¹.

Là où les différences apparaissent le plus clairement et ce, au risque de remettre en question l'unité sinon la cohésion du collège, c'est lorsque apparaît une liste concurrente menée par les employeurs de l'économie sociale. Dans cette concurrence électorale, se joue une concurrence pour la représentation des employeurs comme le rappelle le président de l'USGERES, organisation très engagée dans ce combat pour la représentativité des employeurs de l'économie sociale :

« Nous, nous nous revendiquons d'une gestion peut-être à caractère plus sociale, mais là, à titre personnel, je pense que nous n'avons pas le monopole du cœur et que des entreprises du secteur privé ont une politique sociale qui est au moins aussi élaborée que celle de certaines entreprises du tiers secteur, du secteur de l'économie non marchande. Il y a des entreprises qui marchent bien et des dirigeants qui ont une conception assez ouverte et ne visent pas que le profit à outrance et qui ont bien compris que ce n'était pas le seul critère. Donc on ne veut pas tomber dans la caricature du vilain patron du secteur marchand qui est méchant avec les salariés et les patrons vertueux qui sont ceux de l'économie sociale. »¹³²

Pour les responsables du MEDEF, au-delà de la concurrence directe avec ces organisations de l'économie sociale, il s'agit d'une conception du patronat et de l'entreprise qui serait erronée et qui démontreraient combien ces employeurs ne sont pas de « vrais employeurs » :

« On a beaucoup de président d'associations qui sont d'anciens salariés et qui ont pas forcément un comportement d'employeur... d'entrepreneur... de... donc qui seraient peut-être plus tentés de réagir en salariés. (...) Et puis on en a aussi qui sont affiliés à les syndicats de salariés. Ça aussi c'est un problème. On peut très bien être président d'une association, être dans le collège employeur et puis être affilié à la CGT ou à la CFDT et tout ça. Et donc pour nous c'est quand même problématique quand on a en face... quand on a dans notre collège ce type de... de... conseiller prud'hommes. »¹³³

De leur côté, les responsables des syndicats de l'économie sociale, conscient de cette image qui les désert, savent qu'ils doivent convaincre à la fois leurs interlocuteurs qu'ils ne sont pas forcément de gauche ou encore qu'ils ne sont pas forcément du côté des salariés, et leurs

¹³¹ Entretien n°Z05

¹³² Entretien n°Z04

¹³³ Entretien n°Z06

membres qui auraient tendance à avoir des comportements douteux quant à cette identité de patron revendiquée. Aux prud'hommes, ils peuvent s'appuyer sur la structure paritaire pour « faire prendre conscience aux présidents d'associations qu'ils sont quand même employeurs ». Comme le rappelle ce dirigeant, c'est « un des chantiers principaux » :

« Dans les secteurs notamment associatifs (...) généralement ce sont des gens qui sont des militants, parfois qui sont dans des syndicats de salariés... qui sont des militants syndicalistes salariés mais dès lors qu'ils ont des salariés ils deviennent employeurs. Alors le mot patronat fait peur, rebute un petit peu, mais (...) je crois qu'il est plus sage de ne pas refuser le mot et en fait de dire 'patronat' en précisant 'de l'économie sociale' pour nous démarquer, en quelque sorte, du patronat traditionnel du secteur marchand représenté essentiellement par le Medef mais pas que par le Medef. »¹³⁴

En devenant élus au Conseil de prud'hommes, ces conseillers peuvent devenir de « vrais » employeurs, ce serait-ce que parce qu'ils sont face aux conseillers salariés qui non seulement attend d'eux un comportement de patron mais aussi leur renvoie une image du patronat qu'ils peuvent saisir ou refuser mais qui, dans tous les cas, s'impose à eux.

A observer ainsi comment, dans le cas des employeurs de l'économie sociale, se constitue une identité patronale, on comprend comment les conseillers élus peuvent se faire patrons au-delà de la diversité de leurs conditions économiques et de leurs statuts dans l'entreprise. Pour beaucoup de conseillers en effet, le collègue des employeurs ou des salariés apparaît comme homogène. C'est le cas pour ce président employeur d'un petit CPH du Nord de la France :

« Le collègue employeur est assez homogène. Ce sont des gens responsables, des gens qui ont une culture pour un certain nombre bourgeoise, pour un autre nombre une culture de techniciens, d'ouvriers qui sont sortis du rang, mais c'est une culture assez homogène. Le patron qui juge aux prud'hommes, c'est quand même des gens qui sont, qui ont une équité, ça c'est sûr, qui sont là pour... Parce qu'ils ont une vision de la société industrielle mais qui ne sont pas forcément animés d'idées politiques versatiles ou d'idées politiques à régler des comptes. Ils sont plus là pour une certaine équité, pour une certaine justice de la société industrielle. J'en suis convaincu. Même s'il y a des petites exceptions. Le problème du collègue salarié est un peu plus compliqué : vous avez plusieurs syndicats dont les étiquettes malheureusement en France ont une certaine teinte politique. »¹³⁵

S'il est vrai que l'ensemble des conseillers partage une certaine culture commune et qu'ils participent de la cohésion du collège, il n'empêche que cette homogénéité est le résultat d'un processus de socialisation qui s'effectue à la fois au sein du CPH grâce au travail de d'imposition de rôle au sein d'un collège et au sein des organisations syndicales et professionnelles.

3. Des « juges militants » : un rôle ambigu ?

Ces identités sociales – celle du « patron » ou du « salarié » – permettent de faire tenir ensemble des individus hétérogènes aussi bien par leur statut et leur activité professionnelle que par la taille et la nature de l'entreprise qu'ils dirigent ou dans laquelle ils travaillent. Identifiés à un collège, les conseillers sont peu à peu pris dans une logique de représentation et de défense des intérêts de ce collège. Un tel enrôlement militant ne va toutefois pas de soi. Certes, il est plus facile pour les conseillers qui ont déjà derrière eux une carrière syndicale. Leur organisation leur a en effet déjà permis de structurer un certain nombre de discours et de

¹³⁴ Entretien n°Z 04

¹³⁵ Entretien n°C08

pratiques. Mais pour les conseillers qui n'ont pas de passif militant, il n'est pas évident de se faire porte-parole d'un secteur d'activité, d'un type d'entreprise ou d'une catégorie d'employeurs ou de salariés dont ils ne sont pas forcément familiers. Ils ont donc à effectuer un véritable travail d'identification à un collectif (dont ils ne se sentent a priori pas spécialement membre) et de représentation de celui-ci. Pour ce faire, les ressources dont ils disposent dépendent de leur intégration à l'institution prud'homale et de leur socialisation syndicale. Si la première invite les conseillers à s'identifier à un collègue, la seconde leur offre une grille de lecture et d'analyse de ces situations à laquelle ils peuvent se référer pour juger. Ainsi, les conceptions syndicales les aident non seulement à remplir leur rôle de représentant des salariés ou des employeurs mais aussi à se faire juge dans cette perspective.

a) La casquette, pas l'étiquette

Les conseillers peuvent donc compter sur l'aide des organisations syndicales et professionnelles pour prendre leur rôle qui est défini d'abord par le collège d'appartenance et ensuite par les conceptions syndicales de la défense des salariés ou des employeurs. Même si pour beaucoup de conseillers interrogés, les deux définitions tendent à se confondre, leur militantisme est avant tout un militantisme de collègue. A cet égard, « quitter sa casquette » pour « juger en droit » peut donner lieu à des interprétations différentes. Pour un observateur extérieur, c'est-à-dire hors de la logique prud'homale, cela signifie que le conseiller doit cesser d'être syndicaliste et adopter une attitude objective et neutre. Une telle interprétation revient d'une part à réduire les conseillers à des syndicalistes. Or, nous le verrons, si du côté des salariés, la plupart sont effectivement adhérents à une organisation syndicale et ont souvent des responsabilités syndicales dans l'entreprise, du côté des employeurs, cette équation est loin d'être vérifiée. D'autre part c'est adopter une définition judiciaire des Conseils des prud'hommes comme s'ils étaient une juridiction comme les autres, avec un juge unique. Or, il s'agit d'une institution organisée sur le mode du paritarisme et ce serait même la garantie pour obtenir des jugements « mieux balancés ». Cette définition qui se centre sur l'ambivalence, voire la contradiction, du juge militant, est une définition exogène aux prud'hommes qui s'est imposé peu à peu mais qui relève davantage du champ judiciaire (cf. infra chapitre suivant) que de la logique prud'homale.

En revanche, si l'on se situe dans cette logique propre de l'institution prud'homale, il s'agit précisément de « mettre sa casquette » pour juger en prud'hommes, autrement dit, de se faire juge de collègue. C'est bien ce qu'exprime ce conseiller, président salarié d'un petit CPH d'une région industrielle, tentant de répondre aux critiques dont sont l'objet des conseillers prud'hommes :

« on dit toujours qu'on porte une casquette. Mais c'est pour ça que c'est bien, le conseil des prud'hommes. Parce que vous avez deux employeurs et vous avez deux salariés. Donc, automatiquement, les employeurs, ils voient de leur façon. Nous, du côté des salariés, on le voit de notre façon. De ce fait, on a des bonnes discussions. (...) Je vous dis, c'est pour ça que c'est sain... On serait tous du côté employeur, on serait des juges professionnels, on penserait descendre de la cuisse de Jupiter, il y aurait plein de problèmes/ tandis que là, non, vu qu'on vient de deux places différentes. »¹³⁶

Il s'agit effectivement de jouer son rôle de représentant d'un collègue, voire de militant d'un collègue face à l'autre collègue. La structure paritaire des CPH qui les place dans la confrontation leur permet de se faire militant puisqu'ils se retrouvent à défendre une position

¹³⁶ Entretien n°C05

opposée. Et c'est ce type de militantisme qui est prisé au sein des Conseils de prud'hommes, qui est attendu et sans lequel les jeux sont perturbés. Comme le rappelle à son tour ce représentant d'une organisation territoriale du Medef, également président de CPH : « *On leur dit en permanence qu'à partir du moment où ils sont présentés par le MEDEF, ils doivent avoir un engagement, l'engagement patronal de défendre les entreprises. On leur répète en permanence.* »¹³⁷ Pour lui, comme pour les autres responsables syndicaux, le militantisme consiste d'abord en un engagement en faveur de son collègue d'appartenance. C'est dans la confrontation à l'autre collègue que les conseillers apprennent peu à peu à se comporter en défenseur de leur collègue et qu'ils deviennent militants. La première mission des organisations syndicales et professionnelles est donc de rappeler cette appartenance à un collègue et de fournir des moyens, cognitifs et juridiques, pour pouvoir agir au sein des CPH conformément à cette identité de collègue. Les formations syndicales s'avèrent à cet égard très importantes puisqu'elles permettent aux conseillers d'apprendre à jouer son rôle au sein d'un collègue à travers des simulations et ce que l'on appelle à juste titre des « jeux de rôle », comme le rappelle ce conseiller employeur, formateur pour le Medef : « *on leur dit ce qu'il faut faire, ce qu'il ne faut pas faire, comment il faut réagir quand un président salarié fait ceci ou fait cela, si il dit cela, voilà ce qu'il faut entendre... Et on leur fait faire des jeux de rôles.* »¹³⁸

Cette socialisation est plus facile pour les conseillers qui ont déjà une intégration au sein d'une organisation syndicale et professionnelle et qui ont appris à penser « collectivement » et à adopter des lignes d'action. Pour ceux qui n'ont guère l'habitude d'inscrire leur action dans des formes d'actions collectives, il est plus difficile de jouer ce rôle et, surtout, de s'y tenir. En effet, loin d'être un obstacle dans la manière de juger, la ligne syndicale constitue un véritable garde fou pour le conseiller qui dispose ainsi d'un cadre d'action et de ressources pour rester dans son rôle. Ainsi, si les responsables syndicaux craignent tant l'« électron libre » c'est parce qu'il est toujours susceptible de jouer contre son camp et, partant, de perturber le jeu de la confrontation de deux collèges faute de s'inscrire parfaitement dans un rôle et de se contenter de jouer sa partition. On comprend alors qu'une formation prud'homale qui ne serait pas assurée par les organisations syndicales et professionnelles mais par la Chancellerie par exemple soit largement incomplète. On comprend aussi qu'une formation à destination des futurs élus et qui s'effectuerait dans un cadre extra-prud'homal intègre insuffisamment la logique prud'homale au profit de la seule logique syndicale.

Car les formations n'ont pas pour seul objectif de transmettre des comportements prud'homaux conformes à la logique de l'institution. Assurées par les organisations syndicales et professionnelles, elles visent aussi à transmettre une conception syndicale des prud'hommes et du rôle qu'ils jouent dans la défense des salariés. Dès lors, logiques prud'homales et logiques syndicales se mêlent et ce, d'autant mieux que toutes les organisations syndicales tentent, parfois avec succès, d'obtenir le monopole de la représentation des salariés. Ainsi chacune lutte pour imposer leur conception de la défense de leurs intérêts qui passe par l'imposition d'une conception des prud'hommes et du rôle des prud'hommes dans l'action syndicale.

¹³⁷ Entretien n°B05

¹³⁸ Entretien n°B05

b) Les prud'hommes dans les stratégies syndicales

Si les organisations syndicales et professionnelles aident les conseillers à prendre leur rôle de représentant et de défenseur des salariés ou des employeurs, elles les aident aussi à être juge grâce aux formations prud'homales qu'elles assurent et aux publications qu'elles diffusent.

La lecture des revues syndicales donne ainsi à voir la diversité des conceptions concernant à la fois la place de l'action juridique dans l'ensemble de l'action syndical et le rôle que les prud'hommes sont censés y jouer. A cet égard, une rapide histoire des services juridiques au sein des confédérations syndicales met en évidence le rôle moteur que les prud'hommes ont pu jouer dans le développement de l'action juridique au sein du travail syndical. Si aujourd'hui toutes les confédérations disposent d'un service juridique, qui est d'ailleurs en charge des questions prud'homales, comme à la CGT avec le service « droit, liberté et action juridique », toutes n'ont pas également développé l'action prud'homale. Pour les organisations comme la CGC ou FO, c'est véritablement la réforme Boulin qui a obligé les organisations à prendre en compte les prud'hommes comme un type d'action parmi d'autres et les responsables des services juridiques sont aussi les « messieurs prud'hommes ». Pour les organisations ayant investi depuis plus longtemps la prud'homie, comme la CGT et la CFDT, l'action prud'homale a constitué une dimension centrale dans la structuration d'une action juridique syndicale¹³⁹. C'est même à travers les prud'hommes qu'une « stratégie judiciaire » a été peu à peu élaborée à la CFDT¹⁴⁰, invitant les responsables de ce secteur confédéral à mettre en place de véritables stratégies judiciaires. Comme le précise ce responsable du service juridique de FO, après avoir expliqué la place et le rôle du service :

« On est un service intégré pleinement au siège de la confédération et on est au service de l'organisation, hein ? (...) nous on lutte pour qu'il ait une place, qu'il ait une reconnaissance parce que c'est important, parce qu'on n'est plus à une époque où les militants il leur suffit d'affirmer des choses, il faut argumenter derrière, donc ça sous-tend un besoin juridique de connaissances de... d'éléments. (...) Mais la finalité, elle reste syndicale, c'est-à-dire que c'est pas le juridique qui... On ne va pas faire des actions... la CFDT elle a fait ça à une époque très fortement parce qu'elle était euh... comment dire... elle comptait faire avancer le mouvement syndical par le droit, bon ce qui a été très clair chez eux, ce qui n'a pas été la politique d'FO. FO ça a toujours été quand même une politique du rapport de force euh... le juridique étant tout à fait mis de côté, maintenant on l'intègre mais comme une arme qu'on utilise à l'intérieur, mais pas comme une finalité en soi. Parce que c'est vrai que dans le passé, la CFDT a pu mener des procès qui se sont complètement retournés. Elle faisait un peu du juridique pour du juridique, faire avancer le droit mais des fois si ça n'avancait pas, c'était dramatique au niveau des conséquences. »¹⁴¹

Dans cette perspective, les prud'hommes ont revêtu un double rôle : à la fois un lieu d'expérimentation de modes de défense des salariés et un lieu d'expression d'une ligne syndicale particulière à travers une certaine conception du droit dans le syndicalisme. Les confédérations formulent alors des lignes d'action servant à la fois la défense des salariés et la défense de l'organisation, ainsi que le font les organisations qui ont recours aux juridictions pour défendre des causes spécifiques¹⁴². Il s'agit alors non seulement d'assurer une certaine cohérence entre une ligne générale d'action et un type d'intervention spécifique, mais encore de fournir des outils et des méthodes permettant aux conseillers prud'hommes de se

¹³⁹ Cf. Norbert Olszak, *Mouvement ouvrier et système judiciaire (1830-1950)*, thèse pour le doctorat d'Etat de droit, Université de Strasbourg III, 1987 ; Laurent Willemez, « Quand les syndicats se saisissent du droit : invention et redéfinition d'un rôle », *Sociétés contemporaines*, 2003, n° 32, p. 17-38

¹⁴⁰ *Action juridique*, n°4 juillet-août 1978, dossier « La stratégie judiciaire de la CFDT. Une stratégie pour els temps où la droite est au pouvoir ».

¹⁴¹ Entretien n° Z12

¹⁴² Eric Agrikoliansky, *La ligue des droits de l'homme et du citoyen depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 2002.

conformer à ces normes d'action. Dans les formations prud'homales sont donc enseignées ces stratégies, indissociables des conceptions syndicales tant du droit comme mode d'action que des prud'hommes dans l'action judiciaire.

Sans revenir en détail sur les stages de formation proposés aux conseillers¹⁴³, quelques exemples suffiront pour montrer comment des « tactiques » syndicales sont promues à travers l'enseignement de connaissances juridiques. Dans un article du *Peuple* intitulé « A propos du rôle que pourraient avoir les militants de la CGT dans les conseils de prud'hommes »¹⁴⁴, Pascal Moussy, directeur des études de Prudis le centre de formation prud'homale de la CGT, explique comment les conseillers doivent se comporter face à des stratégies patronales en conservant leur « autonomie dans la qualification des faits ». Prenant l'exemple de la contestation du licenciement pour faute grave, il explique aux conseillers qu'ils n'ont pas à débattre de la nature de la faute mais qu'ils doivent en revenir à leur mission première, à savoir le contrôle de la légitimité du licenciement. Car, si en tentant de requalifier la faute grave en une faute lourde par exemple ils prennent la défense du salarié et obtiennent pour lui une sanction moins lourde, ils reconnaissent de fait qu'il y a une cause réelle et sérieuse de licenciement. Pour lui en revanche, la véritable défense du salarié passe par l'examen de la cause réelle et sérieuse : si elle n'est pas avérée, alors l'employeur doit être condamné. C'est une toute autre issue du procès qui est rendue possible par l'adoption de cette démarche. Et c'est cette attitude « militante » qu'il prône lorsqu'il invite les conseillers à refuser les cadres juridiques de raisonnement de la partie adverse :

« L'autonomie dans la qualification des faits est certainement un des meilleurs indices de la conservation de l'engagement militant du juge prud'homal CGT. En définitive, l'approche syndicale du mandat prud'homal suppose le refus d'une routine judiciaire qui se laisserait gagner à une certaine indifférence ou, si l'on préfère, à une certaine « banalisation » de la souffrance sociale. Elle implique une activité résolue pour que soient utilisés au maximum les moyens prud'homaux permettant la préservation des droits des salariés. »¹⁴⁵

Il y a donc des différences d'appréciation, selon que l'on accepte les termes du procès ou que l'on tente de les redéfinir, qui se traduisent par des différences dans les manières d'être conseiller prud'hommes.

Dans le collège employeur également, les formateurs tentent de mettre au point et d'enseigner des « méthodes et outils du conseiller prud'hommes » pour défendre les employeurs face aux stratégies du collège salarié, comme le rappelle ce formateur du Medef :

« Quand nous, employeurs, on dit : oui, là il faut effectivement condamner. Nous on condamne à 6 mois de salaires, et puis vous avez les autres qui disent : nous on condamne à 12 mois. Là, on n'est pas d'accord. Bon, on va lâcher un mois, deux mois, et puis soit ils seront d'accord, et puis sinon, on va en départage. C'est de la technique, tout ça. Et c'est ce qu'on apprend dans les sessions de formation. Moi, aujourd'hui, j'ai 32 personnes en session de formation, au Medef, à Asnières, on leur apprend comment on doit se comporter en bureau de conciliation, on leur apprend comment... aujourd'hui, j'ai ramené des petits trucs que je vais leur dire cet après-midi, qui me sont venus à l'esprit au moment où je siégeais. Oui, on leur apporte la technique »¹⁴⁶

Il s'agit là davantage d'une stratégie de négociation que d'une véritable interprétation du droit, mais qui aide aussi les conseillers à se comporter en défenseur des employeurs. Mais une telle ligne d'action qui est connue et anticipée par les conseillers du collège salarié ne fait

¹⁴³ Cf. Nathalie Ethuin, *A l'école du Parti. L'éducation et la formation des militants et des cadres du PCF (1970-2003)*, thèse pour le doctorat de science politique, Université Lille 2, décembre 2003.

¹⁴⁴ Pascal Moussy, « A propos du rôle que pourraient avoir les militants de la CGT dans les conseils de prud'hommes », *Le Peuple*, n°1591, 2004.

¹⁴⁵ Idem.

¹⁴⁶ Entretien n°B05.

pas l'unanimité. En effet, pour les organisations qui entendent se démarquer de ces conceptions jugées « intransigeantes » de défense de l'entreprise au profit d'une gestion plus humaine des relations sociales, l'accent est mis sur une autre dimension :

« Quand on a participé aux premières réunions ils n'ont pas réagi tout de suite qu'on était là, donc ils ont commencé à dire ... « l'article 700, il ne faut jamais rien donner à l'article 700 », très bien – rire –, nous on a dit un moment « nous on est désolé, le NCPC prévoit de donner etc. à la partie gagnante, donc on ne voit pas au nom de quel principe idéologique il faudrait dire jamais d'article 700 », nous on ne dit pas toujours d'article 700, on dit qu'on applique les textes, là il y a un petit jeu, si vous voulez on essaye d'être plus pur que les autres en disant nous on respecte à la virgule près le code du travail et le code de procédure. »

Pour ce conseiller de l'économie sociale, il y a bien un jeu sur la règle qui est élaboré au sein d'une ligne d'action syndicale. Les stratégies juridiques sont donc non seulement des moyens pour juger des affaires conformément à un engagement, pour les employeurs ou pour les salariés, mais aussi des modes de promotion d'organisations et de leur ligne politique.

Toutefois, de telles conceptions syndicales ne trouvent pas forcément à se réaliser au sein des Conseils de prud'hommes. Elles se heurtent en effet à la faiblesse des relations qu'entretiennent les conseillers aux organisations syndicales et professionnelles et à la force qu'exerce sur les conseillers la juridiction prud'homale. Certes, le mandat impératif est interdit et, de ce fait, les responsables des syndicats ne peuvent faire appliquer des mots d'ordre. Mais, delà de cette impossibilité formelle, la mise en œuvre d'attitudes dites syndicales dépend fortement de l'assiduité des conseillers aux formations prud'homales, de leur capacité à lire et à s'imprégner des « notes de jurisprudence » publiés dans les revues syndicales et plus généralement de leur participation aux activités syndicales. Ceux qui assurent des permanences juridiques au sein de Bourses du travail ou de l'Union locale, ceux qui font de la défense ou encore ceux qui forment les autres conseillers de leur organisation, ont une plus grande allégeance vis-à-vis de l'organisation. Ils en sont les porte-parole et règlent leur comportement en fonction de ses grandes lignes d'action. En revanche, pour les conseillers qui sont très intégrés au Conseil et qui n'ont que peu de relations avec le champ syndical, il s'agit plutôt de se conformer aux attentes d'une juridiction, soustrayant les prud'hommes à tout usage syndical. (cf. chapitre 3)

Ainsi, pour les organisations syndicales et professionnelles, il y a bien un double usage des prud'hommes, pour la défense d'une catégorie et pour la promotion de l'organisation de défense de cette catégorie. Les prud'hommes sont bien un répertoire d'action syndical qui offre des moyens d'action jugés conformes à l'identité du groupe mobilisé¹⁴⁷ et qui participent à la construction de l'image de ce groupe et de sa crédibilité.

**

Il y a donc des usages différents des CPH et les conseillers peuvent se sentir tiraillés entre une logique syndicale et une logique prud'homale. Pourtant, comme nous avons essayé de le montrer, ces deux logiques sont étroitement liées et, ensemble, contribuent au fonctionnement de l'institution. C'est grâce à leur intégration aux organisations syndicales et professionnelles qu'ils peuvent se comporter en militant de leur collège, ainsi que les y invite l'institution.

¹⁴⁷ Charles Tilly, « Les origines du répertoire de l'action collective en France et en Grande Bretagne », *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°4, 1984, pp.89-108 ; Patrick Hassenteufel, « Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations », *Revue Française de Science Politique*, Vol.41, n°1, février 1991, pp.5-27.

C'est aussi grâce à leur socialisation syndicale qu'ils ont le plus de ressources techniques et cognitives pour apprécier les affaires qui leurs sont soumises. Toutefois, les CPH sont aussi des juridictions dans lesquelles cette double logique prud'homale et syndicale est dévalorisée pour ne pas dire disqualifiée. C'est bien cette situation particulière des CPH qui en fait leur fragilité : ni véritable juridiction, ni véritable instance syndicale, tout au plus un lieu de représentation d'intérêts sociaux.

Chapitre 3 :

Formalisme judiciaire et morale de l'équité : aux frontières de la justice

Institution liée au paritarisme, les conseils de prud'hommes participent donc à la structuration du champ syndical et patronal. Mais, d'une manière formelle, ils sont d'abord une juridiction de l'ordre civil, dont les jugements sont susceptibles d'appel, le tout sous la direction des chefs de cours. Les prud'hommes appartiennent ainsi de plein droit au champ judiciaire, comme en a attesté l'histoire du développement de l'institution, marquée par un processus de judiciarisation. Preuve de cette appartenance à l'ordre judiciaire, le ministère de la justice détient l'autorité principale sur les prud'hommes, puisqu'il administre le statut et l'activité des conseillers et veille aux questions de procédure et à la jurisprudence liée au droit du travail. Enfin, les statistiques des prud'hommes sont entièrement intégrées aux chiffres de la justice civile.

Pourtant, tout n'est pas si clair, et l'institution prud'homale ne peut pas être renvoyée à une « simple » juridiction : l'enquête montre l'existence d'une véritable fragilité de la légitimité judiciaire des prud'hommes, repérable à une foule de petits faits, souvent en lien avec les professionnels du droit qui y interviennent (en particulier greffiers et avocats). Plus encore, on voit bien la difficulté qu'a l'institution à se conformer au modèle judiciaire qui s'impose de plus en plus, et en particulier d'intégrer réformes de « rationalisation » et de « modernisation » du service public de la justice. L'étude de ce qui est souvent considéré comme des *diktats* venus de l'administration judiciaire, mais aussi comme une « morgue » ou un « mépris » de la part de la hiérarchie judiciaire et des avocats permet de saisir la distance paradoxale de la prud'homie face à la justice.

Souvent vue comme une justice par raccroc (I), moquée ou ignorée à la chancellerie du fait d'une proximité jugée trop grande aux organisations syndicales et professionnelles, l'institution prud'homale répond en mettant en œuvre d'autres formes de légitimité, qui ne sont ni judiciaires ni vraiment syndicales, et qui renvoient à la tradition des prud'hommes : celle de l'équité, de la modération et de la conciliation (II).

1. Les prud'hommes, une justice « par raccroc » ?

Etudier les prud'hommes, c'est d'abord analyser une juridiction, certes spécifique mais redevable des mêmes analyses que les autres types de tribunaux. C'est donc insister sur la place occupée par les professionnels du droit, et en particulier par ceux qui sont au cœur de l'institution et la font « fonctionner », c'est-à-dire les greffiers ; mais c'est aussi prendre en compte la hiérarchie judiciaire, analyser les difficultés budgétaires qui sont le quotidien de toutes les juridictions, ou encore saisir les réactions aux injonctions managériales et modernisatrices qu'elles reçoivent perpétuellement.

Et pourtant, cette analyse ne rend pas compte dans sa totalité des relations des prud'hommes à la justice. Au-delà même des rapports individuels des conseillers au droit et de la question de

leurs compétences, il faut être attentifs aux difficultés de légitimité judiciaire de l'institution elle-même. Pour ce faire, il faut étudier les interactions entre les conseillers et les autres professionnels du droit, en particulier les avocats. Il faut aussi proposer une analyse, certes inaboutie, des greffiers, qui jouent un rôle central dans l'institution puisqu'ils en sont la cheville ouvrière. En s'efforçant de saisir ces « moments » judiciaires, les « hommes » qui y participent et les interactions qui y ont lieu¹⁴⁸, on comprend mieux le positionnement difficile des prud'hommes par rapport à la justice et la réalité d'un positionnement à la frontière du champ judiciaire : rendant des jugements, relevant des autorités judiciaires et en relation avec des représentants des professions juridiques et judiciaires, les conseils prud'hommes sont en même temps à distance de l'ordre ordinaire de la justice ; hésitations, difficultés, sentiments d'humiliation... c'est l'ensemble de ces phénomènes qu'il faut mettre en valeur. Pour ce faire, on s'appuiera pour ce chapitre sur un ensemble d'observations éparpillées de séances de bureau de jugement et d'audiences de rentrée solennelle, réalisées tout au long de l'enquête dans différents tribunaux, sur un certain nombre de conversations informelles avec des magistrats de carrière¹⁴⁹, et surtout sur des entretiens réalisés avec les greffiers.

1. Une justice de plein exercice

Il faut d'abord revenir rapidement sur ce qui fait des prud'hommes un lieu ordinaire de la justice, ce qui donne à leurs représentants, présidents et vice-présidents, mais aussi bureau du conseil¹⁵⁰, des responsabilités de chef de tribunal. Pour ce faire, ils sont accompagnés de greffiers, qui sont les agents privilégiés du lien avec le reste de l'ordre judiciaire et concourent, on le verra à intégrer les prud'hommes dans les exigences administratives de la justice civile.

L'analyse d'une observation de la rentrée solennelle d'un conseil de prud'hommes d'une ville moyenne de province permet de montrer très clairement les liens avec le champ judiciaire. La rentrée solennelle constitue un de ces « rites d'institution » propres au champ judiciaire, c'est-à-dire un acte d'institution, qui « signifie à quelqu'un son identité, mais le lui impose en le lui notifiant avec autorité, en l'exprimant à la face de tous. »¹⁵¹ La rentrée solennelle marque ainsi l'appartenance du conseil à l'ordre judiciaire, à travers la présence de l'ensemble de la hiérarchie judiciaire et par l'intermédiaire de nombreux actes cérémonieux chargés de produire du sacré, c'est-à-dire de matérialiser la séparation avec l'ordre ordinaire de l'institution et de rappeler à l'ordre judiciaire tous les participants.

Rentrée solennelle d'un conseil de prud'hommes d'une ville moyenne¹⁵²

Invité par le nouveau président du conseil, j'arrive, à l'heure dite, dans la salle d'audience : elle est pleine : près d'une quarantaine de personnes sont présentes. Le public est assez âgé, en moyenne entre 50 et 60 ans, avec une minorité de femmes et quelques jeunes hommes d'une trentaine d'années. Tous les hommes ou presque sont habillés en costume et portent une cravate et les femmes un tailleur. Il s'agit évidemment de conseillers et de conseillères, qui s'embrassent ou se serrent la main et conversent. Certains semblent ne s'être pas vus depuis

¹⁴⁸Erwin Goffman, *Les moments et leurs hommes*, Paris, Seuil, 1988.

¹⁴⁹Nous n'avons pas eu suffisamment de temps pour faire des entretiens formels avec les magistrats, et ce, malgré l'intérêt qu'un certain nombre d'entre eux ont manifesté localement. Il faut ajouter que les magistrats de carrières, magistrats départiteurs, procureurs ou présidents de TGI, n'ont finalement que très rarement affaire aux prud'hommes, et qu'on ne les rencontre quasiment jamais, à l'exception des rentrées solennelles ou d'« événements » de procédure, dans les conseils.

¹⁵⁰Le conseil, qui se réunit rarement (une ou deux fois l'an) réunit les présidents et vice-présidents de section.

¹⁵¹Pierre Bourdieu, « Les rites d'institution », in *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard, 1982, p. 126.

¹⁵²Observation du 11 janvier 2007.

longtemps, d'autres évoquent à mots couverts certains dossiers qu'il sont à traiter ensemble. Au premier rang sont assis les notables invités : les deux députés de la ville, le maire de la ville, un des vice-présidents du conseil général, le président du tribunal de commerce, le bâtonnier du barreau, mais aussi le président du conseil de prud'hommes de la ville proche. On note aussi la présence d'une représentante des autorités judiciaires en la personne de la présidente du TGI de Poitiers et d'un magistrat du TI, qui assure la fonction de juge départiteur pour le conseils.

Toutes les places étant prises, je suis contraint de rester debout, au fond de la salle, à côté de quelques personnes n'ayant pas pu non plus trouver de place et de deux greffières, dont l'une est très jeune et pour qui cette rentrée solennelle est une première : elle semble curieuse, avide de voir ce qu'il se passe, mais reste en retrait et laisse sa place à chaque fois que quelqu'un arrive. Une deuxième greffière lui explique ce qu'il se passe et fait montre de la distance qu'elle juge nécessaire : elle moquera la longueur du discours du président, partira souvent dans son bureau puis reviendra pour demander si la fin est proche...

La sonnerie retentit : la rentrée solennelle est en effet juridiquement assimilée à un bureau de jugement. Arrivent alors l'ensemble des acteurs : le procureur, dans sa robe ornée de deux médailles et fermée par une ceinture grenat, probablement la tenue d'apparat ; le vice-président sortant, salarié, et le président sortant, employeur, puis la greffière en chef et une autre greffière, en robe elles aussi. Le président lit le rapport sur l'année précédente : il insiste sur le faible taux d'infirmité en appel et sur le petit nombre de jugements envoyés au départage ; il rappelle la discussion actuelle avec l'ordre des avocats du barreau de Poitiers pour signer un accord qui réduirait le nombre des renvois. Il évoque enfin la participation du conseil aux « Journées de la justice », et notamment à la table-ronde sur le droit économique et social, qui a réuni la justice consulaire, les prud'hommes et le monde des entreprises. Il demande ensuite au procureur de faire ses réquisitions. Sur le ton de la louange, celui-ci évoque l'histoire de la prud'homie et son utilité, dans un cadre très général, et il loue plus précisément l'efficacité du conseil de Poitiers. Mais à la fin de son discours, il confond le président et le vice-président parce qu'ils ont le même prénom !

La cérémonie gagne en solennité lorsque la greffière en chef lit le procès-verbal de l'assemblée générale qui a conduit à l'élection du nouveau président et des nouveaux présidents et vice-présidents de section, ainsi que de la formation de référé. Puis le vice-président et le président se lèvent, échangent leur place et leur place. F.P. devient ainsi le nouveau président du conseil de prud'hommes de Poitiers. Les photographes des deux quotidiens régionaux immortalisent le moment.

Visiblement ému, F.P. fait un discours très construit, avec des effets oratoires recherchés mais un peu désuets. Il commence par rappeler la mémoire de trois anciens conseillers décédés cette année, en insistant sur le fait qu'ils travaillaient dans l'ombre et sans jamais évoquer leur goût ou leurs motivations pour l'activité prud'homale. Puis il enchaîne sur un second souvenir, celui des questionnaires reçus l'année dernière à la même époque, et qui avaient été fabriqués par le CNRS et quatre universités (dont celle de Poitiers, revendique-t-il avec fierté). Il évoque les réticences à remplir ce questionnaire, notamment leur partie politique et religieuse, mais, nous montrant d'un signe du bras, affirme l'importance de ce questionnaire, le plaisir qu'il en eut lors du colloque d'entendre des universitaires parler des conseillers prud'hommes et de leur rôle ingrat, profondément méconnu voire méprisé. Il annonce aussi une réunion informelle dans laquelle nous pourrions présenter les résultats de l'enquête. Au total, l'insistance sur notre travail aura duré environ un tiers du discours, ainsi que le fameux accord entre le conseil et le barreau. Tout au long de son discours, il insiste sur cette méconnaissance, et même cette absence de reconnaissance dont on fait preuve pour les conseillers prud'hommes, alors même qu'ils exercent leur activité avec désintéressement et abnégation. Ce qui lui permet de revenir ensuite – comme l'ensemble des présidents salariés cette année, j'imagine – sur la question des vacances et du temps passé à la rédaction du jugement. Comme l'ont fait son prédécesseur et le procureur, il remercie avec force les greffières – et en particulier la greffière en chef – pour son aide, tout en notant les conditions difficiles dans lesquelles elles exercent leur travail.

On voit le lien substantiel des prud'hommes avec l'appareil judiciaire de plusieurs manières. Les présidents de conseils de prud'hommes doivent d'abord se plier à l'ensemble des directives du ministère de la justice concernant les politiques de modernisation judiciaire : améliorer la « qualité » de la justice et rationaliser les moyens, mais aussi participer aux opérations de communication destinées à « ouvrir » la justice sur la cité. Les conseils de prud'hommes sont assujettis aux mêmes impératifs et aux mêmes préoccupations que les autres tribunaux, notamment en matière de résultats chiffrés, qui permettent d'évaluer la « performance » de la

justice prud'homale et d'en mesure le degré de « qualité »¹⁵³. Même attention à la « durée » des procédures, même souci de faire face aux restrictions budgétaires, même volonté de désenclaver la justice par rapport au reste de la société : les conseils de prud'hommes sont une justice comme une autre, et, ainsi que nous le montrerons ensuite, les greffiers sont les témoins et les acteurs centraux de cette intégration à l'ordre judiciaire.

Un président d'un grand conseil explique ainsi sa proximité avec la hiérarchie judiciaire : « Les présidents de conseils de prud'hommes mettent ainsi en valeur leur activité d'administration judiciaire, comme ce président d'un grand conseil : « On a un rôle au niveau des relations entre le conseil de prud'hommes et les autorités judiciaires(...) on est en relations avec le procureur général, voire le ministère s'il y a des difficultés (...) Le président a aussi ce rôle de représentation de la juridiction prud'homale auprès d'un certain nombre de corporations qui tournent autour du droit. »

A l'instar de celui-ci, de nombreux présidents ont une attitude assez ambivalente avec la hiérarchie judiciaire : Comme on va le voir, les décisions des chefs de cour sont vivement critiquées, le ministère de la justice est l'objet de sarcasmes et de mouvements de colère. Mais dans le même temps, la proximité avec les représentants de l'ordre judiciaire et avec les autres professionnels du droit est recherchée et souvent présentée comme une forme de fierté, comme si ils avaient enfin le sentiment « d'en être » ; les rencontres avec le procureur ou le président du TGI, certes rares, donnent symboliquement à ces présidents un rôle de professionnel du droit qui est valorisant et met en valeur leur « bonne volonté judiciaire », souvent liée à leur trajectoire sociale et scolaire antérieure¹⁵⁴.

Plus encore, au-delà des missions d'administration de la justice qu'exercent les présidents de conseils de prud'hommes, les rituels judiciaires comme la rentrée solennelle ou la prestation de serment¹⁵⁵ sont incontestablement des moments de réinvestissement de l'appartenance des conseils à la justice. Dans cette perspective, et même si ces moments peuvent parfois permettre de présenter aux autorités judiciaires des revendications concernant la prud'homie¹⁵⁶, la simple présence du procureur, qui plus est avec ses habits d'apparat, rappelle, au moins symboliquement sinon provisoirement, la suprématie de la logique judiciaire sur les autres types de légitimité.

2. Une justice mise en difficulté ? Les affrontement symboliques avec les avocats

Cette appartenance formelle à l'ordre juridictionnel, et en particulier au civil, n'est pourtant pas si évidente, et en tout cas n'équivaut pas à l'intégration dans le champ judiciaire, ou, dit autrement, le « monde de la prud'homie » n'est pas entièrement intégré au « monde judiciaire », formé par des professionnels du droit, qui partagent des intérêts liés au développement d'une justice « normale », c'est-à-dire fondée sur la toute puissance de la procédure, sur le dogme de la légitimité judiciaire acquise par le diplôme et/ou le concours (et non par l'élection, par exemple)¹⁵⁷. De fait, une observation dans la durée permet de saisir, à de multiples reprises, cet éloignement des conseils de prud'hommes face au modèle de justice,

¹⁵³Emmanuel Breen (dir.), *Evaluer la justice*, Paris, PUF (« Droit et justice »), 2002.

¹⁵⁴Cf. deuxième partie, chapitre 3.

¹⁵⁵En toute logique, ces cérémonies ont lieu à l'entrée en fonction des nouveaux conseillers, après les élections. Par conséquent, il ne nous a pas été donné d'y assister.

¹⁵⁶On peut citer par exemple un article de presse du *Parisien* présentant l'emménagement des conseillers dans de nouveaux locaux : « le changement de décor s'imposait. Chaque année, à l'occasion de l'audience solennelle de rentrée, les présidents dénonçaient l'état de dégradation des locaux de cette juridiction installée au pied d'un immeuble de l'office HLM. » (*Le Parisien* du 4 juillet 2006)

qui se donne à voir par toute une série d'incidents d'audience, d'hésitations ou d'attitudes d'hostilité ou de respect excessif face aux professionnels du droit.

Tout d'abord, les audiences donnent lieu à un grand nombre d'interactions entre conseillers et avocats, qui montrent le caractère souvent tendu, et en tout état de cause compétitif, de la relation¹⁵⁸. Nombre d'avocats adoptent face aux conseillers un comportement qu'on peut juger supérieur, voire arrogant. De leur côté, les conseillers se sentent mal considérés par les avocats et considèrent leurs savoirs et savoir-faire juridiques méprisés. La question des renvois permet d'illustrer ces difficultés et ces incompréhensions. Plus encore que dans les tribunaux civils, les renvois sont très nombreux : lors des observations que nous avons faites, c'est souvent au moins la moitié des affaires qui n'a pas pu être plaidée, les avocats demandant le renvoi du fait de retards dans l'échange de pièces. Or, cet état de fait est doublement mal vécue : d'une part parce que la multiplication des renvois conduit à dégrader les statistiques et les indicateurs de qualité de la justice, qui mesurent la rapidité des jugements et le volume du stock. Mais plus encore, les présidents des conseils estiment que les renvois manifestent le mépris dans lequel ils sont tenus par les avocats. Comme le dit le président d'un grand conseil : *« Comme on a de plus en plus d'avocats dans les procédures, on a de plus en plus de renvois. Qui sont générés quand même beaucoup par les avocats, même s'ils s'en défendent un peu (...) parce que les renvois, c'est dramatique ! C'est un an... A l'encadrement et au commerce, ils prennent facilement un an de plus ! Un an de plus de procédure ! »*

Au total, le grand nombre de renvois, dont la responsabilité est reportée sur le conseil, mine la légitimité du conseil. Ces événements de procédure, devenus l'ordinaire de l'institution, génèrent de nombreux conflits pendant les audiences et une animosité des conseillers envers les avocats.

Audience de bureau de jugement dans un conseil de prud'hommes de grande taille, section encadrement¹⁵⁹

Cet après-midi là, on peut noter 44 affaires au rôle, contre une petite dizaine habituellement ; en réalité, 43 affaires concernent un dossier commun qui oppose une grande entreprise commerciale à ses anciens salariés, de Valence et de Strasbourg. Avec deux avocates, l'une très jeune, défenseur des salariés, et l'autre, d'une quarantaine d'années, avec un fort accent allemand. Je comprendrai vite qu'elles se sont substituées aux avocats habituels de l'affaire. Quand les conseillers arrivent, déjà en colère car probablement au courant de ce qui va se passer, les avocates s'approchent de la barre pour demander le renvoi. Le ton monte très vite, les conseillers sont exaspérés : ils voient que les deux femmes n'ont pas de dossier et ne sont pas en état de plaider. Les pièces devaient être échangées depuis un an-et-demi et ils trouvent anormal que l'affaire ne soit pas plaidée. Ils sont tous les 4 très fâchés, le président s'emporte contre la jeune avocate et menace d'un renvoi-sanction : *« c'est quelque part un peu gonflant. Vous me faites venir au conseil pour rien »* ; chacun ajoute une critique et le conseiller patron conclut : *« vous pouvez apprécier, chose rare, l'unanimité du conseil ! »* ; même le greffier s'en mêle en expliquant que cette affaire monopolise une audience en entier. Finalement, le conseil sort pour délibérer ; le délibéré est assez long et finalement, le renvoi est prononcé pour le 6 novembre 2007 (c'est un renvoi-sanction).

On pourrait multiplier les récits de ce genre, tant ce problème des renvois est commun à l'ensemble des conseils dans lesquels nous avons enquêté, même s'il est plus critique dans les prud'hommes de grande taille. Pour faire face à ce problème qui déconsidère les prud'hommes dans l'esprit de la hiérarchie judiciaire (qui voit que les indicateurs sont négatifs) et dans celui

¹⁵⁷Cf. Antoine Vauchez et Laurent Willemez, *La justice face à ses réformateurs*, Paris, PUF (« Droit et justice »), 2007, en particulier le chapitre 3 de la deuxième partie.

¹⁵⁸Pour des développements plus substantiels sur la question, cf. Jean-Philippe Tonneau, « Avocats et conseillers : des relations ambiguës ? », in Hélène Michel et Laurent Willemez, ...

¹⁵⁹Observation du 24 avril 2006

des salariés, les présidents ont mis en place, dans plusieurs lieux, une commission chargée de discuter d'une convention avec le barreau local, qui permettrait de réduire le nombre de renvois. Quoi qu'il en soit, le fait que le nombre important de renvois affaiblisse les prud'hommes est un signe de sa fragilité : il empêche le conseil de jouer son rôle et met aux prises les conseillers avec des logiques autres, et en l'occurrence sur un sens pratique de la profession d'avocat, fondé sur un jeu avec les formes et la procédure, ainsi que sur un rapport au temps très différent.

Plus largement, il faut noter une autre forme de ressentiment des conseillers envers les avocats, assez général et largement partagé, qui est lié à l'activité même des avocats : celle de faire des plaidoiries, de proposer des récits, et finalement de défendre leurs clients. Ainsi, un conseiller CGT de la section des Activités diverses d'un conseil d'une ville moyenne dit lorsque l'on l'interroge sur les plaidoiries des avocats :

« on prend des notes, on écoute, après vous avez le jeu des conclusions que vous parcourez, vous écoutez d'une oreille parce qu'il faut suivre le petit bout qui va être intéressant, et généralement, si vous avez les conclusions de l'employeur, vous les lisez en même temps. Donc il y a un moment... ben c'est des baveux, ils racontent... « cause toujours, tu m'intéresses ».

La longueur des plaidoiries, le jeu avec la vérité et la difficulté à démêler les faits, constituent autant de critiques des conseillers envers les avocats, qui donnent lieu à nombre de mini-incidentes, sortes d'affrontements symboliques complexes : alors que les avocats prétendent au monopole de la détention et de la manipulation des catégories juridiques, et plus particulièrement face aux conseillers prud'hommes considérés comme des profanes, les conseillers jouent sur leur légitimité proprement judiciaire qui leur donne, dans les faits sinon symboliquement, une autorité importante sur les avocats : ils ont le pouvoir suprême de faire condamner leurs clients. D'où le fait que de nombreux présidents d'audience soient parfois directifs, voire vindicatifs, envers les avocats. Bien entendu, comme on le verra, cette attitude dépend d'abord de leur rapport au droit et de leur capacité à déplacer à leur profit les frontières de leur légitimité à dire le droit, et ceux qui se prétendent les plus juristes sont ceux qui sont les plus durs avec les « enrobés », comme disent certains. De fait, pour les conseillers prud'hommes, critiquer les avocats est presque une figure de style, qui permet à l'inverse de se conférer une légitimité, en quelque sorte d'être plus juristes que les juristes. Les entretiens comme les observations donnent à voir cette manière de se « grandir » symboliquement en critiquant les avocats. Ainsi ce conseiller prud'homme, employeur et militant de la CGPME, dans le conseil d'une grande ville, qui compare les défenseurs syndicaux – qui appartiennent au même monde juridico-syndical que le sien – aux avocats : « *Parce qu'ils [les défenseurs syndicaux] sont des vrais spécialistes du droit du travail, alors que certains avocats qui viennent sont des rigolos, des jeunes qui ont besoin d'apprendre. Ou des gens qui ont été commis d'office et qui n'ont rien à voir avec le droit social. Le droit social est un vrai droit, le droit social est une chose vraiment importante, et qui méritent que les gens y travaillent beaucoup. Tout le monde ne peut pas être formé au social, même chez les avocats.* »¹⁶⁰

**Audience de bureau de jugement dans un conseil de prud'hommes d'une grande ville,
section encadrement¹⁶¹**

¹⁶⁰Au passage, il est intéressant de remarquer que les représentations que les conseillers ont des avocats sont très proches des représentations communes et ce, malgré le fait qu'ils côtoient très souvent. Mais comme nous l'avons vu, ces critiques correspondent d'abord à des formes de revalorisation de soi.

¹⁶¹Observation du 23 novembre 2005

Cet après-midi là, les conseillers sont quatre hommes, tous en veste, deux une avec cravate, dont le président d'audience, d'environ 55 ans. Au cours de l'audience, le président se révèle extrêmement interventionniste et pose de nombreuses questions et demande sans cesse de nouvelles précisions. Il est souvent brutal avec les avocats, notamment quand il a décidé d'abréger les débats ou quand il juge les éléments de plaidoirie superflus : « la procédure est orale, maître » ; « vous n'allez pas recommencer votre plaidoirie ! » ; « on connaît la convention Syntec » ; « nous apprécierons ». Lorsqu'un avocat veut faire part des attestations de collègues, le président lui demande simplement la cote du document. Avec les avocats qui prolongent leurs plaidoiries, il se fait plus dirigiste encore : « grief suivant ? » ; parfois, il « aide » une avocate qui se perd quelque peu dans des précisions techniques...

La présence importante des avocats, qui marquent bien, comme nous l'avons vu lorsque nous avons analysé l'histoire de l'institution, l'achèvement provisoire du processus de judiciarisation de la prud'homie. Pour autant, l'importance prise par ces acteurs du champ juridique met en difficulté les conseillers en leur rappelant leur faiblesse congénitale, celle qui fait d'eux des acteurs périphériques, au sens propre du terme, de la justice. Même les avocats les plus sympathisants, en particulier ceux qui appartiennent au Syndicat des avocats de France et qui sont pris entre défense de la profession et activité militante¹⁶², manifestent face au conseil de prud'hommes une forme de condescendance face à des individus qui ont la prétention de participer à l'exercice de la justice sans en avoir payé le prix scolaire et symbolique (à travers les facultés de droit et les concours).

3. L'exemple de la place des greffiers dans l'institution

La situation est quelque peu différente pour ce qui est des relations entre conseillers et greffiers, ces derniers occupant dans une position plus complexe, à la fois représentants du champ judiciaire et acteurs centraux de la juridiction prud'homale. Dans ce cadre, ils sont à la fois les défenseurs de l'institution prud'homale, dont ils assurent le fonctionnement, et les gardiens du temps judiciaire, et en cela à distance des conseillers prud'hommes.

a) Des fonctionnaires de l'administration de la justice

Il faut rappeler que les greffiers sont d'abord des fonctionnaires, des agents du service public de la justice. Détenteurs, pour la plupart d'entre eux, du concours de l'École nationale des greffes, ils exercent leurs activités à travers un mode hiérarchique classique dans la fonction publique¹⁶³. Cela a plusieurs conséquences.

En premier lieu, les greffiers ne dépendent pas officiellement des présidents et vice-présidents des conseils de prud'hommes, leur supérieur hiérarchique étant le premier président de la Cour d'appel et le procureur général, et par délégation le président du TGI et le procureur de la République. Les greffiers sont ainsi, de par leur statut, l'oeil de la justice dans les conseils de prud'hommes. Dès lors, c'est eux qui sont chargés de l'ensemble des dispositifs de « modernisation » de la justice, et en particulier de la confection des statistiques et des indicateurs d'évaluation des objectifs quantitatifs du conseil. Dans les entretiens que nous avons réalisés, tous insistent sur cette activité, qu'ils prennent très au sérieux et dans laquelle ils s'investissent avec une certaine ardeur. Cette adhésion aux nouvelles valeurs portées par le

¹⁶²Cf. Jean-Philippe Tonneau, art. cit. ; Laurent Willemez, « Engagement professionnel et fidélités militantes. Les avocats travaillistes dans la défense judiciaire des salariés », *Politix*, n° 62, 2003, p. 145-164.

¹⁶³Dans les conseils de prud'hommes comme dans tous les tribunaux civils, les services des greffes est dirigé par un greffier en chef, fonctionnaire de catégorie A ; il est composé d'un certain nombre de greffiers, fonctionnaires de catégorie B, et d'agents administratifs, fonctionnaires de catégorie C.

ministère de la Justice les éloigne d'une partie des conseillers, qui sont beaucoup, pour une grande partie d'entre eux, bien plus réticents face aux réformes.

Dans le conseil de cette grande ville, on est encore plus qu'ailleurs attentifs aux statistiques et indicateurs, dont les greffiers, et en particulier la greffière en chef que nous citons, sont les agents et les propagateurs, et ce, d'autant plus que la Cour d'appel dans laquelle il est situé est en pointe dans ce domaine : « Nous sommes dans un système dont vous avez peut-être entendu parler, qui est le système d'application de la LOLF. Et cette LOLF, elle oblige à se donner des objectifs de travail, des objectifs financiers et de ce fait, par cascade, des objectifs de mode de fonctionnement (...). Et à chaque fin de trimestre, les chefs de cour nous donnent les objectifs pour le trimestre d'après, en nous disant : 'eh bien voilà, ce trimestre là, vous vous situez comme ça par rapport aux juridictions de votre ressort, alors par rapport à ça, il faut que vous vous amélioriez. Et par rapport à la cible nationale vous vous situez comme ça, et voilà ce qu'il faut faire. *Q. : Et comment vous répercutez cette information auprès des conseillers ?* Alors on a justement le lien avec le président et le vice-président du conseil, à qui on diffuse ces fameux tableaux (...) et après eux vont les analyser et puis à leur niveau prendre les décisions qui s'imposent (...) Donc vous voyez comment ici nous faisons ce lien pour essayer de répondre au mieux aux objectifs qui nous sont assignés dans le cadre de ces indicateurs. Qui sont des indicateurs dits de performance, c'est le vocabulaire de la LOLF. »¹⁶⁴

Mais les greffiers ne sont pas simplement les seuls représentants officiels et quotidiens du ministère de la justice dans les prud'hommes. Ils sont aussi des fonctionnaires, membres du service public ; leur statut est ainsi très éloigné de celui des conseillers prud'hommes, salariés du privé ou chefs d'entreprise, et dont la fonction de jugement exclut globalement les litiges liés à la fonction publique. Même s'il est vrai que cette frontière entre public et privé a été « naturalisée » alors qu'elle est « brouillée et perméable »¹⁶⁵, il n'en reste pas moins que les greffiers se vivent d'abord comme différents des conseillers, notamment du fait de leur appartenance à la fonction publique et à leur appartenance à un corps qui dépasse les limites des prud'hommes et les rapproche des greffiers des autres tribunaux.

Cette distance statutaire et fonctionnelle par rapport au conseil de prud'hommes et ce sentiment, concomitant, que le greffe en est le rouage essentiel, transparait particulièrement bien dans les propos de cette jeune greffière en chef du conseil des prud'hommes d'une ville moyenne : expliquant d'abord que « le greffe, il est complètement à part, nous on fonctionne un peu entre nous, puisqu'on gère la fonction administrative des dossiers », elle revient avec force sur sa hiérarchie : « le président et la vice-présidente du conseil des prud'homme n'ont pas d'autorité sur moi. Moi, je relève de la justice judiciaire et mon autorité hiérarchique, c'est le premier président et le procureur général qui peuvent à tout moment me demander des comptes au niveau statistique. Le président et la présidente n'ont aucun ordre à me donner (...) en matière de gestion de personnel, je ne leur demande rien, je ne leur demande pas leur autorisation. Je suis entièrement indépendante. » Enfin, lorsqu'on lui demande son avis sur l'atmosphère dans les différentes sections, elle affirme : « C'est peut-être aussi parce que le travail est plus difficile dans ces sections-là. Les ouvriers du bâtiment, c'est toujours le patron contre l'ouvrier, hein ? Je connais pas le milieu du travail, moi, j'ai toujours été fonctionnaire. Mais je pense que ça doit être plus dur sur le terrain. »¹⁶⁶

Ce refus, parfois dédaigneux, d'accepter la légitimité des présidents du conseil des prud'hommes, n'empêche pourtant pas les greffiers interrogés de se considérer comme les rouages essentiels de cette justice, de la défendre et de l'apprécier au regard d'autres fonctions, plus routinière et donc moins intéressantes, qu'ils seraient susceptibles d'assurer dans d'autres juridictions : une greffière en chef-adjointe du conseil de prud'hommes d'une grande ville

¹⁶⁴ Entretien n° F 19

¹⁶⁵Christelle Avril, Marie Cartier, Yasmine Siblot, « Les rapports aux services publics des usagers et agents de milieux populaires : quels effets des réformes de modernisation », *Sociétés contemporaines*, n° 58, 2005, p. 6-7.

¹⁶⁶Tout au long de cette partie du rapport, il faudrait prolonger l'analyse en revenant sur les trajectoires sociales des greffiers et à la place qu'occupe leur poste prud'homal dans leur trajectoire professionnelle. Mais les entretiens avec les greffiers avaient pour objectif de mieux comprendre les acteurs de la prud'homie et ne se sont pas centrés sur la sociographie du corps.

explique explique ainsi : « *j'aime bien les conseils de prud'hommes (...) Là, c'est des contacts avec des conseillers prud'hommes, donc c'est pas des magistrats professionnels, ils n'ont pas la même attente. Moi, j'ai un petit faible pour les conseils de prud'hommes. Et à G., j'aimais bien mon travail, je suis resté un an en poste, et c'est vrai que j'aimais ce que je faisais.* » Et d'expliquer que son rôle est plus juridique qu'administratif, qu'elle peut être consultée sur des points juridiques, chose qui ne sera jamais faite par un magistrat de carrière.

b) Un travail de correction juridique

Cette posture paradoxale se retrouve très largement dans les fonctions qu'occupent les greffiers, la manière dont ils considèrent leur rôle et dont ils sont considérés par les conseillers prud'hommes. Schématiquement, les greffiers remplissent trois fonctions principales : l'accueil du public demandant une inscription au rôle, la préparation des dossiers et le suivi des audiences, lors desquelles ils assurent la bonne marche du procès et le respect de la procédure. Si on laisse de côté le premier point, qui fait des greffiers les premiers interlocuteurs de salariés demandant réparation¹⁶⁷, toutes leurs autres tâches passent nécessairement par des interactions avec les conseillers, interactions qui ne vont jamais de soi et restent fort complexes. Cette complexité a principalement à voir avec le rapport au droit et aux diplômés, qui mettent les greffiers dans une position de défenseurs de l'ordre juridique et placent la plupart des conseillers en porte-à-faux en leur rappelant le caractère frontalier de leur position sociale.

Pour mieux comprendre ce phénomène, il faut revenir rapidement sur les prédécesseurs des greffiers : avant 1979, leur fonction était occupée par les secrétaires de conseils de prud'hommes, qui avaient un statut fort différent : fonctionnaires municipaux, ils étaient en outre payés à l'acte. Surtout, ils avaient un rôle très important, si l'on en croit par exemple William McPherson, qui enquête sur la vie aux prud'hommes en 1962 : « Le secrétaire de la section participe librement à la discussion avec voix consultative. Dans la plupart des cas, on semble attendre de lui qu'il donne son point de vue et on le questionne souvent sur les précédents et sur les jugements de Cours d'appel auxquels on pourrait se référer. Bien qu'il ne vote pas, son influence sur l'élaboration de la décision est probablement aussi grande que celle des conseillers. »¹⁶⁸ Aujourd'hui, ce rôle proprement judiciaire est très réduit, au moins dans les textes : les greffiers sont chargés de « *tenir la procédure et de garantir le respect de celle-ci* », comme le dit une greffière : « *Sur le fond du droit, c'est eux. C'est eux, d'une part de par les textes, qui sont juges de l'opportunité de ce qu'ils décident (...) Alors on en revient à notre statut. Garantir la procédure, oui, mais leur donner des orientations dans la décision, non.* » Plus précisément, le service du greffe est officiellement chargé de veiller à l'organisation du dossier et au travail de mise en forme du jugement. Ce travail de veille sur le formalisme est revendiqué des deux côtés, à la fois par les greffiers, qui ont intégré leur rôle professionnel d'auxiliaire de justice, et par les conseillers qui s'efforcent de garder la main face aux représentants dans la juridiction du ministère de la justice :

La présidente, employeur, d'un petit conseil, dit ainsi : « Le greffe n'est pas neutre. C'est la magistrature quand même, hein ? Même si c'est des gens très, très bien, avec qui on s'entend très

¹⁶⁷Rôle qui nécessiterait une enquête à soi seule, sur le mode des recherches sur les agents des caisses d'allocations familiales (Vincent Dubois, *La vie au guichet*, Paris, Economica, 1999, des agents de la Poste ou d'une mairie (Yasmine Siblot, *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, Paris, Presses de Sciences-po, 2006.

¹⁶⁸William McPherson, « Les conseils de prud'hommes : une analyse de leur fonctionnement », *Droit social*, janvier 1962, p. 22.

bien, mais bon... (...) Moi, je suis toujours obligée d'être là pour éviter certaines dérives. Pour que le greffe reste à sa place et puis que nous on reste à notre place. Ça, je suis très pénible là-dessus. Chacun chez soi. »

Ces précisions signifient bien, *a contrario*, que derrière les textes et l'ordonnement parfaitement organisé qu'ils prescrivent, la réalité de la division du travail est bien différente et qu'elle peut être une source majeure de conflits. Ces conflits sont d'autant plus sévères (même s'ils restent souvent non-dits) qu'ils sont symboliques, en ce qu'ils mettent en jeu l'appartenance des prud'hommes au monde de la justice. De fait, dans les entretiens réalisés, les greffiers sont souvent assez critiques envers les conseillers, même si c'est d'une manière feutrée et discrète. Globalement, les reproches renvoient systématiquement à la non possession de la qualité de juriste, et donc aux difficultés que cela entraîne dans le travail effectif de juge. Les conseillers sont considérés comme ne possédant pas, dans leur majorité, les bases juridiques leur permettant de mener les audiences suivant la procédure la plus formelle ou de rédiger correctement les jugements. Les greffiers aiment à raconter des anecdotes de conseillers demandant conseil, perdus dans la procédure, les contraignant quasiment à rédiger à leur place (même si ils se défendent de le faire)...

Quelques exemples de jugements juridiques des greffiers sur les conseillers

« Les seules questions qui ont pu intervenir sont plutôt des questions de procédure. Par exemple ils trouvent une pièce – j'ai ça en exemple – une pièce particulière, et donc il y a un article du code à appliquer, ils ne savent pas tourner l'article, mettons l'article 40 du Nouveau Code de procédure pénale, où il faut avertir le procureur sur certains aspects d'une affaire. » (greffière en chef d'un conseil d'une grande ville)

« Le rôle d'un greffier, il est d'assister les conseillers à l'audience, de les informer de l'état d'un dossier et aussi de leur donner une assistance technique sur des points juridiques particuliers et surtout des points de procédure. Parce qu'ils ne sont pas au point sur la péremption d'instance, par exemple. » (greffière en chef d'un conseil d'une ville moyenne)

« Pas plus tard qu'hier, il y a eu une décision qui va sortir de l'industrie [*de la section industrie*], on a une omission de statuer, le conseil est incapable de dire pourquoi il condamne pas à telle somme à partir de telle date. Il a du mal à le dire, il sait pas pourquoi (...) Ils n'arrivent pas à motiver. Parce que bon, il y a un greffe derrière quand même qui veille au grain sur la qualité de la décision aussi. Si on voit que ça tient pas debout, on attire l'attention quand même. » (greffier en chef-adjoint du conseil d'une ville moyenne).

Les greffiers se présentent donc comme les véritables professionnels du droit, détenteurs des catégories et des outils cognitifs adéquats, au regard des conseillers prud'hommes, juges partiels et surtout profanes ou quasi-profanes. Le processus d'attribution de ce stigmate de non compétence et, plus largement, de non appartenance au champ juridique, permet précisément aux greffiers de se « hausser » socialement et juridiquement¹⁶⁹, de prendre le rôle de quasi-magistrats. Qui plus est, leur position professionnelle les autorise à se revendiquer du « droit pur », non pas par rapport à des juristes d'affaires¹⁷⁰ mais plutôt par rapport à des acteurs dont la légitimité ne tient pas à la détention de diplômes en droit ou d'une compétence juridique *omnibus*, mais d'une élection liée à des organisations syndicales et professionnelles. Par rapport aux membres de juridictions spécialisées considérés comme « profanes », les greffiers jouent ainsi, dans les conseils de prud'hommes, la même partition que les magistrats de carrière.

Ces processus de production d'identité, qui permet de réfléchir aux manières d'être juristes, et ici à l'identité professionnelle du greffier, de même que Nathalie Heinich a pu analyser les

¹⁶⁹Erwin Goffman, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Minuit, 1975.

¹⁷⁰Yves Dezalay, « Juristes purs et marchands de droit. Division du travail de domination symbolique et *aggiornamento* dans le champ du droit », *Politix*, n° 10-11, 1990, p. 70-91.

manière d'être pour saisir l'identité d'écrivain¹⁷¹, se donne à voir très concrètement dans une multiplicité d'affrontements, le plus souvent feutrés, par exemple autour de la rédaction des jugements. Formellement, celle-ci est l'oeuvre des conseillers eux-mêmes, qui doivent motiver leurs décisions et le font avec plus ou moins de précision¹⁷². Or, les greffiers sont souvent très critiques à l'endroit des capacités de rédaction des conseillers ; dans les entretiens, ce sont quasiment les catégories les plus classiques de l'entendement professoral qui sont utilisées, c'est-à-dire des « formes de pensée, d'expression et d'appréciation [qui] doivent leur logique spécifique au fait que, produite et reproduites par le système scolaire, elles sont le produit de la transformation que la logique spécifique du champ universitaire impose aux formes qui organisent la pensée et l'expression de la classe dominante. »¹⁷³ Ce sont non seulement les problèmes d'orthographe et de grammaire qui sont mis en valeur, mais aussi les difficultés techniques de rédaction ou la non appropriation par les conseillers du fameux raisonnement juridique : « *C'est vrai que c'est pas donné à tout le monde de rédiger des jugements* », « *on leur demande si ce qui est tapé est bien conforme à ce qu'il sont voulu écrire, pour pas qu'il y ait de contresens ou qu'il y ait un problème* », « *c'est facile pour les greffiers de dire : il y a un problème dans le raisonnement juridique.* ». Il ne s'agit pas de dire que ces problèmes ne sont pas réels, et que les greffiers ne rencontrent pas au quotidien des difficultés dans le travail de rédaction des conseillers. Seul un travail d'observation des interactions quotidiennes entre les deux types d'acteurs permettrait de répondre à cette question. Il est cependant plus intéressant de montrer comment les greffiers prennent, dans leur situation professionnelle au sein du conseil, le rôle de professionnel du droit et participent à sortir symboliquement les conseillers prud'hommes du champ juridique, ou tout au moins à les positionner à la périphérie. Pour ce faire, ils usent des deux arguments classique du rejet du profane hors des juridictions : la compétence juridique et leur appartenance syndicale.

Ces deux éléments éloignent les conseils de prud'hommes du « droit pur », concept à la fois théorique et pratique qui est au coeur du champ juridique et permet le travail d'inclusion et d'exclusion. Même si ces juridictions appartiennent formellement à l'ordre judiciaire, elles se retrouvent dans une position périphérique par rapport à la justice « normale » ; ce qui contribue largement au déficit de légitimité judiciaire des conseils et à leur position en porte-à-faux par rapport à la hiérarchie et aux professions judiciaires. Paradoxalement, la double appartenance des prud'hommes, à la fois au champ judiciaire et au champ syndical ne génère pas une plus grande légitimité, bien au contraire : chacune semble affaiblir l'autre et mettre les conseils dans une position peu confortable : ni institution sociale, ni institution juridique, les prud'hommes doivent trouver ailleurs leur force et leur autorité sociale. Ainsi peut-on comprendre la force des « valeurs prud'homales » qui, comme il y a deux siècles, structurent les discours sur l'institution autour de la conciliation, du respect et du dialogue. Peu importe que la réalité soit bien différente et que les conseillers se vivent tour à tour comme des syndicalistes ou comme des juristes : la force des prud'hommes tient sans doute à la persistance de cette idéologie.

2. Entre parité et conciliation : une dialectique résolue par le respect du droit

¹⁷¹Nathalie Heinich, « Façons d'être écrivain: l'identité professionnelle en régime de singularité », *Revue française de sociologie*, XXXVI-3, juillet-septembre 1995.

¹⁷²Sur la rédaction des jugements par les conseillers, cf. aussi 3^e partie.

¹⁷³Pierre Bourdieu et Monique de Saint-Martin, « Les catégories de l'entendement professoral », *Actes de la Recherches en Sciences Sociales*, 1975, n° 3, p. 69.

La force symbolique et matérielle des impératifs juridiques et judiciaires semble ainsi entrer en contradiction avec l'exigence de représentation syndicale et professionnelle que l'institution porte aussi : élus par leurs pairs sur des listes syndicales, adhérents et militants, ils sont astreints à pratiquer un travail de délégation et de représentation des salariés et des employeurs. La confrontation entre ces deux sources de légitimité conduit à la mise en valeur d'un cadre de valeurs qui forment les représentations et influencent les discours des conseillers sur leur propre rôle. Or, ces représentations intègrent souvent ce qui apparaît comme une opposition voire comme des hiatus et des injonctions contradictoires¹⁷⁴, qui sont certes résolues au quotidien dans leurs liens avec les organisations syndicales, leur proximité avec le droit et leurs pratiques de jugement, mais restent fortement ancrées dans les conceptions qu'ils se font de leur rôle judiciaire et militant.

Il paraît donc intéressant d'étudier les justifications des conseillers prud'hommes et la manière dont ils conçoivent leur rôle et celui de l'institution, de manière à voir ensuite en quoi leurs trajectoires et leurs pratiques s'en éloignent ou s'en rapprochent, mais aussi la manière dont ils incorporent, au moins discursivement, leur rôle. De fait, ils sont sans cesse sommés, par les observateurs (notamment les sociologues), par les responsables syndicaux ou par les professionnels du droit, d'expliquer la position frontalière de l'institution dans laquelle ils exercent leur activité et la manière dont ils réussissent à la fois à être de « bon » militants et de « bons » juges, ils privilégient une présentation d'eux-mêmes fondée certes sur leur fonction de représentation de leurs mandants, mais aussi sur le respect du droit d'une part, sur la parité, le consensus et la conciliation d'autre part. C'est la manière dont ils relient l'ensemble de ces conceptions de leur mandat que nous voulons explorer maintenant. Selon Patrick Hunout, c'est par l'incorporation du modèle de justice professionnelle et donc la référence ultime au champ juridique que les prud'hommes résolvent ce paradoxe. Nous voudrions montrer que la réalité est plus complexe et que, même dans leurs représentations, les conseillers prud'hommes mettent en valeur les trois éléments de justification.

Pour ce faire, dans le questionnaire que nous avons réalisé, nous avons posé un certain nombre de questions ouvertes et fermées, qui permettent de montrer le sens général que les conseillers donnent à leur action. Nous avons sélectionné deux questions, auxquelles presque tous les conseillers ont répondu, et certain même assez longuement :

- De manière générale, comment jugez-vous vos relations avec les conseillers employeurs ? Expliquez pourquoi
- Que représente pour vous votre rôle de conseiller prud'homme ?

L'analyse des réponses à ces questions permet de systématiser les éléments présents dans les entretiens et de saisir les représentations collectives des conseillers prud'hommes. Au total, c'est une sorte d'idéologie prud'homale qui peut être mise en forme autour de plusieurs éléments centraux : la recherche du consensus, la parité organisée et la conciliation. Ces « valeurs » renvoient à l'histoire de la prud'homie, qui reste toujours présente, au moins dans les esprits, et qui est résumée par la devise marquée sur les médailles portées par les conseillers « *servat et conciliat* ». Le détour du premier chapitre par l'histoire nous a permis de montrer comment cette devise avait structuré l'institution, mais comment elle avait été battue en brèche, dans la réalité, par les processus de syndicalisation, mais aussi de judiciarisation. Il faut alors comprendre comment ces trois éléments cohabitent et se combinent dans les représentations des conseillers.

¹⁷⁴Patrick Hunout, *Droit du travail et psychologie sociale*, Paris, Méridiens-Klincksieck, 1990.

a) Des valeurs partagées par delà les clivages

Au total, les conseillers affirment presque unanimement avoir de très bons rapports avec l'autre collègue, ce qui peut étonner quand on écoute les magistrats de carrière, juges départiteurs en particulier, évoquer leurs expériences des blocages de l'institution par les conflits entre collègues. Les salariés sont même moins de 5% à juger mauvaises leur relations avec les employeurs. Pour une première analyse, ces résultats tendraient à vérifier l'absence de conflits au sein du conseil et la persistance d'une idéologie de la concorde et du dépassement des classes telle que l'a décrite Pierre Cam¹⁷⁵. Les résultats vont d'autant plus dans ce sens que ce sont les employeurs qui jugent que les relations au sein du conseil sont bonnes : les dominants auraient tout intérêt à dissimuler les rapports de force qui se cachent au sein des conseils.

Tableau 1 : Jugements des conseillers sur les rapports au sein des conseils

Relations sont	employeurs		salariés	
	N	%	N	%
excellentes	58	14,04%	52	13,23%
Plutôt bonnes	276	66,82%	213	53,85%
Moyennes	68	16,46%	96	24,62%
Plutôt mauvaises	7	1,69%	14	3,59%
Très mauvaises	0	0	2	0,05%
NSPP	4	0,1%	16	4,07%
total	413		393	100%

De fait, de nombreux entretiens pointent la bonne entente au sein du conseil, le dialogue entre les collègues, que tout sépare par ailleurs. L'absence de conflictualité, l'existence d'un terrain d'entente par delà les idéologies et les positionnements, et même en opposition avec les organisations syndicales et patronales qui poussent parfois à la confrontation sinon à l'affirmation des différences, semblent faire des conseils des lieux de conciliation, au sens général du terme et pas seulement en son sens prud'homal, et des lieux de pacification des rapports sociaux et de mise en concordance d'intérêts divergents.

« Contrairement à ce qu'on pourrait croire, l'ambiance n'est pas conflictuelle en dehors des délibérés, où là, on peut avoir des oppositions. On essaie de garder entre nous une certaine... je dirais pas amitié, mais au moins chacun se respecte. Il n'y a pas de difficultés particulières. »
(Président salarié – CGT – d'un conseil d'une très grande ville)

Presque tous les entretiens insistent, en ce sens, sur la mise entre parenthèses des clivages politiques et surtout syndicaux, au profit d'un certain accord, souvent provisoire et partiel, mais qui permet au conseil de juger et de persévérer dans sa mission tout en répondant aux critiques dont il est l'objet. De même, de nombreux conseillers évoquent la nécessité de « laisser sa casquette au vestiaire », ce qui conduit notamment à accepter de ne pas défendre un pair dans la mesure où il est « indéfendable ». Le « bon » conseiller prud'hommes, c'est celui qui ne défend pas l'indéfendable, surtout lorsqu'il est un pair. L'image revient dans de nombreux entretiens, notamment avec des présidents de conseils :

Q. : « est-ce que vous pourriez définir ce que c'est, pour vous, un bon conseiller prud'homal ?

¹⁷⁵Pierre Cam, *Les prud'hommes juge sou arbitres ?*, op. cit.

R. : Comment on pourrait dire... un conseiller prud'homal, c'est quelqu'un, il ne faut pas qu'il soit trop buté. Il faut qu'il juge suivant les faits, qu'il soit juste (...) il faut être équitable, quoi. Je vous dis pas... c'est pas une question de casquette, ce n'est pas une casquette. C'est d'être équitable. Parce que autrement, si on disait que l'employeur il aurait toujours raison, ce serait mauvais, et si on disait que le salarié a toujours raison, ça n'irait pas. » (président d'un petit conseil de prud'hommes). »¹⁷⁶

Ce travail de construction de consensus, dont nous verrons dans la troisième partie comment il se fait au concret, est très présent dans les entretiens, en particulier dans les moments où les enquêteurs ont été témoins d'interactions entre employeurs et salariés. Dans ces circonstances, les protagonistes semblent littéralement jouer devant le sociologue le jeu institutionnalisé de la parité, quitte ensuite, quand l'autre quitte la scène, à faire entrer le témoin dans les coulisses du désaccord¹⁷⁷.

Lors d'un entretien dans un conseil d'une ville moyenne, une conseillère employeur et un conseiller salarié¹⁷⁸

Employeur : « Nous nous sommes trouvés des atomes très... nous travaillons très agréablement ensemble alors comme je dis nous ne sommes pas forcément du même bord et malgré tout nous arrivons très bien à débattre et à concilier et à trouver... des solutions pour les gens qui s'adressent à nous.

Salarié : On n'a pas *d'a priori*. Je crois que ce qui nous guide, c'est le code, bien entendu. Le bon sens, après. Mais je crois que pour les prud'hommes, il faut laisser les étiquettes à la porte. On a une sensibilité, mais de toutes façons le dossier, il est bon ou il est mauvais (...)

Employeur : A partir du moment où on est complètement impartial, les choses vont bien et on n'a jamais eu aucun problème... »

Le « ping-pong » paritaire continue ainsi plusieurs minutes, pendant lesquelles les deux protagonistes s'échangent des amabilités et montrent leur accord sur la philosophie de la prud'homie, qui consiste à respecter le droit et à régler la difficile dialectique entre euphémisation des clivages et défense des délégataires. Puis, dès le départ de l'employeur, le salarié revient sur ses relations avec son homologue, en expliquant que la bonne entente est, de sa part, un artifice stratégique et le résultat du souci de cohésion entre les deux. Chacun a fait un pas vers l'autre dans une politique de compromis qui ne remet pas en cause leur identité syndicale et de classe.

Comme on le voit, c'est le dispositif propre à l'institution prud'homale qui semble permettre ce travail de pacification : il est en effet fondé sur une parité organisée et institutionnalisée, mais aussi sur la nécessité d'être vus par l'extérieur, et notamment par le champ judiciaire, comme un tribunal qui juge « en droit », c'est-à-dire en laissant de côté les appartenances sociales, syndicales et politiques, mais aussi, par conséquent, la légitimité liée à la délégation qu'ils ont obtenue par l'élection. Ainsi, l'euphémisation des conflits et la neutralisation des conseils apparaissent comme une nécessité pour permettre à l'institution de fonctionner et de contrecarrer le déficit de légitimité judiciaire dont les professionnels du droit et de la justice la gratifient. C'est aussi de cette manière que l'on peut comprendre les réactions complexes par rapport au départage : faire appel au juge départiteur fait la preuve de l'échec de la parité institutionnalisée productrice de consensus et de normativité judiciaire ; en même temps, il signifie la limite que les conseillers prud'hommes se refusent de franchir, et au-delà de laquelle les exigences de la fonction judiciaire mettent à mal les impératifs de la représentation syndicale. Dès lors, le départage n'est pas seulement un échec, il est la manifestation même de la prud'homie et de sa position de lieu frontière, ni tout à fait un « lieu

¹⁷⁶ Entretien n° C05.

¹⁷⁷ Erwin Goffman justifie ainsi son attention aux interactions dans la vie quotidienne et sa métaphore théâtrale, qui permet de prendre au sérieux le travail de représentation des acteurs dans l'institution : « Parfois l'acteur choisit de s'exprimer d'une façon déterminée, mais essentiellement parce que son statut social réclame ce genre d'expression et non pas pour obtenir de ses interlocuteurs une réponse particulière (en dehors d'une vague approbation) » : cf. Erwin Goffman, *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, Paris, Minuit, 1973, p. 15.

¹⁷⁸ Entretien n° J09

neutre » judiciairisé ni vraiment un lieu d'expression des clivages sociaux, mais les deux à la fois.

b) Parité et conciliation

L'analyse des réponses aux questions ouvertes du questionnaire permet de généraliser les propos tenus lors des entretiens, et qui rappellent sans cesse que les conseillers prud'hommes « enlèvent leur casquette » en entrant au conseil, c'est-à-dire se dépolitisent et s'accordent pour juger en droit et en équité, en délaissant les appartenances syndicales et patronales, qui leur ont pourtant permis d'intégrer le conseil. Une analyse sommaire des fréquences des mots, réalisée avec le logiciel Lexico 3, permet de montrer les principaux mots utilisés par les conseillers pour répondre aux questions concernant les relations avec le collègue adverse et la conception générale qu'ils ont de leur rôle.

Tableau 2 : Fréquences des mots dans les réponses à la question ouverte sur les relations entre les collègues

	Conseillers employeurs	Conseillers salariés
Employeur(s)	15	117
Salarié(s)	65	50
droit	55	39
Respect/respecter	35	48
mutuel	13	14
justice	7	17

Nous n'avons gardé que les principales expressions qui se retrouvent dans les deux collèges ; ainsi le terme travail est présent 17 fois pour les conseillers salariés, mais il est absent chez les conseillers employeurs ; il en est de même du mot entreprise, présent 11 fois chez les employeurs et absent chez les salariés.

Tableau 3 : Fréquences des mots dans les réponses à la question ouverte sur ce que représente le rôle de conseiller

	Conseillers employeurs	Conseillers salariés
Salarié(s)	16	103
Employeur(s)	30	33
Travail	39	70
droit	33	54
Social(e)	29	42
Défendre/défense	21	36
Juge(s)	18	19
justice	16	60
Respect/respecter	15	16

Le premier élément à remarquer est la matérialisation dans le langage de la parité institutionnalisée : dans les deux questions, et donc y compris dans celle où il n'est pas demandé aux conseillers de prendre position sur leurs homologues, ce sont les termes de salariés et d'employeurs qui sont les premiers utilisés. Plus encore, les tableaux montrent la proximité entre les deux collèges ; c'est en particulier assez impressionnant dans les réponses à la deuxième question ouverte, dans laquelle on ne retrouve quasiment pas de mots utilisés uniquement par l'un des deux collèges. C'est dire un certain accord sur la signification de la prud'homie et les représentations que peuvent s'en faire les conseillers. La seule différence tient dans le rapport au droit : alors qu'il est très souvent rappelé par les conseillers salariés, il l'est peu par les employeurs. La deuxième partie du rapport, revenant sur les trajectoires des conseillers et leur rapport au droit, permettra d'élucider ce point.

Mais ce qui surprend surtout dans l'analyse de ces réponses c'est la place du respect, et plus encore du « respect mutuel », l'expression revenant assez souvent chez les conseillers.

On pourrait multiplier les exemples qualitatifs de ce phénomène ; trois exemples de réponses issus de chaque collège suffiront à le faire comprendre :

Pour les salariés :

- « Question de personnes, dans notre section les patrons et les salariés savent souvent mettre de côté les préjugés et sont suffisamment intelligents pour accepter de ne pas être d'accord sur tout et de rechercher des solutions » (s1)

- « respect des différences. Esprit tourné vers la conciliation et l'écoute de l'autre » (s14)

- « dans un conseil de taille moyenne, nous nous connaissons tous et les relations sont moins stressantes. les conseillers ont une volonté de rendre des décisions qui ne sont pas "partisanes" uniquement, ce qui n'empêche pas et c'est plutôt une bonne chose, que beaucoup de délibérés soient "rendus" » (s32)

Pour les employeurs :

- « volonté commune de comprendre trouver une solution satisfaisante pour les deux parties » (e6)

- « il y a une volonté réciproque de "rendre la justice" sans entrer dans des querelles de chapelle » (e12)

- « écoute mutuelle, respect des opinions, se centrer sur les faits et le droit face à ces faits; être objectif » (e23)

Dans les entretiens, on retrouve souvent cette idée de respect, l'idée qu'il existe une communauté institutionnelle, qu'il faut protéger contre l'extérieur et qu'il faut faire fructifier au-delà des clivages classiques et classistes. Même si le mot même de conciliation est très peu présent parce qu'il renvoie, nous allons le voir, à un moment précis de la procédure, on retrouve bien l'idée générale d'un accord et d'une mise en commun des bonnes volontés ; celle-ci passe par l'expression de la mise entre parenthèses, volontaire et assumée, des appartenances syndicales – d'ailleurs, les mots « syndicat » et « patron » sont très peu présents. De même, la référence au droit est importante, mais les représentations des prud'hommes comme une justice sont assez peu nombreuses. Les valeurs prud'homales ainsi présentées permettent le bon fonctionnement des conseils de prud'hommes en les mettant à distance des deux pôles. De fait, les observations mettent en valeur des formes de respect mutuel des uns et des autres et une certaine écoute entre les conseillers, comme si le dispositif prud'homal produisait une forme de coexistence pacifique, génératrice de valeurs communes, transcendant les statuts, les classes sociales, les habitus et les principes idéologiques à travers une série d'ajustements. Ou, pour le dire autrement, les prud'hommes pourraient être ce lieu, rêvé ou fantasmé par certains, craint par dessus tout par d'autres, où les clivages disparaissent derrière la force de l'institution et la réalité des pratiques homogénéisant les acteurs.

Un entretien avec un conseiller employeur d'un conseil de petite taille décline particulièrement bien cet élément : « Les hommes et les femmes se découvrent, et on commence à découvrir chez les autres si c'est un homme honnête ou pas. On a des convictions syndicales, est-ce qu'il y a toujours sans arrêt cette affirmation de la conviction syndicale qui l'emporte sur l'analyse du cas ou est-ce qu'à un moment l'homme, qui est quand même au-dessus de la conviction syndicale quelle qu'elle soit, l'homme avec un grand H, est un honnête homme, un homme prude (...) Assez rapidement il se découvre une intelligence de groupe. »¹⁷⁹

Cette vision personnaliste de la prud'homie est certes radicalisée dans cet entretien et renvoie au catholicisme social très présent dans la région, mais elle est assez courante, dans une version plus euphémisée et peut renvoyer, explicitement ou implicitement, à l'histoire de la prud'homie, marquée, comme nous l'avons expliqué, par une idéologie paternaliste et de refus des clivages de classes.

Ces représentations dépolitisées et « désyndiquées » apparaissent comme une exigence pour que les conseillers soient pris au sérieux par les acteurs du champ juridique et puissent exercer leur fonction de juger sans être mis en difficulté et sans être sans cesse contraints à des exercices de dénégation. Les conceptions du rôle que nous avons mises en valeur sont certes très homogénéisées : comme nous allons le voir dans la partie suivante, tous les conseillers n'ont pas le même rapport au droit ni aux organisations syndicales. Il reste que l'institution prud'homale se maintient paradoxalement grâce à ce qui la fragilise en même temps : la coexistence d'une légitimité syndicale et d'une légitimité juridique. L'institution « tient » et se défend à travers ces deux légitimités, qui sont habillées d'un certain nombre de « valeurs idéologiques », issues de l'histoire, que chacun fait mine de partager avant de retourner à son droit et à son organisation.

¹⁷⁹ Entretien n° C07.

Deuxième partie

Les conseillers prud'hommes : portrait de groupe

Dans la première partie, nous avons présenté et analysé l'institution prud'homale. On a montré qu'il s'agissait d'un espace spécifique même s'il a du mal à s'autonomiser, pris entre trois modes logiques de légitimation : le syndicalisme, la justice et le monde du travail. Il est alors intéressant de passer d'une perspective centrée sur l'institution et l'organisation à une analyse des acteurs qui l'habitent, l'incorporent, en un mot la font exister. L'analyse des trajectoires sociales des conseillers prud'hommes, mais aussi l'étude de la manière dont ils endossent leur rôle et le transforment – et ce faisant transforment l'institution¹⁸⁰, permet de penser ensemble les logiques d'institutions, les logiques individuelles et les logiques sociales. Ce qui signifie qu'il faut analyser, à la fois en termes qualitatifs et quantitatifs, aussi bien l'histoire des conseillers, leurs expériences et leurs dispositions, mais aussi la manière dont ils vivent leur rôle de conseiller prud'hommes et ce qu'ils en font.

Pour ce faire, l'enquête a été menée sur un double front, à la fois quantitatif et qualitatif. Nous avons donc réalisé un questionnaire, à partir d'un certain nombre d'entretiens exploratoires. L'usage des méthodes quantitatives a plusieurs objectifs. D'abord, et au moins depuis Durkheim, le travail sociologique a pour objectif d'établir des régularités sociales pour sortir des cas individuels et du « rôle des personnalités » ; non que le poids de l'individu soit négligeable, bien au contraire, mais dans la sociologie du droit plus encore qu'ailleurs sans doute, il est nécessaire de dépasser les analyses individuelles pour saisir des processus collectifs ; ce type d'analyse non seulement n'enferme pas la dimension individuelle mais permet au contraire de l'enrichir¹⁸¹. D'autre part, l'usage de méthodes quantitatives permet de comparer des trajectoires et des « familles » de trajectoires en montrant que les parcours présentés et perçus comme « atypiques » le sont parfois moins que ce que l'on pense. Enfin, le quantitatif, allié à un travail monographique et biographique fin et micro-sociologique, à partir d'observations et d'entretien avec des conseillers prud'hommes, permet précisément de remettre en perspective les matériaux qualitatifs. D'où l'utilisation concomitante des entretiens approfondis, qui permettent de restituer la complexité et l'épaisseur historique des configurations locales. C'est donc en pratiquant une complémentarité de ces modes de recueil et d'analyse des données que l'on peut proposer une analyse à la fois plus riche et plus explicative des trajectoires prud'homales

L'objectif de cette deuxième partie est donc de dresser un portrait de groupe des conseillers (comprendre, pour comprendre à la fois où se recrutent les conseillers dans l'espace social, en l'occurrence dans l'espace professionnel et dans l'espace syndical), comment ils investissent leur mandat en fonction de leur trajectoire (professionnelle, syndicale et perso) et quelles sont leurs attentes par rapport à l'institution. Dans un premier chapitre, après avoir rappelé les conditions dans lesquelles nous avons élaboré et administré le questionnaire, nous esquisserons à grands traits les contours et les caractéristiques du groupe des conseillers. Nous pourrons alors revenir, dans un deuxième chapitre, sur les conditions d'entrée dans la prud'homie à partir notamment des moments qui ont préparé et rendu possible leurs candidatures puis leur entrée au conseil. Nous en déduirons les différents usages qui sont faits, consciemment ou non, du mandat, en tenant ensemble d'une part leurs motivations et leurs attentes à l'égard de l'institution et de leur engagement prud'homal, d'autre part les contraintes et les opportunités offertes par cette institution frontière.

¹⁸⁰ Jacques Lagroye, « On ne subit pas son rôle », *Politix*, n° 38, 1997, p. 7-17.

¹⁸¹ Référence Lebaron sur les méthodes quantitatives.

Chapitre 4 : un groupe éclairé

Grâce à un questionnaire d'une centaine de questions, nous avons pu recueillir des éléments sur ceux qui, au sein des conseils de prud'hommes, rendent la justice du travail. L'objectif de cette sociographie des conseillers prud'hommes était double. Il s'agissait tout d'abord de situer les conseillers dans l'espace social (en termes d'origine sociale, de niveau de diplôme, de catégorie socioprofessionnelle...), mais aussi dans l'espace syndical et dans l'espace judiciaire, en essayant de restituer ces différentes trajectoires professionnelles, syndicales et judiciaires. Il s'agissait ensuite de saisir les conditions, matérielles mais aussi institutionnelles et sociales, dans lesquelles ils faisaient leur travail de juge au sein du Conseil et en relation avec les autres acteurs de la prud'homie (magistrats, avocats, greffiers...). Pour ce faire, le questionnaire a été structuré en quatre séries de questions concernant la situation de conseiller prud'homme et l'opinion sur ce rôle, la situation syndicale et la situation professionnelle et personnelle. Nous pouvions ainsi rendre compte à la fois de l'activité judiciaire de ces juges non professionnels et de leur engagement (sous forme syndicale mais pas seulement) pour chacun des collègues.

Ce chapitre vise à faire la lumière sur les conseillers prud'hommes et sur les enjeux que constitue l'objectivation sociologique d'une telle population pour les acteurs de la prud'homie (1). Les premiers résultats révèlent que l'on a affaire à une population éclairée, au sens où non seulement il s'agit d'une élite sociale et culturelle, comparée à l'ensemble de la population active (2), mais aussi à une population très engagée¹⁸², au sein de leur organisations syndicale, mais aussi dans d'autres dimensions de la vie militante (3).

1. Les enjeux scientifiques et sociaux d'un questionnaire

La France compte 14 610 conseillers répartis dans les 271 conseils de prud'hommes (dont 7 dans les Départements d'Outre-mer). Pour enquêter sur une population aussi nombreuse, il fallait donc se restreindre à un échantillon et s'assurer de la coopération des personnes interrogées en les intéressant à notre enquête. Le colloque organisé à notre initiative avec le concours du Bureau des prud'hommes du ministère de l'Emploi et des affaires sociales et avec celui du Conseil économique et social avait entre autre pour objectif de restituer aux conseillers les résultats de l'enquête par questionnaire à laquelle ils avaient contribué¹⁸³. Finalement, les retours assez nombreux (26%) que nous avons obtenus montrent que malgré la grande hétérogénéité des conseils de prud'hommes concernés, la population enquêtée présente dans son ensemble des tendances nationales.

¹⁸² Cf. Nicolas Swierczek, « L'engagement prud'homal salarié : un engagement militant ? Evaluation des représentations, enjeux et modes d'action du conseiller prud'homal salarié » mémoire de DEA de sociologie, Université de Lille 1, 2004 ; ainsi que sa thèse en cours de rédaction.

¹⁸³ Pour une synthèse des trois demi-journées, cf. <http://www.travail.gouv.fr/actualite-presse/manifestations/les-prud-hommes-actualite-une-justice-du-travail-4004.html>. Les actes de ce colloque sont à paraître dans un ouvrage collectif : *Les prud'hommes : actualité d'une justice du travail*, Paris, Croquant, novembre 2007.

a) un échantillon raisonné de dix départements

Plusieurs possibilités s'offraient à nous pour constituer notre échantillon. Nous aurions pu constituer un échantillon aléatoire de conseillers à partir d'un tirage au sort des individus. Mais nous ne disposions pas d'une liste exhaustive (et à jour) des conseillers prud'hommes¹⁸⁴. En l'absence d'un tel document¹⁸⁵ et parce que nous souhaitions mener en parallèle des enquêtes sur différents conseils de prud'hommes, nous avons préféré choisir les conseillers à partir de CPH. Mais de manière à couvrir une unité territoriale suffisamment large dans laquelle nous pouvions situer les CPH, nous avons choisi de nous focaliser sur des départements et de considérer tous les CPH du département. Ce choix était conforté par le fait que les listes de candidats étaient élaborées à l'échelle départementale, au sein des Unions départementales des organisations syndicales ou entre les échelons départementaux des organisations patronales pour la constitution de listes communes.

Dix départements ont été choisis à partir de plusieurs critères : l'activité économique (rural/industriel) et le bassin d'emplois, les forces syndicales en présence, l'activité judiciaire des CPH, et l'accessibilité aux sites et leur bonne connaissance par les enquêteurs effectuant les monographies. (cf. rapport intermédiaire)

- l'Isère, du fait du caractère industriel du lieu (avec un bassin industriel alliant industries anciennes et industries nouvelles) ;
- le Bas-Rhin, du fait de la relative nouveauté de nombreux conseils (notamment dans leur forme actuelle, avec la disparition de l'échevinage en 1982) ;
- la Vienne, département assez rural mais aussi très divers : une forte et ancienne implantation industrielle dans le Châtellerauldais, une implantation industrielle nouvelle et un fort secteur des services autour de Poitiers ;
- le Nord, qui constitue un lieu central pour la prud'homie industrielle, aujourd'hui en grande difficulté mais aussi en reconversion industrielle ;
- la Somme, là aussi très divers : marqué par des bassins industriels en déclin mais aussi, notamment autour d'Amiens, une économie de services ;
- le Rhône, lieu de naissance de la prud'homie en France, avec un très gros conseil, celui de Lyon, entre industrie et services.
- Un département de région parisienne était indispensable. Nous avons choisi celui des Hauts-de-Seine du fait de la présence de nombreux sièges sociaux d'entreprises, d'où le grand nombre de cadres et la place importante occupée par les grandes entreprises.
- Enfin, nous avons choisi deux départements ruraux, dont la structure des résultats aux élections prud'homales s'éloignait le moins de la moyenne nationale. Après calcul, nous avons pris les Pyrénées-Atlantiques et le Gers, très rural, avec un seul conseil de 40 conseillers où les employeurs de l'économie sociale occupent la moitié des sièges de la section « Activités diverses ».
- Il nous a semblé impossible de ne pas prendre en compte le conseil des prud'hommes de Paris, qui représente plus d'un quart de l'échantillon, alors qu'il représente en réalité bien 5,5% de l'ensemble des conseillers. Mais les réponses obtenues sur ce CPH ont la même structure que l'ensemble de l'échantillon. Même si les conseillers de Paris sont légèrement

¹⁸⁴ Dans leur enquête en cours sur les syndicalistes de la CGT du Nord, Jean-Gabriel Contamin et Roland Delacroix ont rencontré une difficulté plus importante encore pour obtenir une base de données de militants à qui envoyer le questionnaire qu'ils avaient prévu.

¹⁸⁵ Le ministère du Travail ne dispose que d'une liste partielle des conseillers prenant leur mandat que leur envoient les présidents de CPH. Un annuaire (sans mise à jour) est publié pendant la mandature à la Documentation française. Il était seulement en cours de constitution lorsque nous avons commencé notre enquête.

plus diplômés que les autres, ce qui correspond à l'écart de la population parisienne avec le reste de la France, il n'apparaît pas de distorsion majeure du fait de la présence de ce conseil dans l'échantillon.

Au total, c'est 3100 questionnaires qui ont été envoyés aux 41 CPH sélectionnés. Restait à négocier la passation du questionnaire.

b) des conditions disparates de passation du questionnaire

Notre enquête sur la sociologie des conseillers prud'hommes n'intéressait pas les autorités ministérielles et suscitait des craintes de la méfiance parmi les responsables en charge de la question au sein des organisations syndicales et professionnelles. Nous ne pouvions néanmoins pas nous passer de leur collaboration, même passive.

Nous avons rencontré tous les responsables nationaux des grandes confédérations syndicales (CGT, CFDT, FO, CGC, UNSA, CFTC) et des organisations professionnelles (MEDEF, CGPME, UPA, UGERES) pour leur expliquer notre démarche et tenter d'obtenir leur concours. Nous pensions qu'ils pouvaient inciter leurs adhérents à répondre à notre questionnaire et qu'ils pouvaient être intéressés par les résultats de notre enquête, pour préparer les prochaines prud'homales par exemple ou, éventuellement, pour asseoir leurs revendications sur des données chiffrées sur les conditions d'exercice du mandat de conseiller dans les CPH. Or, notre questionnaire intervenait à un moment délicat dans la mesure où une réforme de l'indemnisation et du statut de conseiller était en cours à la Chancellerie après la remise du rapport Desclaux et l'examen de propositions telles que la forfaitisation du temps de rédaction des jugements. Dans cette configuration, à la traditionnelle méfiance à l'égard des chiffres et de leurs usages politiques¹⁸⁶, s'ajoutait la volonté de ne pas donner aux membres du ministère une quelconque occasion de justifier des réformes. Nous avons donc décidé de retirer toutes les questions relatives au temps passé dans les différentes activités prud'homales. Nous avons dû aussi ajouter des questions d'opinion de manière à ce que les conseillers puissent exprimer leur mécontentement éventuel autrement qu'en refusant de répondre au questionnaire. De cette manière, nous espérions donner des gages de notre bonne volonté à l'égard des acteurs de la prud'homie et les rassurer quant à nos intentions.

Mais cette première prise de contact avec les responsables nationaux nous a permis de constater que les liens entre les instances dirigeantes et les syndiqués étaient très distendus, pour ne pas dire parfois inexistantes. Si nous pouvions nous en douter pour le collègue employeur qui est faiblement syndiqué, nous avons constaté ce même phénomène pour les salariés, pourtant membres d'organisations syndicales. Ce phénomène, bien connu de ceux qui travaillent sur les adhérents d'organisations, syndicales ou non, rappelle combien les confédérations ne sont ni homogènes ni parfaitement centralisées. Les relations tendues avec « ceux de Paris » pouvaient constituer un autre obstacle. Dès lors, la contribution de l'échelon national à la passation du questionnaire et à l'incitation à répondre s'avérait faible et peut-être contre-productive. Il nous fallait donc intervenir directement au niveau du Conseil des prud'hommes, ce qui impliquait de solliciter l'aide du greffe pour la distribution des questionnaires aux conseillers et le concours des présidents et vice-présidents pour favoriser l'accueil et les réponses au questionnaire. Pour les conseils où nous effectuons une monographie, la prise de contact allait de soi et dans l'ensemble nous avons eu un accueil assez chaleureux, une fois les premières craintes des conseillers dissipées. Néanmoins,

¹⁸⁶ Lors du colloque, cependant, un certain nombre de conseillers, pourtant très intéressés par les chiffres proposés, ont pu affirmer que « les chiffres on leur fait dire ce qu'on veut ».

nombre des conseillers qui nous avaient accordé un entretien trouvaient inutile de remplir le questionnaire, soit parce qu'ils estimaient nous avoir « tout dit », soit parce qu'ils rechignaient à réduire « leur vie à des croix dans des cases »¹⁸⁷. Tous se sentaient obligés de nous prévenir des difficultés que nous aurions à obtenir des réponses. Et qu'ils dénoncent les tempéraments de l'autre collège ou qu'ils tentent d'excuser les réactions des membres de leur collège, salariés et employeurs nous répétaient régulièrement que « les employeurs étaient des individualistes » et que les « salariés étaient peu disciplinés ». Nous nous attendions à de telles réticences, surtout de la part des employeurs qui sont réputés réfractaires aux formes d'objectivation sociologique¹⁸⁸. Pourtant, le taux de retour est paritaire comme si la différence entre les deux collèges s'effaçait autour d'un même intérêt à répondre sur le fonctionnement de l'institution, nous permettant ainsi de prolonger notre hypothèse sur l'existence d'une certaine unité et une véritable solidarité de l'institution par delà les clivages habituels, et en particulier les clivages de collège. (cf. chapitre 3)

La distribution des taux de retour selon les départements laisse à penser que ce n'est pas tant le contact personnel que nous avons pu lier avec les chefs de juridiction qui a favorisé des réponses nombreuses, que la taille du CPH. En effet, dans les gros conseils, comme Paris (808 conseillers), Lyon (244 conseillers, que nous pouvons assimiler au département du Rhône compte tenu du faible poids du CPH de Givors et de Villefranche sur Saône, respectivement 32 et 38 conseillers) ou encore Nanterre (198 conseillers), le taux de retour est assez médiocre. Nous aurions dû non seulement nous adresser au président et vice-président généraux mais aussi aux présidents de sections. En revanche, dans les départements comprenant des conseils plus restreints, le taux de retour est plus élevé comme si le faible nombre de conseillers favorisait les liens avec le greffier. Dans un gros conseil comme celui de Lyon qui compte 35 fonctionnaires des greffes, il est plus difficile de passer par leur concours pour mobiliser les conseillers et les inciter à répondre au questionnaire que dans un petit CPH de 32 conseillers, où le greffier, parfois aidé d'un adjoint, connaît individuellement tous les conseillers et peut prendre le temps d'évoquer avec lui le questionnaire. Aussi, ce n'est pas tant les contacts noués personnellement avec les présidents des Conseils où nous enquêtions qui ont influencé le taux de retour que la taille du conseil, son volume d'activité et son mode de fonctionnement. Mais là encore, des disparités sont fortes entre les différents CPH. Dans certains, les conseillers disposent de casiers personnels et peuvent prendre (ou non) le questionnaire lors de leur passage en bureau de jugement. Dans d'autres, les chefs de juridiction ont attendu que se tienne une assemblée générale pour distribuer les questionnaires (mais comme cette date était lointaine, le questionnaire n'a pas été distribué). Enfin, dans de très petits conseils où l'activité est réduite, les dates d'audience sont tellement éloignées que les conseillers ne viennent que très peu ou pas et ils ne pouvaient donc pas prendre connaissance du questionnaire. Ce fut le cas de Péronne dans la Somme. Au total, cependant, un certain nombre de présidents et vice-présidents de conseils de prud'hommes ont été très sensibles à notre questionnaire, parce qu'ils y voyaient une des rares preuves d'intérêt envers

¹⁸⁷ Cette attitude n'est rien entendu pas propre aux conseillers prud'hommes et elle renvoie les individus à leur « hantise » du classement social. Plusieurs conseillers, et en particulier des cadres, ont ainsi refusé de répondre à la dernière partie du questionnaire sur leurs propriétés et leurs trajectoires sociales et politiques, certains allant jusqu'à rayer rageusement l'ensemble de ces questions, d'autres appelant le CURAPP pour se plaindre du caractère personnel des questions. Ainsi, l'un de nous, venant observer une audience de bureau de jugement, se vit ainsi interpellé par un conseiller lors d'une pause : « venez à la barre et expliquez-moi pourquoi vous avez demandé dans le questionnaire l'opinion politique de mes arrière grands-parents ! » Au-delà de ces quelques exemples, la plupart des conseillers ont cependant accepté de répondre à l'ensemble de ces questions.

¹⁸⁸ Cf. Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, *Voyage en grande bourgeoisie : journal d'enquête*. Paris : PUF, 2002 (2ème édition).

leur activité, qui leur apparaît comme bien peu valorisée aujourd’hui, mais aussi une manière d’attirer l’attention des pouvoirs publics sur leur situation, au moment où des réformes étaient prévues. On comprend ainsi l’attention particulière mise par un certain nombre de conseillers à répondre longuement et scrupuleusement au questionnaire, mais aussi les petits mots d’encouragement laissés à la fin de celui-ci.

La passation du questionnaire a donc été aussi le moyen de mettre en évidence l’hétérogénéité des CPH et des conditions de travail des conseillers, non seulement matérielles (existence ou non d’un bureau, de casiers, de salles de documentation, de salles de travail...) mais aussi sociales (relations plus ou moins distendues avec les greffiers, nature des relations...) Si cet état de fait vient renforcer la nécessité de compléter les données quantitatives par des approches monographiques, permettant de prendre en compte les effets des caractéristiques du conseil sur le travail des conseillers (cf. partie 3), il invite surtout à une réflexion sur les conditions dans lesquelles les réformes judiciaires peuvent être mises en œuvre.

Tableau 1 : Retour des questionnaires par département

départements	Nb de CPH	Nb conseillers	Nb retours total	Nb retours salariés	Nb retours employeurs	Taux retour	Tx retour salariés	Tx retour employeurs
Gers	Auch	40	15	7	8	37,50 %	35,00%	40,00%
Isère	Voiron, Grenoble, Vienne, Bourgoin-Jallieu, La Tour Du Pin	256	70	40	30	27,34 %	31,25%	23,44%
Nord	Cambrai, Douai, Maubeuge, Roubaix, Valenciennes, Tourcoing, Armentières, Haubourdin, Halluin, Fourmies, Lannoy, Lille, Hazebrouck, Dunkerque	688	161	71	90	23,40 %	20,64%	26,16%
Pyrénées Atlantiques	Pau, Bayonne, Oloron-sainte-Marie	138	33	15	18	23,91 %	21,74%	26,09%
Bas-Rhin	Sélestat, Schiltigheim, Haguenau, Molsheim, Strasbourg, Saverne	282	76	37	39	26,95 %	26,24%	27,66%
Rhône	Villefranche S/ Saône, Givors, Lyon	314	91	51	40	29,30 %	32,48%	26,11%
Paris		808	197	97	100	24,38 %	24%	24,75%
Somme	Péronne, Amiens, Abbeville, Friville-Escarbotin	172	55	22	33	31,98 %	25,58%	38,37%
Vienne	Chatellerault, Poitiers	82	21	11	10	25,61 %	26,83%	24,39%
Hauts-de-Seine	Boulogne-Billancourt, Nanterre	320	86	42	44	26,68 %	26,25%	27,5%
10 départements	41 CPH	3100	806	393	413	26,00%	25,35%	26,65%

c) une population représentative

Grâce au concours de Diane Delacourt et Florence Gallemand, ingénieures d’étude au CURAPP, les réponses aux questionnaires ont fait l’objet d’un traitement statistique à l’aide du logiciel SPAD.¹⁸⁹ Les réponses obtenues laissent apparaître une certaine représentativité par rapport aux données dont on dispose sur les conseils de prud’hommes au niveau national : en termes de forces syndicales, de part des sections et de rapport de genre.

¹⁸⁹ Une première version de ces résultats sociographiques sur les conseillers se trouve dans Diane Delacourt et Florence Gallemand, « Les conseillers prud’hommes aujourd’hui : morphologie d’un groupe », in Hélène Michel et Laurent Willemez, *Les prud’hommes : actualité d’une justice du travail*, op. cit. L’essentiel des tableaux présentés ici sont extraits de cet article.

- Une représentativité des forces syndicales

Pour les conseillers salariés, la distribution des résultats concernant leur appartenance syndicale¹⁹⁰ est assez proche de la structure des résultats, toutes sections confondues, aux dernières élections électorales de 2002 :

Tableau 2 : représentativité des forces syndicales dans l'échantillon

SALARIES		
organisations syndicales	Pourcentage de l'échantillon	résultats nationaux des élections 2002
Autres	2,04%	
CFDT	29,01%	25,23%
CFE CGC	7,38%	7,01%
CFTC	8,91%	9,65%
CGT	30,79%	32,66%
CGT-FO	14,25%	18,28%
SUD	0,76%	1,51%
UNSA	2,80%	4,99%
NR	2,80%	
Sans appartenance	1,27%	

Pour les employeurs, la structure est plus difficile à identifier pour deux raisons principales. D'une part, le scrutin prud'homal est rarement concurrentiel dans la mesure où ils se présentent sur une liste d'union patronale, sur laquelle figure des membres du MEDEF, de la CGPME, de l'UPA et de l'UNAPL. Ainsi, aux élections de 2002, les listes d'union (MEDEF, UPA, CGPME, UNAPL) représentent 80,10% des élus. C'est en partie pour cette raison que nous avons posé une question sur l'appartenance à une organisation professionnelle et une autre sur le nom de la liste sur laquelle s'est présenté le conseiller¹⁹¹. Il existe quelques rares cas de concurrence lorsque un groupement d'employeurs refuse d'être assimilé au Medef. Surtout, dans les sections « activités diverses » où les employeurs de l'économie sociale ont présenté des listes distinctes (score national de 11,32%).

D'autre part, plus d'un tiers des conseillers employeurs disent n'appartenir à aucune organisation patronale et un autre tiers se répartie en une myriade d'organisations professionnelles sectorielles. Ce qui n'empêche pas qu'à l'occasion des élections, le candidat adhère à une organisation et/ou soit présenté par une liste d'union.

Tableau 3 : représentativité des forces des groupes professionnels d'employeurs dans l'échantillon

Organisation patronale	Pourcentage de l'échantillon
Autres	32,20%
CGPME	7,02%
MEDEF	23,00%
NR	4,12%
Sans appartenance	33,66%

¹⁹⁰ La question était « êtes-vous syndiqué : Non/ Oui ? A quel syndicat appartenez-vous ? »

¹⁹¹ La question était « êtes-vous membre d'une organisation professionnelle : Non/ Oui ? laquelle ? » Une autre était : « sur quelle liste vous êtes-vous présenté ? »

D'après les chiffres donnés par l'association des employeurs de l'économie sociale (AEES) qui fédère les différents syndicats d'employeurs de l'économie sociale et qui s'occupe de présenter des listes « EES » pour les élections prud'homales, notre échantillon comportait 69 employeurs de l'économie sociale (sur un total de 1550 conseillers employeurs), soit 4,45% de l'échantillon. Parmi les 413 employeurs répondants, on compte 10 questionnaires d'employeurs de l'économie sociale, soit à peine 2,5% des employeurs ayant répondu. Alors que nous nous attendions à une certaine mobilisation de la part de ces employeurs (cf. partie précédente) et un intérêt à répondre supérieur aux autres employeurs en raison de leur volonté d'affirmer une autre conception de l'entrepreneuriat, nous constatons qu'ils ont été proportionnellement moins nombreux à répondre.

Si l'on ramène ce nombre à la seule section des « activités diverses », section où ont été présentées les listes « employeurs de l'économie sociale », ces employeurs représentent 21,49% des employeurs de cette section. Dans notre échantillon, ces 10 individus ne représentent que 10% des employeurs, ce qui signifie là encore qu'ils sont nettement sous-représentés.

- Un échantillon représentatif des sections

Une autre vérification méritait d'être faite concernant le poids respectif des différentes sections. Si l'on compare la structure de notre échantillon à la répartition des conseillers en section, on constate que la section agriculture était légèrement sous-représentée par rapport à la population d'ensemble. En revanche, la section « Activités diverses » est légèrement sur-représentées dans les réponses que nous avons obtenues (24,78% des réponses contre 20% dans la population totale et 20,7% de l'échantillon).

Tableau 3 : représentativité des forces des groupes professionnels d'employeurs dans l'échantillon

sections	poids des sections dans la population totale	nombre de conseillers de l'échantillon	part de la section dans le total en%	nombre de réponses	en %
industrie	23,4	706	22,77	163	20,40
commerce	27,2	892	28,77	217	27,15
activités diverses	19,94	642	20,70	198	24,78
agriculture	8,67	154	4,96	34	4,25
encadrement	20,77	706	22,77	187	23,40
total		3100	100%	799*	100%

* Il y a eu 7 non-réponses à cette question.

- La part des femmes

Lors de nos entretiens exploratoires, nous avons constaté que nous avons essentiellement affaire à un monde d'hommes. Notre enquête quantitative nous confirme cet état de fait : 78,35% des conseillers ayant répondu à notre enquête sont des hommes (21,65% des femmes)¹⁹². La proportion d'hommes au sein du collège employeur est de 80,4% alors qu'elle n'est que de 76,23% au sein du collège salarié. Cette proportion est assez comparable à celle mise en

¹⁹² Les sans réponses ont été écartées, elles représentaient moins de 2%, les pourcentages sont donc calculés sur la base des répondants soit 790.

évidence par une enquête de l'IRES¹⁹³ en 2002 auprès des conseillers prud'hommes, bien que pour notre population la part des femmes est moindre (21,65% contre 24%). Dans l'ensemble, la population des 804 conseillers ayant renvoyé le questionnaire est assez représentative de la population nationale des conseillers.

Tableau 4 : Analyse du genre par collègue

	Enquête CPH			Enquête IRES 2002			RGP ¹⁹⁴ par l'INSEE	
	Collège salarié	Collège Employeur	Tous collègues confondus	Collège salarié	Collège employeur	Tous collègues confondus	Actifs occupant un emploi (2005)	Actifs occupant un emploi (1999)
Homme	76,23%	80,40%	78,35%	71%	81%	76%	52,55%	54%
Femme	23,77%	19,60%	21,65%	29%	19%	24%	47,45%	46%

Lecture : 78,35% des conseillers prud'hommes ayant répondu sont des hommes, ils représentent 76,23 % des salariés et 80,40% des employeurs. L'enquête IRES met en évidence un taux de 76% d'hommes pour l'ensemble des conseillers, ce taux descend à 71% dans le collège salarié et monte à 81% dans le collège employeur. Les recensements INSEE indiquent qu'ils étaient au sein de la population active 52,55% au RGP 2005 et 54% au RGP 1999.

Les femmes sont donc sous-représentées dans la population des conseillers prud'hommes. Si l'ensemble des responsables des organisations syndicales et professionnelles déplorent cet état de fait, rappelant qu'ils ont du mal à trouver des femmes, pour les prochaines élections prud'homales, ils vont devoir respecter le principe de parité, comme le précise la modification de l'article L 513-3-1 du Code du travail : « *Ne sont pas recevables les listes qui ne respectent pas le principe de la parité de la juridiction prud'homale.* »¹⁹⁵

Cet état de fait tient principalement à la structure de la population concernée dans les différents secteurs d'activité. La section industrie par exemple compte moins de 20% de femmes, ce qui correspond exactement à la part de femmes dans le secteur industriel¹⁹⁶. Ainsi, certaines sections devraient avoir moins de difficultés que d'autres pour rétablir la parité homme/ femme. En effet, la section « Activités Diverses » est une section dont la répartition Homme / Femme est assez proche de la répartition au sein de la population active¹⁹⁷.

Tableau 5 : Analyse du genre par collègue et par section

	CPH			IRES		
	Collège Salarié	Collège Employeur	Tous collègues confondus	Collège Salarié	Collège Employeur	Tous collègues confondus

¹⁹³ Enquête IRES sur les femmes. Voir sur le site.

¹⁹⁴ Recensement général de la population 2005 : population des ménages ordinaires de 15 ans ou plus par type d'activité.

¹⁹⁵ LOI n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social (JO 31 déc.), Article 59 : Après le II de l'article L. 513-3-1 du code du travail, il est inséré un II bis ainsi rédigé : « II bis. - Ne sont pas recevables les listes qui ne respectent pas le principe de la parité de la juridiction prud'homale. »

¹⁹⁶ Source : *Insee, enquêtes emploi 2005*, tableau actifs occupés selon le secteur d'activité.

¹⁹⁷ Pour une analyse de la faible représentation des femmes dans le corpus, cf. chapitre 3 de cette partie.

Section s			<i>H</i>		<i>F</i>		<i>Homme</i>		<i>Femme</i>		<i>H</i>		<i>F</i>	
	<i>Hommes</i>	<i>Femme</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>e</i>	<i>e</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
Industrie	83%	17%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%	82%	18%
Commerce	77%	23%	82%	18%	80%	20%	68%	32%	80%	20%	74%	26%		
Activités Diverses	64%	36%	78%	22%	72%	28%	53%	47%	79%	21%	66%	34%		
Agriculture	80%	20%	77%	23%	79%	21%	69%	31%	NC	NC	NC	NC		
Encadrement	80%	20%	81%	19%	81%	19%	77%	23%	83%	17%	80%	20%		
Toutes sections	76%	24%	80%	20%	78%	22%	71%	29%	81%	19%	76%	24%		

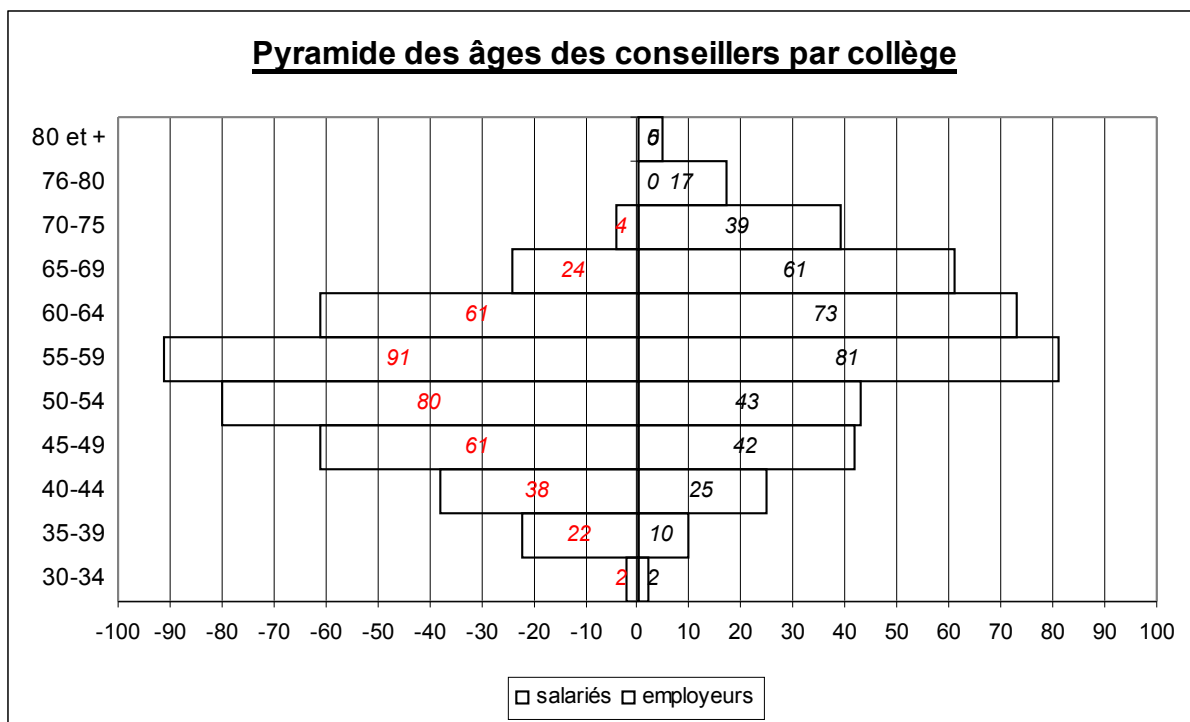
Lecture : 82% des conseillers prud’hommes appartenant aux sections industrie sont des hommes, ce taux est identique dans le collège employeurs, il atteint les 83% chez les salariés. L’enquête de l’IRES indique que les hommes représentent 82% des conseillers des sections industries quelque soit l’effectif observé : collège salariés, collèges employeurs ou tous collèges confondus.

2. Une élite sociale et professionnelle ?

Les différents travaux historiques sur le mouvement ouvrier et sur les organisations syndicales mettent en évidence la présence d’une élite ouvrière dans les organisations de défense et de représentation des ouvriers (BIBLIO). Plus récemment, cette même tendance a été constatée concernant les représentants syndicaux (BIBLIO). Les conseillers prud’hommes ayant participé à l’enquête apparaissent en effet plus âgés, plus diplômés et ayant une position professionnelle et sociale plus stable que l’ensemble de la population au travail. On rejoint ainsi les travaux sociologiques classiques sur l’absence de représentativité sociale des porte-parole des salariés.

a) Des hommes d’âge mûr

Les conseillers prud’hommes sont d’abord relativement plus âgés que la population active qu’ils représentent. Une pyramide des âges permet de visualiser la distribution des conseillers par collège et par tranche d’âge (tranches de 5 ans). Si le pic démographique est situé, pour les deux effectifs, entre 55 et 59 ans, on remarque que les bosses de la pyramide sont légèrement décalées : elles s’observent entre 50 et 60 ans chez les salariés et entre 55 et 65 chez les employeurs. Si le benjamin a 31 ans et le doyen 87 ans, l’âge médian des conseillers est de 55 ans pour les employeurs et de 50 ans pour les salariés. Quant à leur âge moyen, il est de 56,2 ans. Les salariés sont en moyenne plus jeunes (53,3 ans) que les employeurs (59 ans).



Lecture : dans la tranche 30-34 ans, on compte 2 conseillers salariés et 2 conseillers employeurs dans notre échantillon.

Si l'on compare cette structure par âge de la population des conseillers à la population active occupant un emploi, on constate que les conseillers prud'hommes sont plus âgés, voire beaucoup plus âgés. Jusqu'à 44 ans, les actifs occupants un emploi sont faiblement représentés au sein des conseils de prud'hommes : les conseillers ayant moins de 44 ans représentent 12,66% des conseillers, alors que les moins de 44 ans représentent plus de la moitié des actifs occupés. En revanche, les plus de 55 ans représentent près de 60% des conseillers alors qu'ils ne sont que 10% chez les actifs. Seuls les 45-54 ans semblent être proportionnellement représentés.

Tableau 6 : Comparaison de la structure par âge de l'échantillon avec celle de la population active

Age	Enquête CPH			INSEE RGP 1999 ¹⁹⁸		
	Collège Salariés	Collège Employeurs	Tous collèges confondus	Salariés	Non salariés	Total
30-34	0,52%	0,50%	0,51%	14,74%	10,04%	17,77%
35-39	5,74%	2,51%	4,09%	14,96%	14,22%	18,63%
40-44	9,92%	6,28%	8,06%	14,54%	16,02%	18,42%
45-49	15,93%	10,55%	13,17%	14,11%	17,85%	18,22%
50-54	20,89%	10,80%	15,73%	12,35%	17,91%	16,28%
55-59	23,76%	20,35%	21,99%	5,87%	10,83%	8,09%
60 et plus	23,24%	48,99%	36,32%	1,50%	6,37%	2,60%

Lecture : La tranche 30-34 ans représente 0,51% des conseillers prud'hommes de notre échantillon (0,52% des salariés, 0,50% des employeurs) alors qu'elle concerne selon le recensement INSEE de 1999 : 17,77% des actifs occupant un emploi (14,74% des salariés et 10,04% des non salariés)

¹⁹⁸ Actifs occupés par âge quinquennal à partir de 30 ans, INSEE RGP 1999. La tranche des 15/30 ans représente 20% des actifs : 22 % des salariés et 7% des non-salariés, elle a été exclue du tableau pour des raisons de comparabilité des effectifs, l'enquête CPH ne comptant pas de conseillers dans cette classe d'âge. La notion de « non-salariés » pour l'INSEE recouvre les statuts d'emploi d'indépendants sans salarié, d'employeurs et d'aides familiaux.

Mais ce constat d'une population des conseillers structurellement âgée doit être nuancée en analysant l'âge des nouveaux recrutés et la durée des mandats. Si l'on considère l'âge des conseillers lors de leur première élection, on constate que l'on devient conseiller à tout âge : selon nos résultats, le plus jeune conseiller était âgé de 18 ans lors de son premier mandat et le plus âgé avait 72 ans. L'âge moyen d'accès est 45 ans. Pour les salariés, 20% des conseillers ont accédé au mandat en ayant moins de 35 ans. C'est la tranche des 40-44 ans qui fournit de plus de primo-élus. Les chances d'être élu diminuent à partir de 45 ans. Passés 55 ans, un élu sur 15 seulement accède au conseil pour la première fois. Pour les employeurs, l'entrée au conseil pour la première fois se fait plus tardivement. Ils ne sont que 8,5% à entrer en ayant moins de 35 ans. C'est dans la tranche des 50-54 ans que se recrute la part la plus importante (près de 22%) des nouveaux élus. Et un quart des employeurs avaient plus de 55 ans lorsqu'ils ont été élus pour la première fois.

Tableau 7 : Âge des conseillers pour leur premier mandat

Age lors du 1er mandat	Collège		Tous collèges confondus
	Salariés	Employeurs	
- de 35 ans	20,05%	8,53%	14,23%
35 à 39 ans	17,68%	12,40%	15,01%
40 à 44 ans	19%	16,28%	17,62%
45 à 49 ans	18,47%	14,73%	16,58%
50 à 54 ans	17,15%	21,71%	19,45%
55 à 59 ans	6,86%	12,92%	9,92%
60 ans et +	0,79%	13,44%	7,18%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Lecture : 14,23% des conseillers avaient moins de 35 ans lors de leur premier mandat : 20,05% des 379 salariés et 8,53% des 387 employeurs.

Ceci s'explique d'une part par le fait que contrairement aux salariés, les employeurs prennent leur retraite plus tard et en général au-delà de 60 ans. Lorsqu'ils sont retraités, ils le sont depuis moins de 5 ans (durée du mandat). Il faut rappeler que les salariés ont le droit de se présenter seulement un an après leur retraite effective (ils finissent alors leur mandat de cinq ans et ne peuvent se représenter) ; pour les employeurs, ces limites n'existent pas. Ainsi, parmi eux, 141 sur 386 répondants déclarent être à la retraite, soit 36,5%. D'autre part ce différentiel entre employeurs et salariés est à relier principalement aux trajectoires professionnelles. Comme nous le verrons dans le chapitre 2, ce type de mandat semble « réservé » pour la fin de la carrière professionnelle (au moment où « on peut lever le pied » et où on se sent plus disponible), même si certains mènent en parallèle mandat prud'homal et activité professionnel.

L'âge élevé de la population des conseillers ne s'explique donc pas seulement par l'âge auquel sont recrutés les conseillers, puisque celui-ci n'est finalement pas si élevé, mais aussi par la durée des mandats, qui est aujourd'hui importante. De fait, 40% des salariés et 37% des employeurs exercent actuellement leur premier mandat, ce qui signifie *a contrario* que 60% des conseillers ont déjà plus d'un mandat derrière eux. Toutefois, plus la date de l'élection est ancienne, plus la part des conseillers est faible. Comme on le verra, on peut cependant faire l'hypothèse que le coût d'entrée en termes de formation juridique est suffisamment élevé pour autoriser une seconde, voire une troisième candidature. Toutefois, compte tenu de la charge que représente ce mandat, ils ne sont que 22% à avoir été élu en 1997.

Tableau 8 : Répartition par date du 1^{er} mandat

1 ^{er} mandat	Collège		Tous collèges confondus
	Salariés	Employeurs	
avant 1979	0,77%	1,72%	1,25%
1979	5,36%	4,66%	5,00%
1982	8,16%	6,62%	7,38%
1987	8,93%	8,58%	8,75%
1992	12,76%	18,87%	15,88%
1997	23,47%	22,06%	22,75%
2002	40,56%	37,50%	39,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Lecture : 1,25% des conseillers ont été élus conseiller prud'homal pour la première fois avant 1979 : c'est le cas pour 0,77% des 392 salariés et 1,72% des 408 employeurs.

Coexistent donc au sein des Conseils de prud'hommes des anciens et des nouveaux, ce qui facilite la transmission du savoir juridique mais aussi des usages prud'homaux¹⁹⁹. Coexistent aussi plusieurs générations de conseillers, selon les dates d'élections et selon leur ancienneté dans la vie professionnelle. Si l'on peut faire l'hypothèse que les conseillers recrutés en 1979 et 1982 étaient tendanciellement des « nouveaux conseillers » du fait de la très importante augmentation du nombre de sièges à pourvoir et de l'élargissement du corps électoral²⁰⁰, il reste que le roulement dans les responsabilités prud'homales reste faible, comme dans l'ensemble des rôles de représentation. En cela, les conseillers prud'hommes ne se distinguent guère de leurs homologues présents dans les autres lieux de la démocratie sociale.

b) Des salariés et des employeurs bien installés dans la vie professionnelle

Avant de se demander si le mandat prud'homal est un mandat de fin de carrière professionnelle et s'il s'inscrit dans un *cursus honorum* syndical, observons la situation professionnelle des conseillers.

Les conseillers prud'hommes enquêtés sont des salariés ou des employeurs qui occupent un emploi (59,58% des employeurs, 64,38% des salariés sont en CDI) ou qui sont à la retraite ou en pré-retraite (37% des employeurs, 24% des salariés) Ils sont très peu à être au chômage (1,8% des employeurs et 3,8% des salariés).

Tableau 9 : situation professionnelle des conseillers employeurs

situation	N	%
salariés	142	34.38%
à son compte	51	12.35%
profession libérale	37	8.96%
retraité	141	34.14%
pré-retraité	8	1.94%
chômage	7	1.69%
NR + inexploitable	27	6,54%
TOTAL (hors inexplotable)	386	100%

¹⁹⁹ Voir sur ces dimensions Thomas Brugnot et Emmanuel Porte, « LA formation du savoir-faire prud'homal : formation syndicale et rôle des pairs », in Hélène Michel et Laurent Willemez (dir.), *Actualité d'une justice du travail*, op. cit.

²⁰⁰ Jean-Pierre Bonafé-Schmitt, Catherine Dufour et Daniel Motte, « Les nouveaux prud'hommes, Région Rhône Alpes 1980-1982, Lyon », rapport de recherche, 1982, 4 vol.

De leur côté, les salariés sont plutôt en contrats à durée indéterminée et à temps complet. Par rapport à la situation de l'ensemble des salariés qu'ils représentent et dont ils jugent les affaires (il s'agit souvent de cas de licenciement), le contraste est saisissant.

Tableau 10 : situation professionnelle des conseillers salariés

situation	N	%
temps plein	253	64.38%
tps partiel	21	5.34%
retraité	79	20.10%
préretraité	15	3.82%
chômage	15	3.82%
inexploitable	2	0.51%
NR	8	2.04%
Total	393	100%

Les conseillers prud'hommes enquêtés se recrutent principalement dans les grandes entreprises. Ce constat corrobore les observations concernant la participation aux élections prud'homales²⁰¹, beaucoup plus forte dans les grandes entreprises que dans les petites, aussi bien chez les salariés que chez les employeurs. Il peut aussi être rapproché de la question de l'absence et la fragilité du syndicalisme dans les Petites et moyennes entreprises, réalité que tous les travaux sur la syndicalisation mettent en valeur²⁰².

Tous collègues confondus, c'est près de la moitié qui travaille dans des entreprises de plus de 300 salariés²⁰³. Pour les salariés, ce sont les 2 tiers des conseillers qui appartiennent à ces grandes entreprises. Plus la taille de l'entreprise décroît, plus la proportion de conseillers décroît pour atteindre 2% pour les entreprises de moins de 9 salariés. En revanche pour les employeurs, un tiers provient des entreprises de plus de 300 salariés. Et l'autre groupe important (18%) provient aussi bien d'entreprises de moins de 5 salariés que d'entreprises entre 50 et 299 salariés. Globalement, plus la taille de l'entreprise augmente, plus le nombre de conseillers prud'hommes est important.

Tableau 11 : Répartition des conseillers selon la taille de leur entreprise

Taille de l'entreprise	Collège		Tous collèges confondus
	salariés	employeurs	
moins de 5 salariés	2,11%	18,64%	10,55%
5 à 9 salariés	0,26%	9,07%	4,76%
10 à 19 salariés	3,16%	10,83%	7,08%
20 à 49 salariés	6,32%	12,34%	9,40%
50 à 299 salariés	19,74%	18,39%	19,05%
plus de 300 salariés	68,42%	30,73%	49,16%

²⁰¹ Documents sur élections 2002. enquête ministère.

²⁰² Cf. par exemple Dominique Andlofatto et Dominique Labbé, « Les syndiqués en France (1990-2006) », rapport de recherches IRENEE-PACTE CERAT, mai 2007.

²⁰³ Les sans réponses ont été écartés, elles représentaient 3,5% du total. Les pourcentages ont été calculés sur la base des 77 répondants.

Lecture : Les conseillers prud’hommes appartiennent pour 10,55% d’entre eux à des entreprises de moins de 5 salariés, les conseillers salariés ne sont que 2,11% à travailler dans ce type d’entreprises ils sont 18,64% chez les employeurs.

En croisant la taille de l’entreprise avec la situation des employeurs, nous constatons que les conseillers prud’hommes employeurs sont principalement des salariés de grandes entreprises et des retraités. De nombreux conseillers employeurs sont des cadres de haut niveau, souvent directeurs des ressources humaines (DRH), parfois comptables.

Tableau 12 : Taille des entreprises et situation professionnelle des conseillers employeurs

situation professionnelle des employeurs	taille de l’entreprise						total
	moins de 5	5 à 9	10 à 19	20 à 4	50 à 299	300 et +	
salarié	12	6	6	22	34	61	141
	16,67%	18,75%	16,22%	45,83%	48,57%	51,26%	37,30%
à votre compte	16	5	13	9	5	2	50
	22,22%	15,63%	35,14%	18,75%	7,14%	1,68%	13,23%
profession libérale	23	5	4	1	1	0	34
	31,94%	15,63%	10,81%	2,08%	1,43%	0,00%	8,99%
retraité	17	15	13	15	26	53	139
	23,61%	46,88%	35,14%	31,25%	37,14%	44,54%	36,77%
pré-retraité	3	1	1	0	2	1	8
	4,17%	3,13%	2,70%	0,00%	2,86%	0,84%	2,12%
chômage	1	0	0	1	2	2	6
	1,39%	0,00%	0,00%	2,08%	2,86%	1,68%	1,59%
Total	72	32	37	48	70	119	378

Pour des questions de lisibilité des tableaux, nous avons éliminé les non-réponse ou les réponses inexploitables (N=27 pour la situation professionnelle et N=16 pour la taille de l’entreprise).

Les employeurs de très petites entreprises, qui forment tout de même presque un cinquième de l’échantillon, sont principalement des professions libérales ou des indépendants, très probablement des artisans et des commerçants. Il faut noter l’existence de quelques avocats conseillers prud’hommes !

Cette présence forte des cadres dirigeants explique pour partie le niveau élevé de diplôme des conseillers employeurs²⁰⁴. En effet, plus de 41% des employeurs ont un diplôme supérieur à bac + 2. Si l’on ajoute la proportion de ceux ayant un diplôme bac + 2 (12,46%), les diplômés de l’enseignement supérieur représentent plus de la moitié (53,62%) des employeurs. La proportion des diplômés du supérieur est également élevée dans le collège salarié, puisqu’ils sont plus de 41%. La proportion des diplômés du supérieur (53,68%) est beaucoup plus élevée que dans la population active générale où elle représente 25%²⁰⁵. Toutefois, cette surreprésentation des diplômés ne doit pas masquer le fait qu’un tiers (32,43% exactement) des conseillers n’ont pas le baccalauréat et détiennent un diplôme de type CEP, BEPC, CAP et BEP. Cette part reste cependant largement inférieure à celle de l’ensemble de la population (54,7%). En cela, les conseils de prud’homme sont de moins en moins l’école ouvrière qu’ils prétendaient être au début du XX^e siècle. Cette part importante de diplômés est aussi le signe,

²⁰⁴ La question était : « quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ? »

²⁰⁵ La comparaison est quelque peu biaisée par le fait que les données issues du recensement concernent les 14 ans et plus tandis que les conseillers de l’étude sont âgés de 31 à 87 ans (95% sont âgés de 35 à 75 ans).

nous le verrons, d'un essor du domaine juridique dans l'activité prud'homale. Il reste cependant un certain nombre de conseillers autodidactes, pour qui les prud'hommes constituent une manière de reprendre pied dans l'espace intellectuel.

Tableau 13 : Niveau de diplôme des conseillers prud'hommes

Diplôme	Collège		Tous collèges confondus	RGP 2004
	salariés	employeurs		
CEP	6,37%	2,03%	4,25%	14,30%
BEPC	7,76%	6,38%	7,08%	12,42%
CAP, BEP	27,15%	14,78%	21,10%	27,98%
BAC	17,17%	10,43%	13,88%	19,32%
Bac +2	14,68%	10,14%	12,46%	12,42%
Bac +3- Bac +5	26,87%	56,23%	41,22%	13,55%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Lecture : 4,25% des conseillers ayant déclaré un diplôme sont titulaires d'un certificat d'étude primaire (6,37% des salariés et 2,03% des employeurs) ; ils sont 14,0% au sein de la population française des 14 ans et plus.

Mais le niveau de diplôme est très différent selon les organisations syndicales : du côté patronal, il semble y avoir une vraie division sociales entre le Medef, qui recrute à 40% des bacs +5, alors qu'à la CGPME la part de ces diplômés deux fois moins forte.

Tableau 14 : Niveau de diplôme des conseillers par organisation syndicale et professionnelle

Organisations	Niveau de diplôme (en %)									total
	CEP	Bepc	Cap-Bep	Bac pro	bac	b+2	b+3	B+5	NR	
CGT	9,09	8,26	26,45	1,65	14,88	9,92	17,36	2,48	9,92	100
CFDT	2,63	7,02	21,93	2,63	10,53	21,05	16,67	8,77	8,77	100
CFTC	5,71	2,86	22,86	8,57	5,71	17,14	25,71	2,86	8,57	100
FO	5,36	7,14	37,5	7,14	10,71	8,93	10,71	5,36	7,14	100
CFE-CGC	3,45	3,45	6,9	6,9	20,69	10,34	17,24	24,14	6,9	100
Medef	1,05	5,26	8,42	3,16	6,32	6,32	11,58	40	17,89	100
CGPME	3,45	6,9	17,24	0	0	10,34	13,79	27,59	20,69	100

Lecture : 9,09% des conseillers CGT détiennent le certificat d'études primaires. Nous avons laissé de côté Sud et l'UNSA, dont l'effectif était extrêmement faible, ainsi que les représentants des autres organisations.

Du côté des syndicats, on n'est pas étonnés par le différentiel de diplôme entre la CGT et FO d'un côté, la CFDT et la CFE-CGC de l'autre. Ajoutons que ces chiffres mériteraient d'être comparés avec les résultats d'enquêtes sur la sociographie des militants syndicaux, qui sont en train d'être terminées à l'heure actuelle.

Le niveau de diplôme des conseillers salariés est à mettre en relation avec leurs catégories. A partir de la déclaration de la profession, les conseillers ont été répartis entre les 6 postes des PCS. En faisant la comparaison avec la structure de la population, hors retraités et autres inactifs (qui représentent 4% des salariés de l'étude), on constate que les catégories « cadres, professions intellectuelles » et « professions intermédiaires » sont surreprésentées par rapport à la population active : respectivement 27% contre 13% et 34% contre 13%. Par ailleurs les ouvriers ne représentent que 13,6% des conseillers enquêtés alors qu'ils constituent plus de 25% de la population active.

Tableau 15 : CSP des conseillers prud'hommes

Catégorie socioprofessionnelle	Collège Salariés	Population active 1999
Agriculteurs	0,29%	2,72%
Artisans, commerçants, chef d'entreprise	0,29%	6,62%
Cadres, professions intellectuelles supérieures	27,25%	13,12%
Professions intermédiaires	33,91%	23,07%
Employés	24,64%	28,83%
Ouvriers	13,62%	25,64%
Total	100,00%	100,00%

Lecture : Les ouvriers représentent 13,62% des conseillers salariés et 25,64% de la population active.

Ce portrait de groupe à peine esquissé donne ainsi à voir combien la population des conseillers prud'hommes est peu représentative (au sens statistique du terme) de la population générale. Ils sont plus masculins, plus âgés, plus diplômés et ont des situations professionnelles plus stables et plus élevées que l'ensemble de la population. Ce constat recouvre largement celui qui a pu être fait à maintes reprises sur les caractéristiques sociologiques des représentants politiques²⁰⁶ mettant en évidence un phénomène de déposssession, la délégation politique étant prise en charge par une élite sociale²⁰⁷. Il n'est pas non plus sans rappeler le paradoxe qu'a mis en évidence Sylvain Maresca²⁰⁸ pour les dirigeants paysans, à savoir que les plus représentatifs des salariés (ou employeurs) sont les moins représentatifs des porte-parole. Pour ce qui est des prud'hommes, cela a des conséquences importantes : la parité, dans le sens d'une justice rendue par des employeurs et des salariés pour des employeurs et des salariés, est mise en cause dans la mesure où les juges ne ressemblent pas (en termes de représentativité) aux justiciables. Les critiques des professionnels du droit à l'égard de l'incompétence des prud'hommes doivent par conséquent être pour el moins nuancées, la sociographie du personnel prud'homal montrant le caractère majoritairement diplômé de la profession.

A l'inverse, ce caractère « élitiste » des conseillers prud'hommes renvoie à un certain nombre de phénomènes sociaux, et d'abord à la spécificité du mandat prud'homal : faisant du syndicaliste un juge, l'ambition d'intégrer les prud'hommes porte notamment avec elle une maîtrise, même minime, des outils et des catégories juridiques, ainsi qu'un sentiment de légitimité à occuper le rôle de juge. On imagine les effets d'auto-censure, qui empêchent un certain nombre de conseillers de prétendre à cette position militante. Surtout, cette sur-représentation des diplômés et de personnes « établies » est le signe du travail de sélection réalisé par les organisations intermédiaires qui constituent les listes électorales. Cette sélection des candidats jugés les plus aptes à devenir conseillers prud'homme est un processus élitiste sur lequel il faut revenir pour comprendre cette sociographie particulière des conseillers.

²⁰⁶ Daniel Gaxie, *Les professionnels de la politique*, Paris, PUF, 1973 ; Frédéric Sawicki, « Classer les hommes politiques », in Michel Offerlé (dir.), *La profession politique*, Paris, Belin, 1999, p. 135-170.

²⁰⁷ Pierre Bourdieu, « la délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52, 1984, p. 49-55.

²⁰⁸ Maresca, *les dirigeants paysans*, Paris, Editions de Minuit, 1983.

3. Des salariés et des employeurs engagés

De part le fait qu'ils soient élus, les conseillers prud'hommes sont d'abord des militants, c'est-à-dire des individus engagés dans des organisations syndicales et professionnelles, qui les présentent et les soutiennent. Ainsi, comprendre comment ils sont sélectionnés et perçus comme de « bons candidats » à la candidature est un préalable pour ensuite comprendre les conditions de leur engagement syndical.

a) Le processus de sélection

Les organisations syndicales ont pour rôle de constituer des listes, c'est-à-dire de solliciter des candidatures. Pour ce faire, elle se doivent de respecter un certain équilibre entre l'âge, le statut, l'activité, l'entreprise... Et dans ce cadre, elles doivent sélectionner entre plusieurs candidatures possibles celles à retenir.

Comme le rappelle ce conseiller prud'homme, s'occupant avec d'autres à l'union départementale de la CGT de constituer les listes de candidats, « *il y a tout un travail de recueil des candidatures et puis de sélection des candidatures* ». Ce travail s'effectue pour chacune des sections et plus ou moins facilement selon l'implantation syndicale : « *Il y a des sections où la sélection est vite faite parce qu'il n'y a pas trop de candidats, il y a juste assez de nombre de candidats (...)* Dans l'industrie on n'a pas de problème pour trouver des candidats, on a un volant de candidats assez important... En commerce, c'est plus difficile... parce que le commerce c'est la SNCF, c'est les transports en commun municipaux, c'est les banques (...). Par contre dans le commerce traditionnel, grandes surfaces, plus difficile parce que main d'œuvre plus féminine avec tout ce que ça comporte de difficultés qui peut se rencontrer, travail à temps partiel, taux de syndicalisation pas extraordinaire... donc difficultés. Alors bien sûr, si on voulait, on pourrait avoir des conseillers de la SNCF, des transports en commun et des banques. (...) Mais en ce qui concerne la CGT, la volonté c'est d'avoir une représentation qui corresponde aux métiers du commerce, alors effectivement de la SNCF, effectivement des transports, effectivement des banques, Caisse d'épargne et autre, mais aussi au-delà. Alors on a des copains de la Sodexo par exemple, on a un copain qui travaille à l'aéroport, on a une copine de Carrefour mais on a des difficultés dans les grandes surfaces pour trouver des candidats. Alors on essaie de trouver mais c'est pas simple. » Pour les sections où il y a plus de candidats que de places à pourvoir (nombre d'éligibles calculés en fonction des scores antérieurs), la sélection prend en compte d'autres critères : « on essaie de regarder femme, homme et catégorie ».

Surtout, les listes doivent reproduire l'ensemble des équilibres syndicaux internes, qu'il s'agisse des rapports entre les fédérations ou de la place des grandes entreprises présentes dans le tissu économique local. Même si les interviewés ne sont pas toujours très explicites sur le mode de constitution des listes, il semble qu'il y ait un premier travail de « dépistage » de la part des syndicats professionnels proposant les noms des volontaires, puis une sélection, au niveau de l'Union départementale, réalisée par les leaders locaux et les responsables prud'hommes. Dès lors, une liste doit tenir compte des équilibres politiques internes à la confédération. Comme le dit un militant de la CFDT président de section d'un grand conseil : « *ça fait beaucoup de paramètres, on fait des paramètres, ils sont pratiquement millimétrés... et puis parfois ça tombe au moment d'un congrès professionnel (rires) et puis... 'je peux mettre celui-là', 'non tu peux pas mettre celui-là parce que tu comprends...' enfin on sait faire ; je dis pas qu'on fait bien mais on sait faire.* »

De même, une autre exigence, commune à l'ensemble des organisations, est de mettre en valeur des militants d'entreprise. Le « bon » conseiller prud'homme est un militant fidèle à son organisation, et en même temps encore présent dans le monde du travail. On retrouve alors l'angoisse syndicale face aux « professionnels des prud'hommes » et aux « électrons libres », susceptibles de s'autonomiser de leur organisation pour devenir des juges ou des avocats sans identité militante²⁰⁹. Lorsque l'on interroge les conseillers prud'hommes sur la constitution des listes, tous reviennent sur cette exigence d'une proximité toujours forte au monde du travail et à leur syndicat, comme par exemple ce militant de la CGT d'un conseil d'une ville moyenne, qui fut conseiller plusieurs décennies et est aujourd'hui formateur : « *Il faut qu'on ait des gens qui soient déjà militants. Ça commence déjà à ce niveau là. Il faut des gens qui soient dans les entreprises, en action... que les syndicats détachent pour cette fonction.* ». Cette proximité à l'entreprise a d'ailleurs une autre logique, celle d'apporter au candidat les voix des collègues de l'entreprise.

Enfin, même si les leaders prud'hommes évoquent peu la question du droit et des compétences juridiques dans le choix des conseillers, la constitution des listes s'appuie largement sur cet aspect : la candidature étant largement fondée sur le volontariat et les formations juridiques étant peu nombreuses, il est logique que les candidats soient souvent des militants qui ont déjà une appétence pour le droit. Au total, l'entrée sur la liste des candidats apparaît bien pour les individus comme le résultat d'un mixte entre une activité militante éprouvée, une proximité toujours grande au monde du travail et un goût pour le droit, que celui-ci vienne d'une tradition familiale, d'une activité professionnelle actuelle ou ancienne, d'une expérience prud'homale, réussie ou ratée. La façon dont un conseiller CGT d'une grande ville évoque son arrivée sur la liste résume cette synthèse de qualités très diverses : « *Q. : Qui vous a sollicité ? R. : L'Union de la construction. C'est vrai que le juridique et tout ça, ça m'intéressait quand même. Donc là, c'était une sollicitation. Ils commençaient à me connaître dans le milieu du syndicat... donc ils m'ont proposé de me mettre sur les listes (...) Je connaissais déjà les prud'hommes, parce que j'y avais envoyé quelques patrons pour régler un ou deux litiges.* »

Les listes sont donc élaborées de manière à refléter au mieux la diversité des métiers, des établissements et des catégories, de manière à ce que les votants puissent s'y reconnaître. Ainsi, à l'exigence de représentativité d'une section s'ajoute d'autres éléments plus personnels des candidats comme leur âge, leur sexe, leur situation de retraité, d'actif en poste ou de chômeur. Autant de dimensions qui sont prises en compte dans la constitution de la liste et qui conduit inévitablement à une certaine sélection des candidats et des élus. Ce processus de sélection est d'autant plus important qu'il en va de la représentativité des forces syndicales (en raison du test de représentativité que constitue les élections prud'homales pour les organisations syndicales) et plus largement de l'image que l'organisation peut donner d'elle à travers ses représentants au sein du CPH.

Il n'est alors pas étonnant que les conseillers soient en général adhérents d'une organisation syndicale et parfois membre d'une organisation professionnelle et qu'ils soient actifs dans ces espaces syndicaux comme dans d'autres espaces sociaux.

²⁰⁹ Cf. chapitre 2.

b) Des adhérents d'organisations syndicales et professionnelles

Seuls 1,27% des conseillers salariés déclarent n'appartenir à aucune organisation syndicale alors que cette part représente 33% chez les employeurs. Mais les salariés enquêtés ne sont pas de simples adhérents. Les trois quart exercent au moins une responsabilité syndicale, même si ce n'est pas nécessairement à un très haut niveau.

Tableau 16 : les responsabilités syndicales des conseillers

Responsabilité syndicale	Salariés	Employeurs	Tous collègues confondus
Aucune	23,2%	86,4%	55,6%
1	36,4%	11,9%	23,8%
2	21,9%	1,2%	11,3%
3	10,4%	0,5%	5,3%
4	5,1%	0,0%	2,5%
5	2,8%	0,0%	1,4%
6	0,3%	0,0%	0,1%

Lecture : 23,2% des salariés n'exercent aucune responsabilité syndicale. Ce chiffre monte à 86,4% chez les employeurs en moyenne, 55,6% des conseillers prud'hommes n'assurent aucune responsabilité syndicale. Les responsabilités syndicales proposées dans le questionnaire étaient les suivantes : au niveau de l'entreprise, au niveau local, au niveau départemental, au niveau régional, au niveau national dans la fédération, au niveau national dans la confédération.

Ils sont de même près d'un tiers à représenter leur organisation professionnelle ou syndicale dans des instances paritaires (Assedic, Sécurité sociale, CIS, CAP, conseils d'administration divers...). La proportion est sensiblement la même au sein des deux collèges.

Tableau 17 : Participation des conseillers prud'hommes à des instances paritaires

Participation à une instance paritaire	collège		Total
	salariés	employeur	
non	256	256	512
	66,14%	69,56%	67,81%
oui	131	112	243
	33,85%	30,43%	32,18%
total	387	368	755

Dans ce cadre, ces conseillers sont aussi élus, mais la légitimité de leur action y est très différente : certes, ils se font élire et siègent dans ces institutions au nom de leur organisation, de même qu'aux prud'hommes. De même, une partie d'entre eux a été choisie au nom du principe de compétence et de technicité. Le paritarisme qui se joue dans ces instances est pourtant plus institutionnalisé, et la question ne se pose pas de savoir s'ils représentent autre chose que leur organisation. Institutions « purement » sociales, lieu privilégié de production du paritarisme et/ou du dialogue social, ces instances appartiennent en propre au champ du social²¹⁰. A l'inverse, comme nous l'avons vu, les conseillers prud'hommes ne peuvent pas se « contenter » de cette légitimité syndicale, qui leur est acquise par le vote mais se dérobe quand il s'agit de juger leurs pairs.

²¹⁰ Mariaux-Duclos.

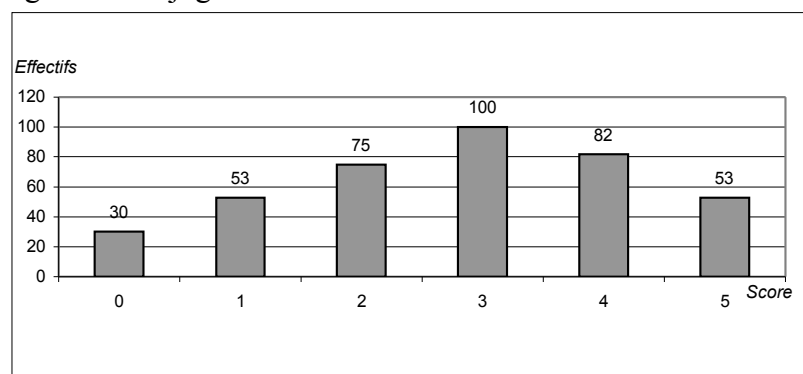
Mais les conseillers prud'hommes, au moins les salariés, détiennent aussi un autre type de légitimité : ils occupent ou ont occupé des responsabilités de représentation de leurs pairs au sein des entreprises. Les conseillers sont très présents dans les instances représentatives des entreprises : un quart d'entre eux exercent ou ont exercé trois responsabilités dans l'entreprise et moins de 10% n'en ont jamais exercé aucune. Ce résultat est à mettre en lien avec le recrutement des conseillers selon la taille des entreprises. Il est certain que dans les petites ou très petites entreprises, les chances d'exercer des responsabilités syndicales à ce niveau sont faibles. Par ailleurs, on sait que la plupart des syndicalistes exercent simultanément plusieurs activités de représentation dans l'entreprise (et couramment les postes de délégué syndical et de représentant du personnel).

Tableau 18 : Les responsabilités syndicales des conseillers salariés dans l'entreprise

Responsabilités dans l'entreprise	salariés
Aucune	8%
1	13%
2	19%
3	25%
4	21%
5	13%

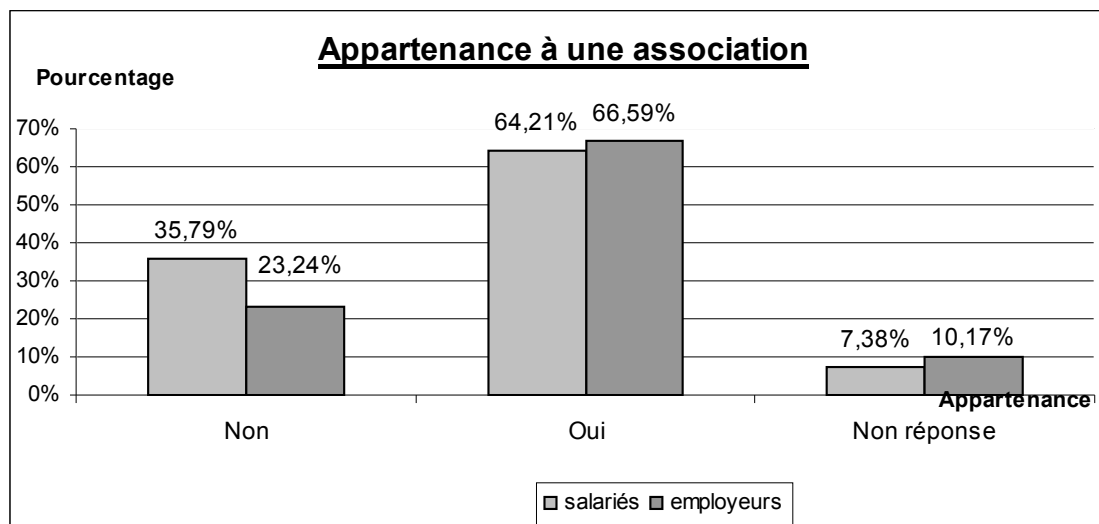
Les responsabilités proposées dans le questionnaire étaient les suivantes : délégué syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, secrétaire du comité d'entreprise, élu au CHSCT (Conseil hygiène, sécurité et conditions de travail).

Si l'on reprend l'analyse de la constitution des listes et l'importance donnée aux entreprises les plus importantes du bassin dans une logique de captation des voix, on comprend l'importance pour les organisations de trouver des candidats connus dans leur entreprise. S'il est vrai que la prud'homie est un élément important dans l'animation interprofessionnelle (au niveau des Unions départementales notamment), pour autant les conseillers prud'hommes restent majoritairement reliés au monde du travail à travers leur appartenance à une entreprise. Comme nous le verrons dans la troisième partie, c'est aussi cette proximité conservée – au moins symboliquement et certes pas pour tout le monde – qui donne aussi aux conseillers leur légitimité de juge du travail.



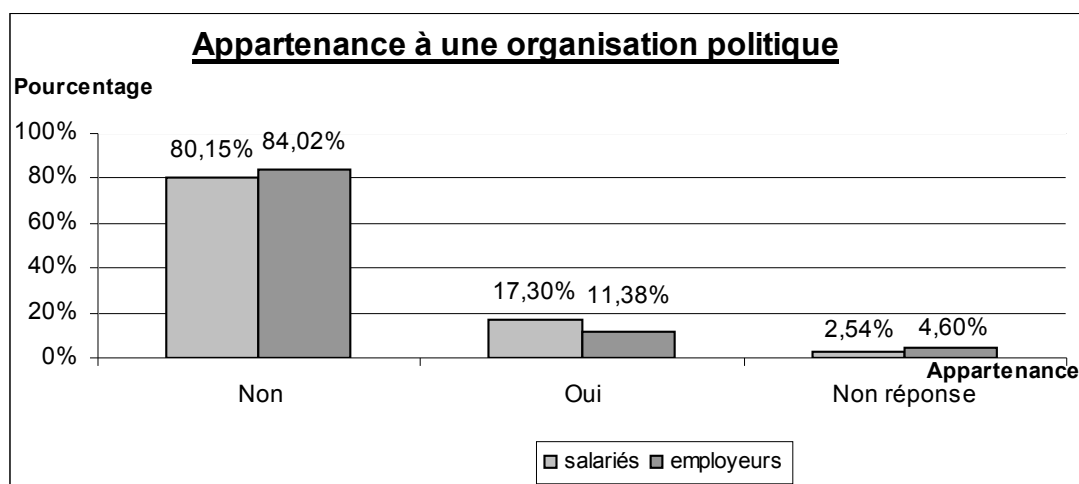
Des acteurs de la cité

Si les employeurs sont beaucoup moins engagés dans les organisations professionnelles, ils ne sont pas pour autant en dehors de toute activité dans la cité. Plus des deux tiers déclarent être membre d'une association. Pour les salariés, la tendance est la même, même si moins marquée. Par rapport à l'ensemble de la population, leur engagement associatif est nettement plus marqué : 18% des Français de plus de 14 ans appartenaient à une association²¹¹.



Lecture : 35,79% des conseillers salariés déclarent n'appartenir à aucune association.

La tendance est la même pour l'adhésion à des organisations politiques (14% des conseillers), très nettement supérieure à celle constatée pour l'ensemble de la population qui est de 1,5%. Il faut noter que toutes les organisations sont représentées, à l'exception du Front national, même si la majorité des conseillers se classe à gauche et appartient soit au Parti communiste, soit au parti socialiste. Un tri croisé permet d'ailleurs de noter la persistance de liens entre l'PS et la CFDT d'une part, le PCF et la CGT d'autre part.



Lecture : 80,15% des conseillers salariés déclarent ne pas appartenir à une organisation politique.

Ainsi, d'une manière classique on retrouve des militants engagés simultanément dans de nombreuses organisations, ayant constitué autour d'eux un véritable réseau militant, dont les

²¹¹ INSEE première, n0542, septembre 1997.

prud'hommes sont un des nœuds. La prud'homie y perd de sa spécificité, puisqu'elle n'est qu'une des formes prises par l'engagement social de ces individus. Cela ne veut pas dire qu'elle n'y joue pas un rôle central et qu'elle ne constitue pas une activité « exceptionnelle », comme les entretiens le montreront.

Au total, les conseillers prud'hommes apparaissent comme une population exceptionnelle au sens statistique, c'est-à-dire très différente de la population des salariés et des employeurs qu'elle doit juger. Le faible nombre des travaux sur les autres types de militants syndicaux ne nous permet pas de mettre véritablement en valeur la spécificité de l'engagement prud'homal dans l'ensemble des formes de militantisme pratiquées. Pour autant, ces militants syndicaux et patronaux ne se retrouvent pas là par hasard : l'investissement prud'homal est lourd en temps et en énergie, ne serait-ce que parce que les conseillers doivent sans cesse jouer avec leurs différentes formes de légitimité : élus par leurs pairs, ils les représentent en même temps qu'ils les jugent. C'est cette caractéristique, en même temps que le caractère frontalier de l'institution prud'homale, qui les conduit à ce double investissement dans le syndicalisme et dans le droit. C'est ce que nous montrerons dans les deux chapitres suivants, en affinant les hypothèses issues du questionnaire à partir des récits de vie obtenus par les entretiens.

○

Chapitre 5 :

L'entrée en prud'homie :

de la rencontre avec l'institution au moment électoral

Un des points importants de notre recherche consistait à comprendre pourquoi et comment des salariés et des employeurs, dont nous avons mis en évidence les principales caractéristiques, devenaient conseillers prud'hommes. Pour répondre à cette question, nous avons d'abord privilégié la mise au jour des processus d'enrôlement des conseillers pour ensuite en venir aux raisons données par les conseillers.

Dans le questionnaire, nous avons posé une question sur les circonstances de la candidature. Les réponses obtenues montrent que la sollicitation par une organisation est forte : cette modalité représente plus de la moitié des réponses. Même chez les employeurs qui, pour un tiers d'entre eux, déclarent n'appartenir à aucune organisation professionnelle, ils sont plus de 47% à déclarer s'être présentés à la demande d'une organisation professionnelle.

Tableau 19 : Les conditions de l'entrée dans la prud'homie

candidat	college		Total
	sal	emp	
spontanément	136	142	278
	34,78%	34,97%	34,88%
à la demande de mon organisation syndicale/ d'une organisation professionnelle	230	194	424
	58,82%	47,78%	53,19%
à la demande d'autres salariés/ employeurs	14	47	61
	3,58%	11,57%	7,65%
à la demande de ma famille	0	2	2
	0%	0,4%	0,25%
autre	11	21	32
	2,81%	5,17%	4%
Total des réponses	391	406	797
	100%	100%	100%

Outre l'importance du rôle des organisations syndicales et professionnelles, les réponses recueillies mettent en évidence une corrélation forte entre la participation à une organisation et le mandat prud'homal. Pourtant, l'engagement prud'homal n'est pas réductible à l'engagement syndical comme le rappellent le nombre de ceux qui ne sont pas membre d'une organisation et la présence de tous les conseillers qui n'étaient pas membres d'une organisation lors de leur élection : ils sont 42 conseillers sur 582²¹² (4 salariés et 38

²¹² Le nombre de réponses est faible (224 non réponses) car il fallait non seulement répondre à la question « Etes-vous membre d'une organisation ? » mais être aussi capable de donner une date d'adhésion.

employeurs) à adhérer la même année et 30 (6 salariés et 24 employeurs) à adhérer postérieurement à la date de l'élection ou à avoir changé d'organisation depuis leur élection (13 des 30 sont dans ce cas) ; au total, c'est 10% des répondants syndiqués qui n'avaient pas d'appartenance syndicale avant leur élection. Il n'y aurait donc pas nécessairement continuité entre engagement syndical et engagement prud'homal, d'autant plus que parmi ceux qui sont membres organisation syndicale ou professionnelle, seule la moitié déclare s'être porté candidat à la demande de leur ou d'une organisation. Plus d'un tiers des répondants, dans les deux collèges, déclarent avoir candidaté « spontanément », c'est-à-dire sans avoir été sollicités, selon eux, par une organisation ou par un collègue, salarié ou employeur. Bien qu'un tiers de ces candidats spontanés appartiennent à des organisations syndicales ou professionnelles, il est clair que d'autres intermédiaires et relais interviennent dans l'engagement prud'homal. Si l'engagement prud'homal s'inscrit pour beaucoup dans une carrière syndicale, il est aussi le produit d'autres incitations. Par ailleurs, tous les militants d'organisations syndicales et professionnelles ne se présentent pas aux élections prud'homales, ce qui signifie que ceux qui s'y engagent présentent sinon des dispositions à ce poste, du moins des caractéristiques rendant favorables des sollicitations, qu'elles proviennent d'une organisation syndicale ou professionnelle ou non.

Dès lors, la question de l'engagement en prud'homie se décline en deux pistes d'analyse. La première consiste à mettre en évidence les filières de recrutement et les modes d'accès à la prud'homie. A cet égard, il est clair que les organisations syndicales et professionnelles jouent un rôle important dans le recrutement de candidats. Mais elles ne sont pas les seuls agents de mise en relation de salariés ou d'employeurs avec l'institution prud'homale. La seconde revient à restituer les différents moments d'une vie, professionnelle, militante et familiale, qui conduisent certains salariés et certains employeurs à briguer un mandat prud'homal. Il s'agit alors de comprendre pourquoi certaines incitations s'avèrent efficaces. Les récits de vie, recueillis auprès d'une centaine de conseillers, permettent de mettre en évidence ces conditions qui rendent possible leur engagement. Elles sont ainsi saisies en lien avec les évolutions plus générales de la structure socioprofessionnelle, des relations sociales dans l'entreprise, du champ syndical et des formes de militantisme. Elles sont également saisie à travers la présentation et la reconstruction que les conseillers donnent de leur vie, de leur représentation du syndicalisme, du monde du travail et du rôle du droit dans la résolution des conflits. Les différents portraits de conseillers²¹³ livrés ici visent ainsi à illustrer des tendances générales de l'engagement prud'homal et à insister sur des dimensions typiques de l'entrée en prud'homie. Sont ainsi esquissés des figures de conseillers qui serviront le référence pour restituer aux manières d'investir le rôle prud'homal²¹⁴.

Ce chapitre se propose de revenir d'abord sur le moment électoral comme résultat de différentes sollicitations militantes (1), pour montrer comment ces sollicitations s'articulent avec l'activité professionnelle et en particulier la place qu'y occupe le droit du travail (2). Nous pourrons alors montrer comment la venue aux prud'hommes fait écho à différentes expériences vécues du conflit et de leur résolution par l'action judiciaire (3).

²¹³Bernard Lahire, *Portraits sociologiques*, Paris, Nathan, 2002 ; Bernard Pudal, Gérard Mauger et Claude Poliak, *Histoires de lecteurs*, Paris, Nathan, 1999.

²¹⁴Comme nous avons déjà pu le faire pour les figures de propriétaires. Cf. Hélène Michel, *La cause des propriétaires*, Paris, Belin, 2006.

1. Des sollicitations militantes

Le rôle des organisations syndicales et professionnelles est beaucoup plus large que la seule incitation à candidater. D'une part parce que l'organisation ne se limite pas à son implantation dans une entreprise, elle existe aussi à travers ses membres qui ont des activités dans la cité et entrent, à cette occasion, en relation avec d'autres réseaux de sociabilité tels que des associations de défense, des organisations politiques ou plus largement des acteurs d'activités économiques et sociales au sein d'un territoire²¹⁵. A cet égard, un membre d'une organisation peut solliciter des candidatures à plus d'un titre : en tant que membre de l'organisation, mais aussi en tant qu'ami, collègue, voisin... D'autre part parce qu'il n'est pas nécessaire d'être membre ou militant d'une organisation pour entrer en contact avec elle et être éventuellement enrôlé par ses membres. A cet égard, la décision de se présenter aux élections « spontanément » doit s'interpréter comme le résultat de différentes sollicitations indirectes qui, à un moment donné, prennent la forme d'une décision et d'une volonté de candidater. C'est donc en restituant les différents réseaux de sociabilité des conseillers que l'on peut comprendre comment ils deviennent conseillers.

a) Le poids du « relationnel »

Avant même de mentionner les invitations des organisations professionnelles et syndicales de se présenter, les conseillers interrogés mettent en avant les qualités personnelles qu'ils pensent avoir pour bien tenir ce rôle. Les employeurs en particulier, évoquent ainsi le « bon relationnel » qu'ils ont avec leurs salariés et plus généralement avec leurs clients dans le cadre de leur activité économique.

C'est le cas par exemple de Jean Battiston, conseiller employeur de la section Activités diverses, qui insiste à maintes reprises au cours de l'entretien sur la « probité » nécessaire pour être conseiller, revenant même à l'origine du mot « prud'hommes ». Responsable d'une agence de travail intérimaire, il met au centre de son activité « le respect des autres », véritable gage, avec « la vérité », de la confiance nécessaire dans la relation économique. : *« Quand je suis entré dans l'entreprise, on m'a dit 'respectez les autres et ils vous respecteront'. C'était dans ma nature et c'est dans ma vie de tous les jours, c'est que je respecte les autres pour que je sois respecté. Respecter le droit et respecter la vie en général. Donc c'est ce qui a fait que j'ai aimé faire ça [conseiller prud'hommes]. »* Erigée en véritable philosophie de la vie, cette vertu explique, selon lui, sa venue au conseil des prud'hommes : *« j'ai joué franc jeu avec les entreprises... On est dans une petite localité, on est en pleine campagne, ça veut dire qu'il y a un problème de confiance qui est important, on n'a pas le droit à l'erreur, on doit dire la vérité, que ça doit faire du bien ou du mal, on doit le dire et j'ai toujours joué cette carte là de la vérité et de la confiance. Concrètement, ça veut dire qu'avec les entreprises, quand je dis confiance... si je n'ai personne à... si je n'arrive pas à recruter quelqu'un, je leur dit « je n'arrive pas ! », mais je ne veux pas tricher. Je respecte la loi, ça c'est un de mes plus grands points forts, je respecte la loi, mes rendez-vous, ce que je dis je le fais, ce que je fais je le dis et je respecte la législation dans toute sa splendeur. Et je respecte l'être humain, les entreprises comme les salariés. Ce qui fait que dans ce contexte, un jour on m'a dit 'écoutez Battiston, puisque vous êtes quelqu'un de confiance, vous êtes quelqu'un de réglo, on a pensé à vous... on a besoin de gens comme vous au conseil des prud'hommes'. C'est comme ça que je suis rentré au conseil des prud'hommes. »* Comme s'il

²¹⁵Cf. Frédéric Sawicki, *Les réseaux du parti socialiste*, Paris, Belin, 1997.

appliquait à lui-même la méthode qui consiste à faire coïncider les qualités de demandeurs d'emploi temporaire aux postes proposés, il fait de l'aspect « humain » de sa gestion la justification de son élection au conseil. A cet égard, il rejoindrait le profil d'un autre conseiller de son Conseil (Raymond Landes) qui insiste lui aussi sur la « méthode de travail » qu'il s'est toujours efforcée de pratiquer, aussi bien dans le cadre de son entreprise où il dirigeait le service international, qu'au sein de la section Commerce du CPH : *« Il faut toujours dire la vérité, il faut leur dire correctement « vous êtes incapable », mais toujours dire franchement ce qui ne va pas. (...) Une fois [sur un site américain] j'ai dit à un monsieur, « vous, je vais demander votre licenciement parce que vous êtes incompetent ». Il n'a rien dit, il a encaissé. Ça, c'est bien Américain. Et quand j'ai pris l'avion, il était à l'aéroport il est venu me dire merci. Ça, un Français ne l'aurait jamais fait ! Me dire merci parce que je lui avais dit la vérité. (...) Parce que ce jour-là, je lui ai bien expliqué, devant tous les autres, ce qui n'allait pas. Je lui ai dit. Je ne lui ai pas dit qu'il était un mauvais sire, je lui ai dit ce qui n'allait pas dans son comportement, ce qui n'allait pas dans l'entreprise, qu'il ne savait pas traiter ses dossiers. Bref je lui ai dit ce qui n'allait pas. Je pense que sûrement ça l'a aidé dans la vie. »* A l'issue de cette anecdote, il rappelle combien ses qualités de franchise ont été récompensées dans sa vie professionnelle et enchaîne *« on m'a appelé aux prud'hommes, je crois, à cause de mon relationnel »*, comme s'il s'agissait d'une conséquence logique de sa bonne manière de diriger les hommes.

Pourtant, il n'est pas sûr que ces qualités soient déterminantes. Si elles facilitent sans doute leur travail de conseillers, elles ne sont pas forcément partagées par tous les membres de leur Conseil. Dans d'autres entretiens, effectués auprès de conseillers de ce même CPH, c'est l'aspect « combatif » qui peut être mis en avant, pour les salariés comme pour les employeurs, ou encore leur « autorité » leur permettant d'imposer leurs vues sur les affaires traitées. Ainsi, le bon « relationnel » dont il fait état est davantage à comprendre comme le réseau de relations qu'il a su petit à petit constituer, en raison notamment de ses qualités « communicationnelles » et de sa conception des relations humaines. Grâce à son activité professionnelle, Jean Battiston était en contact permanent avec toutes les entreprises de la région. Comme il le rappelle lui-même, un peu surpris de constater, rétrospectivement qu'il n'était pas membre de l'Union patronale : *« j'étais même pas membre !... Mais j'étais en relation avec toutes les entreprises qui étaient membres de cette association. »* Il connaît ainsi parfaitement bien le tissu industriel de la région dont il est issu et qu'il n'a jamais quitté. Il rappelle aussi, incidemment, qu'il s'agit de petites entreprises (selon lui 90% des entreprises ont moins de 50 personnes et 60% moins de 20 personnes), souvent familiales, qui entretiennent entre elles des liens économiques mais aussi familiaux : *« Alors on trouve des fois 3 ou 4 entreprises avec des frères qui tiennent 3 ou 4 entreprises, ou des cousins, ou de cousin du frère du beau-frère de la femme qui travaille là. »* Le réseau d'interconnaissances est important et il détermine souvent l'embauche dans les entreprises. Dans une telle configuration, la sollicitation pour se présenter à l'élection prud'homale s'effectue certainement sur le même principe. Autrement dit, c'est par ce réseau qu'il est en contact avec les chefs d'entreprises « du pays » qu'il se trouve ainsi démarché par ceux qui, à l'approche des élections, cherchent à constituer des listes d'employeurs.

Si ses qualités personnelles jouent, c'est surtout ses actions en vue de développer une bonne image de l'entreprise qui en font un bon candidat pour la liste d'union patronale. En effet, il est très actif dans la région, notamment au sein des collèges et des lycées, où il intervient pour *« apprendre aux jeunes comment faire des CV, pour apprendre aux jeunes comment se présenter pour chercher un emploi, c'est très important, la façon de se tenir, de ne pas y aller avec le panier à commission, de ne pas se présenter avec un chien dans les bras... »* Il ne ménage pas sa peine pour essayer, selon lui, *« d'ouvrir l'école sur l'entreprise »* et faire se rencontrer *« ces deux mondes qui se connaissent mal »*. Enthousiaste, il semble un bon

ambassadeur des entrepreneurs de la région dont il sait se faire porte-parole et même, le cas échéant, défenseur. Ainsi, au sujet de la participation électorale aux prud'homales : « *Moi je dis « chapeau » aux entreprises de la région, je me souviens plus du taux mais je crois que c'était supérieur au taux de France. Et puis les employeurs d'ici c'est pas tous des... des gens qui font des malversations, des employeurs qui font des... Non, c'est des employeurs qui sont corrects, qui sont honnêtes, moi je les côtoie dans mon activité de travail temporaire, je vois ce qui se passe dans les entreprises, j'en ai vu dans d'autres secteurs qui sont pires ! Mais il faut quand même les motiver aussi, hein ? J'ai fait campagne aussi en leur disant « attention n'oubliez pas, dimanche prochain, enfin non, c'est pas le dimanche, mais il faut aller voter... »* » Ceux qui sont allés le solliciter ont donc choisi quelqu'un qui était ou qui pouvait devenir un militant de l'entreprise. Si l'adhésion à une organisation professionnelle peut être un indicateur de cette forme d'engagement, elle n'est manifestement qu'un indicateur parmi d'autres d'une proximité à un milieu. D'autres formes de médiation existent, comme par exemple la participation aux associations dites citoyennes, aux organisations politiques (15% disent être membre d'un parti politique) ou encore aux cercles plus fermés comme le Rotary ou le Lion's club (17 personnes de notre population).

Les chances d'être sollicité pour se présenter aux élections prud'homales dépendent donc étroitement de leur engagement dans la vie économique et sociale locale qui n'est pas non plus sans lien avec leur disponibilité, familiale et professionnelle, comme le rappelle cet ingénieur, cadre supérieur : « *pour ne rien vous cacher, j'habite ici maintenant 35 ans, mais je ne me suis jamais assis à un bistrot en ville. Jamais ! Moi je partais le matin à 5 heures, je rentrais à 10h du soir, j'avais une vie de famille et voilà.* » Mais à quelques années de la retraite, on lui propose d'être candidat. Flatté, il accepte : « *je savais que j'allais prendre ma retraite dans quelques années... Je suis disposé, j'ai du temps... voilà.* ».

Le processus est sensiblement le même pour les conseillers salariés, même si pour eux, le « relationnel » tend à se confondre avec les relations entretenues avec les membres des organisations syndicales dans le cadre de leur travail dans l'entreprise. Ils sont d'ailleurs moins nombreux que les conseillers employeurs à déclarer participer à une association et si beaucoup d'entre eux militent ou ont milité dans des associations d'usagers (usagers des transports, locataires...), la plupart rappellent que « ils ne peuvent pas tout faire ». Pour le collègue salarié, devenir conseiller prud'homme est tendanciellement le résultat d'un processus d'enrôlement syndical. Il n'est alors pas étonnant que la part des conseillers salariés travaillant dans de grandes entreprises soit importante (68%) dans la mesure où c'est dans ces établissements que les organisations syndicales sont les plus implantées et le mieux structurées. La probabilité pour les salariés d'entrer en contact avec des responsables syndicaux est plus difficile dans les petites entreprises et les très petites entreprises mais elle n'est pas nulle.

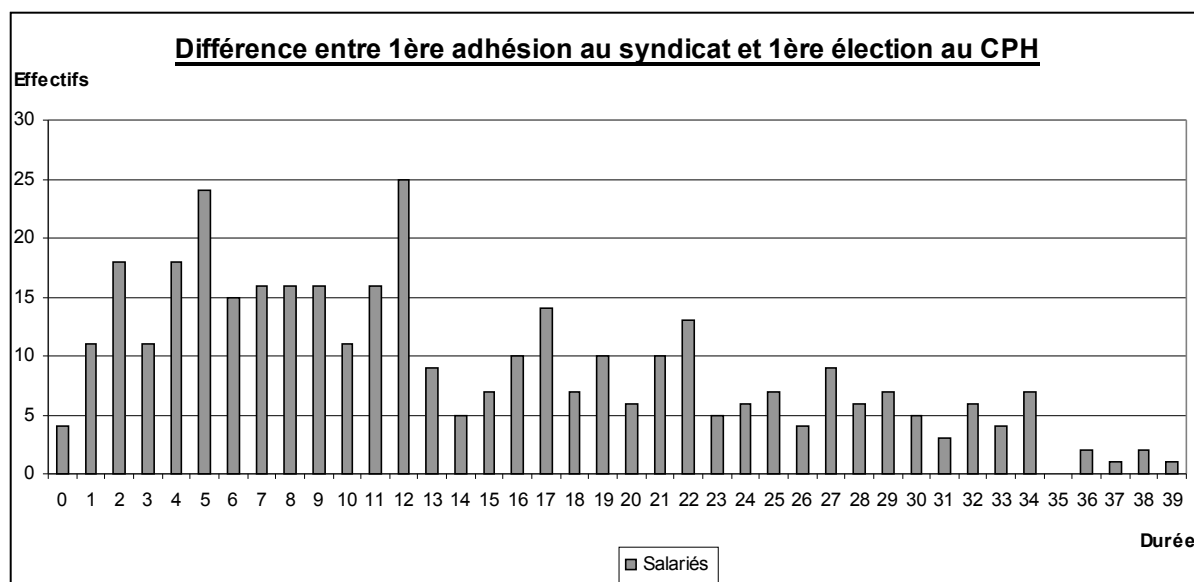
b) un mandat syndical qui se mérite

Pour les conseillers salariés, le mandat prud'homal s'inscrit dans une trajectoire syndicale bien spécifique. Dans la mesure où le mandat de conseiller est un mandat rare, il est particulièrement prisé et son obtention engendre un processus plus ou moins sévère de sélection. A cet égard, comme le rappelle Benoît Verrier²¹⁶, c'est un mandat qui se mérite au sens où non seulement il faut avoir certaines capacités syndicales et juridiques pour le prendre mais, de plus, il faut avoir fait ses preuves dans le syndicalisme et en particulier dans

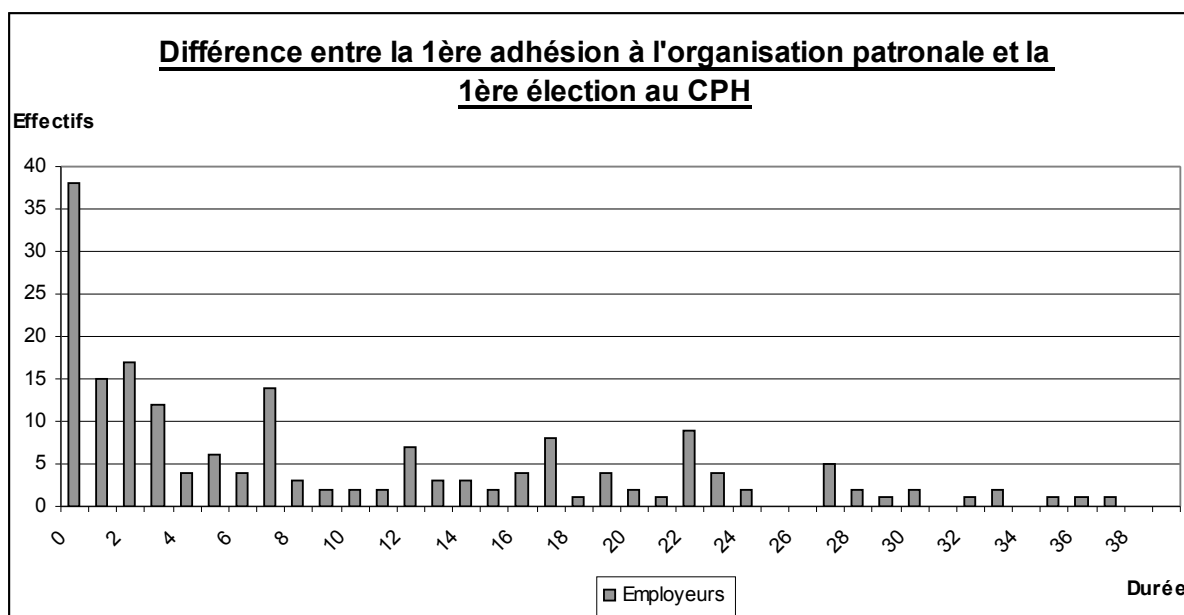
²¹⁶ Cf. article in livre Croquant

l'exercice d'autres mandats au niveau de l'entreprise puis dans les instances de l'organisation syndicale.

Les conseillers salariés sont pour la plupart membres d'organisation syndicale. Si on compare l'année d'élection à l'année d'adhésion, on constate que ce n'est pas dans les premières années que l'on devient conseiller, bien au contraire. Le mandat prud'homal est globalement le résultat d'une longue trajectoire militante, du moins pour les salariés. La différence entre l'allure des deux graphiques ci-dessous est d'ailleurs très révélatrice : près d'un employeur sur cinq a adhéré à une organisation en même temps que d'entrer au conseil. Dans les entretiens, de nombreux conseillers employeurs ont dénié appartenir à une organisation ou euphémisaient cette appartenance. Le lien lâche avec les organisations patronales qu'on remarque souvent est ici vérifié. Pour les salariés en revanche, le mandat prud'homal constitue bien la suite d'une « carrière » militante.



Lecture : 11 conseillers salariés ont été élus pour la première fois au conseil de prud'homme un an après adhéré pour la première fois à leur syndicat d'appartenance. 367 conseillers avaient répondu à cette question.



Lecture : 15 conseillers employeurs ont été élus pour la première fois au conseil de prud'homme un an après adhéré pour la première fois à leur syndicat d'appartenance. 209 conseillers avaient répondu à cette question.

Mais ces années d'adhésion sont aussi des années d'activité syndicale intense. le mandat prud'homal apparaît pour les conseillers salariés comme l'aboutissement d'une forme de *curtus honorum*. Les conseillers obtiennent leur premier mandat – et sont donc inscrits en position éligible sur les listes syndicales – après avoir multiplié les postes et les mandats. Les deux tableaux ci-dessous montrent à quel point le mandat prud'homal est une sorte de couronnement de l'engagement syndical. Au total, presque 60% des conseillers exercent ou ont exercé (simultanément ou non) au moins trois types de mandats différents au sein de l'entreprise ; de même, au niveau interprofessionnel, 34 % de smilitants ont exercé un mandat au sein de leur union locale et 28% au sein de l'Union départementale. Systématiquement, ces mandats viennent avant leur engagement prud'homal, comme le montrent les tableaux suivants.

Tableau 20 : Les mandats syndicaux dans l'entreprise

L'élection a eu lieu	Délégué syndical	Délégué du personnel	Membre d'un comité d'entreprise
Avant un mandat	34 14, 29%	30 11,67%	27 12,16%
La même année	8 3,36%	8 3,11%	11 4,95%
Après	196 82,35%	219 85,21%	184 82,88%
total	238	257	222

Lecture : 14,29% ont été élu avant d'avoir leur mandat de délégué syndical.

Tableau 21 : Les mandats syndicaux dans les instances interprofessionnelles

L'élection a eu lieu	Local	Départemental	Régional
Avant un mandat	30 31,91%	32 37,21%	20 45,45%
La même année	8 8,51%	10 11,63%	5 11,36%
Après	56 59,57%	44 51,16%	19 43,18%
Total	94	86	44

On note cependant une différence entre les types de mandat : il semblerait en effet que le militantisme au sein de l'entreprise est la condition privilégiée pour un recrutement prud'homal. Le choix des « bons candidats » se fait auprès des syndicalistes qui ont l'habitude des négociations dans les entreprises, mais aussi qui ont une bonne connaissance des relations de travail au sein de l'entreprise, et qui, par exemple, ont déjà défendu juridiquement des salariés de leur entreprise devant le DRH. En revanche, le mandat interprofessionnel apparaît le plus souvent après l'élection, comme une forme d'enrôlement des nouveaux élus dans l'organisation. Ce cursus se fait donc de depuis le niveau de l'entreprise jusqu'aux niveaux les plus élevés, dans un mouvement centrifuge de sortie de l'entreprise.

C'est le cas de M. B., élu en 2002, jeune conseiller prud'hommes de 37 ans, pour qui le mandat prud'homal s'inscrit dans un ensemble ordonné d'autres mandats qu'il a occupé, à différents niveaux²¹⁷. « *On m'a sollicité pour devenir conseiller prud'homal, pourquoi parce que j'avais d'autres fonctions, d'autres responsabilités syndicales avant, que ce soit au niveau départemental, au niveau national et au niveau régional, donc j'ai toujours plus ou moins été dans le milieu disons juridique. Je suis également délégué syndical dans l'entreprise dans laquelle je travaille, donc c'est pas ce biais-là qu'on m'a sollicité pour devenir conseiller prud'homal* ». Michel a adhéré à la CFDT à 20 ans, deux ans après avoir commencé à travailler comme manœuvre dans une entreprise de 200 salariés spécialisée dans la fabrication de panneaux à particules pour l'ameublement. Malgré un diplôme d'électromécanicien, il ne trouve à s'embaucher que dans la construction. Bien qu'il ait toujours été en recherche « d'autre chose », et encore aujourd'hui il envisage de faire une VAE, il est resté dans sa première entreprise, sans doute grâce à son activité syndicale qui non seulement lui a permis de faire la carrière qu'il n'a pas pu faire professionnelle mais surtout lui a permis de se « sortir » de l'entreprise par le cumul de différents mandats et des responsabilités à des niveaux de plus en plus élevés. Il fait son « entrée syndicale » en 1989 à l'occasion des élections professionnelles où il a été sollicité pour être délégué du personnel. Il accepte, au moins pour les deux années que dure le mandat, puis il est élu au comité d'entreprise. Il est ensuite secrétaire du comité d'entreprise, secrétaire du CHSCT. En 1995, l'entreprise a été scindée en deux. Il a alors fallu désigner un second délégué syndical et, selon ses mots « *remettre en place un comité d'entreprise, un délégué du personnel. (...) reconstruire une nouvelle équipe. (...) Et donc ce qui fait que depuis 95, je suis délégué syndical, secrétaire du comité d'entreprise, secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et délégué du personnel. (...) j'ai les quatre casquettes ! Bon, qu'on arrive très bien à gérer. Malheureusement, c'est pas un choix de ma part de vouloir les quatre casquettes, bien au contraire, mais c'est aussi qu'on trouve pas vraiment de gens qui*

²¹⁷Entretien n° V06.

souhaitent s'investir là-dedans. » Mais en 2000, les deux entités ont fusionné en une seule société. *« Ce qui fait qu'il re-fallait de nouveau plus que un seul comité d'entreprise, une seule fois des délégués du personnel, il ne pouvait y avoir qu'un seul délégué syndical par organisation syndicale. Et là, on a eu de longues discussions avec le syndicat, et notamment avec les adhérents de l'entreprise, qui souhaitaient que... je garde le mandat de délégué syndical, quoi. Parce que moi à l'époque je, c'est pas quelque chose que je souhaitais, puisque je voulais laisser la place à l'ancien, celui qui avait la place avant moi, mais quand il y a eu scission, il a bien fallu se répartir les tâches, et puis les adhérents n'ont pas souhaité ce choix-là. »* Il se retrouve donc en concurrence avec l'autre délégué syndical qui, selon lui, serait sinon plus expérimenté que lui du moins plus ancien dans le poste. Mais suite à une dénonciation de la convention collective par la chambre patronale en 1995, s'était engagée des négociations au niveau national. Comme il avait déjà négocié au sein de la nouvelle entreprise un accord sur le troisième mois et la prime de vacances et que manifestement au niveau national c'était également l'enjeu de la négociation, c'est lui qui a été désigné comme négociation national *« pour reconstruire la convention collective. Donc j'ai participé à ces négociations pendant 5 ans, ça a quand même duré 5 ans, puisque la signature a eu lieu, de mémoire, le 26 juin 99. Ce qui fait que durant cette période-là, de 95 à fin 99, on descendait régulièrement à Paris pour négocier avec la chambre patronale. On descendait une fois, voire deux fois par mois, sur deux voire trois jours, pour la reconstruction de la nouvelle convention collective. Ce qui fait que malgré que j'étais plus ou moins novice en la matière, ça m'a permis d'apprendre relativement vite, quoi. (...) Au niveau national, je suis donc, je fais partie des membres du CNC, le comité national de coordination, et des négociateurs nationaux au niveau de la branche professionnelle des panneaux »* La contrepartie de cette mission syndicale, assez valorisante pour lui, est qu'au sein de l'entreprise, il doit endurer, selon lui, un « harcèlement moral » de la part du nouveau directeur qui multiplie les avertissements, les mises à pied et autres sanctions disponibles. Il en comptabilise onze entre 1996 et 1999 ce qui se traduit à chaque fois par une contestation devant le conseil de prud'hommes. Il connaît donc bien la juridiction qui lui a souvent donné raison. Sa candidature à l'élection prud'homale a été « portée par son syndicat » qui, selon lui, le voyait « capable » compte tenu de son « expérience précédente ». Il a donc « continué à progresser » dans l'action syndicale en devant conseiller, tout comme trois des cinq membres du bureau de son syndicat sur la région. Dès son élection, comme la CFDT est majoritaire dans son Conseil, il est sollicité pour être vice-président général, en raison, de son expérience en dehors du conseil des prud'hommes et du « relationnel » qu'il pouvait avoir c'est-à-dire selon ses mots « diriger une équipe, organiser des réunions, inspirer la confiance ». Entré au CPH sur sollicitation de son organisations syndicale et véritablement porté par elle, il y poursuit son rôle de « meneur » et investit sur le mode du représentant syndical le rôle de conseiller. Sans réduire son engagement à un sens syndical univoque, il est clair que ce mode d'entrée en prud'homie prédispose à plusieurs formes possibles d'investissement du mandat prud'homal et de syndicalisme au sein du CPH (cf. chapitre 3).

Caractéristique de l'engagement syndical, la trajectoire de M. B. est dans le même temps atypique par le nombre de mandats qu'il assure jusqu'au niveau national de représentation. Elle donne toutefois à voir l'ensemble des différentes incitations syndicales qui s'exercent sur les syndicalistes et les conditions nécessaires pour que ces incitations se traduisent en engagement. On comprend alors que pour M. B., comme pour J.-P. T. , conseiller CGT dans un CPH à quelques 600 kilomètres de là, si leur syndicalisme a fini par les conduire au conseil de prud'hommes, c'est parce qu'ils souhaitaient sortir d'une position qui ne les satisfaisait pas

dans l'entreprise²¹⁸. Ils ont alors saisi de cette opportunité qui leur était offerte par l'organisation syndicale de progresser hors entreprise.

J.-P. T. quitte l'école à 15 ans et demi après avoir fait une école de comptabilité. En 1964, il entre dans une grande entreprise de transport et est embauché au service des achats. Militant, ancien de la JOC, se syndique à la CGT lorsque le délégué syndical de l'entreprise constate une irrégularité sur sa feuille de paie et obtient pour lui le paiement rétroactif de son dû. Après les conflits de 1968, il fait partie, selon lui, « *des gens marqués à l'encre rouge... parce que bon militant, en vue, etc. Et ma carrière aux achats, ben j'ai été exclu et je me suis retrouvé dans un service technique, fin 69, au laboratoire central, où je suis resté jusqu'en 2003. Je suis parti en pré-retraite en 2004. J'ai fait ma carrière professionnelle là-bas... Alors ce que je faisais, là-bas, c'était l'horreur parce que je faisais rien, c'est-à-dire qu'on me confiait rien du tout parce que j'étais pas technicien. Il y avait des fiches à l'époque, il n'y avait pas d'ordinateur, alors les techniciens enregistraient ça sur des fiches ils me filaient ça à faire, rien quoi ! Donc une grande disponibilité. Donc j'ai milité dans mon syndicat pour compenser le manque de boulot que j'avais à faire. Ça a duré une dizaine d'années... (...) mais ça ne me gênait pas trop. A vingt ans, jusqu'à trente ans, ça ne m'a pas trop gêné. Un placard... un placard doré parce que j'avais un salaire. On ne me demandait trop rien, ce qui m'a permis de me forger une place dans le militantisme, c'est à cette époque-là que j'ai commencé à prendre des responsabilités syndicales un peu plus élevées. (...) toujours au sein de l'entreprise. Pas extérieur déjà, et puis j'étais délégué de base on va dire. Mais je participais beaucoup à la commission exécutive du syndicat. J'étais délégué ou suppléant. J'avais des mandats dans les commissions. J'ai eu pas mal de mandats dans les commissions de CE. Voilà, des choses comme ça, ce qui m'a permis de faire une vaste palette, un peu de tout, mais je suis resté militant... » Parce qu'il a une certaine disponibilité, il peut mener une activité syndicale assez soutenue. D'ailleurs, il s'implique de plus en plus dans les organisations syndicales : « *dans les années 90 j'avais pris des... j'avais pris des responsabilités pas mal. On avait créé l'UGIT-CGT, et là je m'étais impliqué pas mal à la direction de l'UGIT-CGT sur l'entreprise, c'est-à-dire on m'envoyait pas mal... j'avais... quand... par exemple je sais pas il y avait un congrès de quelque chose il manquait quelqu'un, bon on m'envoyait moi... j'étais un peu... on m'envoyait parce que bon j'échange pas mal je pense, et il y avait des moments bon il y avait besoin, j'allais en représentation, j'suis allé pas mal dans des représentations officielles. Et je suis devenu conseiller prud'homme tout à fait par hasard. En 91, il y a eu le congrès confédéral de la CGT et il y avait une délégation de l'union départementale qui devait euh qui allait à ce congrès, dont je faisais pas partie, et au dernier moment le collègue qui devait y aller de mon syndicat a pas pu y aller, on m'a demandé de le remplacer au pied levé. J'ai fait partie de cette délégation confédérale, et là j'ai rencontré euh la secrétaire départementale, d'ici là, avec qui j'ai beaucoup discuté, et qui m'a parlé pas mal des prud'hommes, « tiens, ça t'intéresse pas ? » en la personne de ton syndicat. » En 1992 il se présente donc aux élections prud'homales sur sollicitation de son syndicat, est placé « en dernier éligible » sur la liste et est élu « avec le soutien de [son] syndicat qui pensait effectivement qu'on pouvait investir sur [lui]. » Certes, l'organisation investit sur lui, mais il se laisse volontiers investir par elle et par les charges syndicales qui se substituent, peu à peu, aux charges professionnelles qu'il n'a pu obtenir.**

Ce processus d'enrôlement syndical est donc à analyser dans son articulation avec le déroulement d'une carrière professionnelle.

²¹⁸Entretien n° F06.

2. Les prud'hommes : le travail à côté

Dans son ouvrage intitulé « le travail à côté »²¹⁹, Florence Weber mettait en évidence l'importance, pour les ouvriers en usine dans un bourg rural, de la « bricole », du jardinage et autres petits travaux effectués en dehors de l'activité professionnelle. Sans se substituer à l'activité professionnelle, le travail-à-côté est à la fois « ce qui permet de supporter l'usine » et ce qui permet de valoriser son statut d'ouvrier. Nous pouvons transposer cette analyse au cas des conseillers prud'hommes qui trouvent, dans l'activité prud'homale à la fois les moyens de se soustraire (pour un temps) aux contraintes de l'entreprise et de valoriser leur travail dans l'entreprise, qu'ils soient employeurs ou salariés. Dès lors, c'est dans les incitations ou désincitations liées à l'activité professionnelle qu'il convient de chercher les raisons de l'engagement prud'homal, ce que l'on a tendance à oublier dès lors que l'on considère les CPH seulement sous l'angle de la juridiction. A partir de là il est possible de comprendre comment le mandat prud'homal peut constituer pour les conseillers à la fois un lieu de rattrapage, pour tous ceux qui n'ont pu mener la carrière qu'ils auraient dû, selon eux, avoir, un lieu de valorisation de compétences insuffisamment reconnues selon eux par leur entreprise et un lieu de conversion vers d'autres horizons, professionnels ou militants.

Le cas de G. L.²²⁰ est emblématique de ce triple usage du mandat prud'homal permettant d'expliquer son engagement. Retraité depuis un an, il est président employeur de la section industrie d'un important CPH. Il a été élu en 1997 et est devenu président de la section trois ans après. Il était directeur des ressources humaines dans une grosse entreprise de travaux publics de la région (2500 salariés) dont la maison mère se trouve à Paris (11 000 salariés au niveau national). Après des études techniques (brevet industriel en installation électrique), il entre dans l'entreprise comme dessinateur industriel puis devient, dix après, chargé d'affaires. Selon lui, c'est un poste généralement réservé aux ingénieurs en titre, convoité par tous les dessinateurs comme lui.

Son parcours au sein de l'entreprise illustre bien les évolutions plus macroéconomiques concernant aussi bien la structure socioprofessionnelle avec l'apparition de nouvelles professions (la gestion des ressources humaines) que l'évolution de la place du droit du travail dans les relations sociales de l'entreprise²²¹. Comme il l'explique lui-même, il s'est peu à peu « tourné vers les ressources humaines » : *« tout en étant chargé d'affaires, pendant pratiquement six sept ans, j'ai commencé à prendre des cours de droit du travail, par la formation continue, heu... parce que j'ai commencé dans cette entreprise à assister et aider mon directeur de l'époque, qui lui n'avait pas du tout, tout ce qui était social, droit du travail, c'était pas sa tasse de thé. Et à partir des années, pas après soixante-huit... soixante-huit n'a pas amené grand chose... ça a amené un changement, mais pas immédiatement. Dans l'entreprise il a fallu attendre les années 72-73 pour que les syndicats s'installent dans l'entreprise, et que à ce moment-là il y ait des revendications qui deviennent de plus en plus importantes, et où le droit du travail devenait de plus en plus présent. (...) Donc j'aidais ce directeur régional-là dans certains rapports avec les organisations syndicales, j'étais celui qui lui amenait un peu de droit, dans ses propos, qui le mettait en garde. Donc si vous voulez, j'ai commencé à me passionner un petit peu. Et je me suis formé sans savoir où j'allais, mais je le faisais en parallèle de mon poste de chargé d'affaire... et puis jusqu'au jour où le directeur régional de l'époque qui avait soixante ans, avait envie ses cinq dernières années de plus trop s'embêter avec ça, m'a demandé de prendre un poste d'administratif. Alors comme ça ne se faisait pas encore bien dans les années 85 les ressources humaines, il m'a*

²¹⁹ Florence Weber, *Le travail à côté*, Paris, Editions de l'INRA, ?

²²⁰Entretien n° F07.

²²¹ Cf. Laurent Willemez, *le droit du travail en danger*, op. cit.

demandé de devenir chef de service administratif, ce qui permettait vis-à-vis de la direction générale à Paris, de me cacher... ça choquait personne : 'responsable' ou 'chef de service administratif' alors que ça aurait choqué 'directeur des ressources humaines'. Parce que c'était une entreprise où on ne faisait rien en région, sans que le siège ... il fallait que le siège, d'abord, donne l'exemple, à partir du moment où le siège décidait de faire une direction des ressources humaines, à ce moment-là on pouvait y aller, mais il ne fallait surtout pas innover. C'est une entreprise très familiale... Bon... Finalement il m'a donné tout un tas de trucs... je chapeautais le service achats, le service facturation, le service juridique, les moyens généraux de l'entreprise et tout ce qui était social au niveau comité d'établissement. Donc lui il m'avait confié la présidence du comité d'établissement. Il n'y venait plus ; il a fait ses cinq dernières années sans être embêté par les organisations syndicales, par ces préparations de comités qui vraiment ne le passionnaient pas. Et puis, au niveau direction générale à Paris, ils ont évolué dans les années 90 il a été décidé, au niveau de la direction générale de créer une direction des ressources humaines, et de doter chaque direction régionale d'un directeur des ressources humaines, enfin 'chef de service' car on n'avait pas le droit au titre puisqu'il n'y en avait qu'un c'était le Parisien. Donc chef de service ressources humaines. » Au bout de quinze ans, il peut enfin avoir un poste qui correspond à la fonction qu'il assure depuis quelques années. « A mon grand plaisir, j'ai quitté tout ce qui était administratif. Mon directeur a embauché quelqu'un qui s'occupait de chapeauter tout ce qui était administratif et moi je ne me suis plus occupé que de ressources humaines. Donc à partir de 90 et jusqu'à l'année dernière. Donc j'ai fait... cinq ans de travail de préparation, de 80 à 85, cinq ans de 85 à 90 des ressources humaines caché derrière un autre titre, et puis quinze ans de directeur des ressources humaines au grand jour. Voilà, alors c'est vrai que... par rapport à des plus jeunes directeurs de ressources humaines aujourd'hui, moi j'étais beaucoup plus axé droit du travail. Pourquoi ? parce que c'est le droit du travail qui m'y a amené... Bon ce n'est pas pour ça que je ne me suis pas occupé du reste, mais... disons que j'avais bien plus de connaissances en droit du travail. » Il investit avec bonheur cette nouvelle fonction qui semble correspondre davantage à son « goût » pour la gestion qu'à son statut de technicien. Comme il le précise, « Le technique ne m'intéressait pas pour le technique. Le technique m'intéressait pour la gestion. (...) Il y avait la passion technique qui était la première, et puis après il y avait l'autre qui était la marche de l'entreprise, la communication, la gestion. » Il se définit volontiers comme « gestionnaire des hommes, gestionnaire de l'argent, gestionnaire euh de... de tout ce qu'il y a à gérer. Moi, la gestion, je suis né avec. » Provenant d'une famille plutôt modeste (son père était mécanicien ajusteur-outilleur), il a fait des études techniques, certes supérieures, mais « [il] aurai[t] certainement dû... [il] aurai[t] pu faire une autre voie au départ ». Mais avec la gestion des ressources humaines, il semble trouver un poste à la mesure de ses ambitions professionnelles et de ses convictions qu'il présente volontiers comme « moderne » quant à la nature des relations sociales au sein de l'entreprise. Lorsqu'il a commencé à travailler, il a été selon lui choqué par le côté « vieux jeu » de l'entreprise et la distance que le patron mettait entre lui et ses salariés : une distance physique du fait qu'il avait son entrée privée dans le bâtiment mais aussi une distance symbolique par la crainte qu'il inspirait « à des gens qui étaient complètement sous sa coupe ». Pour Gérard, à 25 ans, ce « patron qu'on ne voyait jamais » et son autorité incontestée étaient tout ce qu'il détestait. « Moi je trouvais qu'on pouvait avoir des conversations normales avec son employeur. Et faire avancer les choses sans casser la baraque. » Fort d'un statut de technicien et de sa jeunesse, il explique qu'il est devenu très vite « revendicatif » : « quand il y a quelque chose qui me plaisait pas, je le disais, j'avais pas peur. C'est une époque où on ne craignait absolument rien pour son emploi, bon... Moi ça ne me venait pas à l'idée qu'on puisse se passer de mes services parce que je me sentais techniquement et... dans mon emploi je me sentais suffisamment bon pour

pouvoir dire ce que je pensais. Ce qui fait que je me suis mis un peu en avant dans ces rapports-là. (...) Et nous on était une petite minorité de techniciens, dans un bureau d'études, où on avait le sentiment que l'entreprise c'était nous. On avait si vous voulez un complexe de supériorité. Et au bureau d'études... quand ça râlait dans l'entreprise c'était le bureau d'études. C'est toujours un peu comme ça, c'est une mentalité comme ça. Donc moi, je suis devenu rapidement, dans le bureau d'études, le leader des râleurs. Ce qui m'a amené finalement à être délégué du personnel dans les années 75 par là, mais délégué personnel cool hein ?, sans étiquette, pour dire... simplement pour pouvoir... à un moment donné être intégré dans les discussions avec le patron. » Cette expérience syndicale semble avoir été bien utilisée par son supérieur qui peut ainsi compter sur lui pour discuter avec les syndicalistes et « arrondir les angles ».

Passé directeur des ressources humaines, il poursuit sa carrière professionnelle ce qui l'amène à représenter son entreprise au sein du syndicat des entrepreneurs des travaux publics, notamment dans « les réunions sociales ». Lors de ses rencontres, il est sollicité une première fois pour les élections de 1992. « J'y avais jamais pensé avant » confie-t-il, mais « *je pouvais pas... parce que professionnellement j'étais... coincé je ne pouvais pas me libérer suffisamment.* » En 1997 en revanche, suite à une restructuration industrielle où l'entreprise se filialeise, il se trouve dans une situation « *de flottement au niveau professionnel* ». Le poste de directeur des ressources humaines disparaît et il devient conseiller des gérants pour les questions liées au droit du travail et aux ressources humaines. C'est un coup d'arrêt à sa carrière assez important : d'une part son poste est redéfini : il se voit ôter tout un ensemble de responsabilités et de missions, d'autre part son poste est transporté à Paris, au siège national. Il refuse de déménager et travaille tantôt chez lui, loin de tout collègue, tantôt à Paris où il doit se rendre régulièrement. Il est peu à peu mis à l'écart de la vie de l'entreprise, physiquement et professionnellement. Rétrospectivement, ce changement professionnel lui aurait permis de revenir au droit du travail : « *Donc là ça me permettait de... j'avais du temps... ça m'occupait un mi-temps... et donc... le droit du travail, comme ce poste-là... j'avais laissé un peu tomber le droit du travail parce que dans la direction des ressources humaines j'avais quelqu'un qui s'en occupait plus particulièrement. Bon moi j'étais directeur du staff. Je m'y suis remis, du fait que j'avais un rôle de conseil. Et puis... ça m'a redonné le goût. Quand les élections sont venues, j'avais du temps, à ce moment-là je commençais à penser à ma retraite et je me suis dit que ça serait pas mal d'arriver à la retraite avec cette activité-là. (...) j'avais peur... la retraite, c'est cet arrêt, de laisser tomber complètement le monde du travail, de me retrouver avec uniquement des activités de loisir, ça je... encore fallait-il que j'aie envie, donc j'ai le sentiment d'être resté... » C'est donc à ce moment-là qu'il décide de se présenter aux élections prud'homales, à la fois pour poursuivre à l'extérieur ce qu'il ne peut plus faire au sein de l'entreprise et pour investir un temps professionnel qui devenait de moins en moins rempli. Face à une situation professionnelle de plus en plus pénible, la mise à la retraite constitua dans un premier temps un soulagement mais dans le même temps une situation qu'il refusa, « par peur du vide » selon lui. En venant au Conseil des prud'hommes il a ainsi trouvé une sorte de nouvel emploi et une possibilité de se reconverter. Comme il le dit lui-même : « *Et je dirais qu'aujourd'hui, je ne le regrette pas. Je n'ai pas le sentiment d'avoir lâché mon emploi, j'ai le sentiment d'avoir changé d'employeur... enfin, de ne plus en avoir. J'ai aujourd'hui, finalement, l'avantage de cette occupation si voulez, sans le stress d'un employeur, sans le stress de réunions à Paris qui me gonflaient, et en ayant une liberté. Voilà.* » Son rôle de conseiller se présente donc pour lui comme la délivrance d'une activité professionnelle de plus en plus intéressante et dans le même temps le moyen de continuer à faire ce qu'il aimait faire : du droit du travail et de la gestion – à distance – des relations sociales dans les entreprises. Certes, c'est dans un cadre quelque peu différent que celui de l'entreprise qu'il poursuit cette activité mais le conseil des*

prud'hommes lui permet, à la fin de sa carrière professionnelle, de réorienter son activité. Compte tenu de son âge, ce sera la dernière, encore que Gérard Lamoureux reste administrateur de banques ou encore de caisses de retraite. Mais pour beaucoup de conseillers, leur rôle de juge du travail leur donne les moyens et l'occasion sinon d'accéder à d'autres univers professionnels, comme l'univers judiciaire²²², du moins de tenter de nouvelles carrières professionnelles, via des validations d'acquis professionnels en droit (cf. chapitre 3) et de valoriser des compétences qu'ils ont pu acquérir au cours de leur vie syndicale et professionnelle. Et c'est bien parce que les CPH sont un lieu frontière entre le monde de l'entreprise, la sphère judiciaire et l'espace syndical que ce genre de conversion est possible.

Reste que le mandat prud'homal, exercé en parallèle à l'activité professionnelle, est un mandat bien spécifique par rapport aux autres types de mandats syndicaux dans la mesure où il requiert des compétences juridiques que tous les conseillers n'ont pas, loin de là. Mais entrer en prud'homie c'est aussi accepter que des juges puissent résoudre des conflits de l'entreprise, en l'occurrence les litiges individuels liés au contrat de travail. Or, cette conception n'a rien d'évident pour les syndicalistes ni pour les responsables des ressources humaines. En revanche, pour les conseillers prud'hommes, s'adresser au CPH pour régler un litige est une démarche tout à fait normale. Qu'ils le regrettent ou qu'ils l'encouragent, tous sont convaincus de la légitimité des prud'hommes dans la résolution des conflits. Le Conseil des prud'hommes est donc conçu comme un acceptable de résolution des conflits, voire la seule issue possible. Aussi, devons nous chercher ce qui, au cours de leur vie professionnelle, a facilité l'acceptation de cette conception spécifique du droit dans la gestion des relations sociales dans l'entreprise.

3. L'expérience du conflit et le droit au travail

A l'issue de plusieurs entretiens nous avons fait l'hypothèse que l'expérience du conflit pouvait jouer un rôle dans le processus d'enrôlement des conseillers prud'hommes. D'une part parce que c'est souvent à l'occasion d'un conflit, collectif ou individuel, que les salariés ou des employeurs, entrent en relation avec des organisations syndicales et peuvent alors être sollicités sur la base des qualités (combativité, capacité de négociation, connaissance des droits...) qu'ils auraient manifestées à cette occasion. Dans les petites entreprises où il n'y a pas de section syndicale c'est même l'occasion d'en créer une et de repérer un ou des syndicalistes potentiels ; la cooptation au conseil des prud'hommes peut alors être considérée comme une forme de rétribution de son militantisme, impossible à récompenser compte tenu de l'absence de postes syndicaux à proposer au sein de l'entreprise. D'autre part parce que lors de ces conflits, salariés et membres de la direction font l'expérience des différentes manières de les gérer et de les résoudre et peuvent alors éprouver la voie judiciaire. Pour les conflits individuels, c'est sur le droit du travail que se focalisent les efforts et sur le conseil des prud'hommes que se portent les espoirs de sortie de crise.

En lien avec la question sur les circonstances de leur candidature, nous avons posé la question de savoir à quelle occasion les conseillers avaient entendu parler des CPH, de manière à saisir l'influence qu'aurait pu avoir l'expérience du conflit dans leur engagement prud'homal : D'ailleurs, d'après le questionnaire, 25% des personnes ayant répondu disent avoir pour la 1^{ère} fois entendu parler les prud'hommes lors d'un litige les concernant personnellement ou un membre de leur famille ou ami (27 % pour les employeurs et 21,6% pour les salariés). Nous avons été surpris par le nombre de réponses concernant l'expérience

²²² Article HM in CURAPP

d'un litige, qu'il concerne personnellement le conseiller interrogé ou qu'il concerne plus largement un membre de la famille, un ami, des collègues ou plus généralement l'entreprise où travaille le conseiller. L'expérience du conflit semble donc être un élément important dans la prise de connaissance du conseil de prud'homme et, sans doute, dans la prise de conscience du rôle d'arbitre que peut jouer le CPH²²³. Certes, ces expériences sont diverses par leur ampleur, leur intensité et leur enjeu. Les entretiens donnent à voir des cas plus ou moins traumatisants de conflits dans l'entreprise et un lien plus ou moins direct et revendiqué avec leur engagement prud'homal.

Tableau 22 : Les circonstances dans lesquelles les conseillers ont découvert les CPH

Ont entendu parler des prud'hommes pour la première fois	collège		Total
	salariés	employeurs	
lors des élections	104 27,15%	66 16,33%	170 21,6%
à l'occasion d'un litige personnel	52 13,57%	101 25%	153 19,44%
à l'occasion d'un litige mettant en cause famille ou ami	30 7,83%	11 2,72%	41 5,2%
par des collègues	31 8%	53 13%	84 10,67%
par des conseillers prud'hommes	74 19,32%	24 5,94%	98 12,45%
par les études de droit	72 18,79%	65 16%	137 17,4%
par l'activité professionnelle	0	41 10,14%	41 10,14%
autres	20 5,22%	43 10,64%	63 8%
TOTAL (hors non réponse)	383	404	787

Le cas le plus extrême que nous ayons rencontré est sans doute celui de J. D., conseillère dans le collège employeur d'un petit CPH²²⁴, qui déclare au début de l'entretien « *En gros, quand on m'a proposé d'aller aux prud'hommes, j'ai dit « oui » pour me venger (long silence). Clairement, c'était une vengeance. Je voulais me venger de la CGT qui, au lieu de sauver l'entreprise de mon mari, a complètement fait couler la boîte. Donc, c'est vrai que l'histoire démarre mal. Mais elle finit bien. Enfin, à peu près... Pour me venger, et je ne dois pas être la seule dans ce cas, croyez-moi bien !* » Le violent conflit qui a opposé les salariés de l'entreprise de son mari et son époux, menacé et séquestré dans son bureau, l'a profondément marquée au point qu'elle voue une haine farouche à l'égard des syndicalistes et de l'organisation qu'ils incarnent. Pour elle, les prud'hommes étaient cette institution de défense des salariés où des syndicalistes condamnaient des patrons. Dans ce contexte, sa venue au CPH est présentée comme une démarche volontaire pour défendre les entreprises de ces syndicalistes qu'elle a rencontré et dont elle a pu éprouver la nocivité. Depuis cinq ans qu'elle est au CPH, elle avoue avoir changé un peu « *J'avais une très mauvaise idée des prud'hommes, forcément. C'était pas tellement... pas vraiment mauvaise, mais plutôt, au moins, j'avais vraiment dans la tête que certains syndicats étaient mauvais pour l'entreprise. Je continue à le croire, d'ailleurs, mais ma réflexion a changé. J'ai découvert des êtres*

²²³Pierre Cam, *Les prud'hommes, juges ou arbitres ?*, op. cit.

²²⁴Entretien n° C14.

humains. J'ai découvert qu'on pouvait appartenir à un syndicat et être humain. Appartenir à un syndicat pour l'autre. Pour défendre l'autre. Et curieusement, maintenant, je suis un employeur qui s'entend au mieux avec les salariés... Je me dis une chose, c'est que j'ai du tomber sur des abrutis, là bas, dans l'entreprise de mon mari. » Mais il n'empêche que ce conflit, qui est sa première rencontre avec des syndicalistes, semble avoir fixé une image négative des syndicats et, au delà, de la conflictualité des relations entre employeurs et salariés qu'un tiers, comme le conseiller prud'homme en conciliation ou en jugement, peut contribuer à apaiser et à régler. Le conflit est dans son cas à la fois un apprentissage de la lutte des classes et de la judiciarisation des relations sociales que le CPH cristallise. Cette institution est ainsi considérée comme d'une part un lieu d'expression et de règlement des conflits entre employeurs et salariés (expression lutte des classes) et un lieu spécifique puisque règlement de manière judiciaire.

Mais la plupart des récits de conflits que nous avons recueillis dans les histoires de vie des conseillers prud'hommes sont plutôt centrés sur des affaires individuelles lors desquelles les conseillers ont été pris à parti. Pour les employeurs, lorsqu'ils « ont été mis aux prud'hommes » par des salariés de leur entreprise, ils ont réalisé à quel point la procédure juridique était importante dans la relation avec leur salarié : ils n'avaient pas suivi la procédures de licenciement, ils n'avaient pas rédigé les lettres d'avertissement en bonne et due forme, ils n'avaient pas consigné tel ou tel fait s'en tenant seulement à la parole donnée. Ils font alors l'expérience de l'importance du droit dans les relations sociales de l'entreprise et de l'importance des compétences qu'il convient d'avoir en la matière pour être un « bon » employeur ou, à défaut, un employeur « au dessus de tout soupçon ». Nous pouvons faire l'hypothèse que même sans avoir personnellement éprouvé un conflit de ce type, le conflit par procuration et par anticipation peut provoquer un intérêt pour les prud'hommes et contribuer à l'engagement. C'est le cas de P. M²²⁵, jeune employeur dans une petite ville, directeur de trois agences d'assurance, qui fait de son rôle de conseiller prud'homme, le moyen de rester au courant de l'évolution du droit du travail et de se prémunir ainsi de tout conflit avec ses salariés : « ça fait 16 ans que je suis à mon compte et quand on est employeur on n'a pas forcément le cœur à tout ce qui touche le social. Donc je me suis dit, si je veux m'en sortir plus dans le social, connaître quelques règles de base, etc. etc. pour recruter, pour licencier... pour voir comment ça se passe, je me suis dit que les prud'hommes sont peut-être un bon moyen. Donc je me suis inscrit sur les listes... pour essayer d'être élu au niveau des prud'hommes, et puis ça a collé. ». Aux conseillers employeurs ayant répondu avoir été personnellement confrontés à un litige, il faudrait ajouter tous ceux qui ont vécu, de plus ou moins loin, ce genre de conflit dans leur entreprise ou dans l'entreprise de leur collègue et qui ont une conscience des conflits autour du contrat de travail. Pour tous ceux là, les prud'hommes sont à la fois une manière parmi d'autres de sortir du conflit et une manière de sortir de conflit de l'entreprise et de le médiatiser par le droit.

Pour les salariés, le conflit individuel est un moment où font l'expérience du droit et de la transformation du conflit en litige. A cette occasion, apparaît alors souvent la nécessité de s'informer, soit personnellement sur ses droits et sur son contrat de travail, soit de recourir à des aides, souvent syndicales. Il est difficile de savoir si le conflit personnel entraîne une prise de conscience syndical ou si c'est la prise de conscience syndicale qui génère des revendications pouvant déboucher sur un conflit. Mais dans tous les cas, le conflit est l'occasion d'en revenir au contrat de travail et aux modalités juridiques de la relation salariale. C'est une première rencontre avec le droit qui s'effectue à ce moment-là et qui peut contribuer à un intérêt pour le droit et son rôle dans l'action de défense des salariés. Le cas de Bernard

²²⁵Entretien n° A06.

Augier est assez représentatif de ces situations. Syndiqué depuis 1968 à la CGT, ouvrier typographe dans une petite imprimerie de dix salariés, il est délégué du personnel et subit, selon lui, « pas mal de choses de la part de l'employeur » jusqu'au jour où, à la fin des années 1970, son patron demande son licenciement à l'inspection du travail qui le refuse. La machine sur laquelle il travaillait ayant été déplacée dans une autre imprimerie, il reste huit mois sans travailler : *« j'allais le matin, je partais le soir. Alors bien évidemment ça m'a obligé à me pencher sur les droits des salariés et sur les droits des élus du personnel ! [petit rire] du fait de ma situation, ce qui fait que effectivement, je me suis penché un peu sur les textes et puis ça m'a intéressé aussi, parce qu'on devient pas conseiller prud'homme... on devient conseiller prud'homme au départ parce qu'on a une petite fibre en direction de.. autour du droit du travail, autour des textes, il faut aimé ça malgré tout. Donc il y a un engagement militant et aussi une préférence pour cette activité, dans l'activité syndicale, pour cette activité particulière qui est celle de siéger au conseil de prud'hommes. Je dirais que c'est le syndicat du livre qui m'a présenté. On avait un ancien militant qui était là depuis très longtemps conseiller prud'hommes, il faisait partie de l'ancienne génération, donc ça a été l'occasion de renouveler un peu les cadres. Et naturellement, compte tenu de mon parcours à l'époque j'étais donc présenté par le syndicat et par la CGT, pour être conseiller prud'hommes à l'industrie. Ce que je suis toujours d'ailleurs. »* Pour lui, comme pour d'autres, le conflit qu'il a eu avec son employeur l'a incité à investir cette dimension juridique de la défense syndicale, rattrapant ainsi les études qu'il n'avait pas pu ou voulu faire auparavant.

L'expérience du conflit que les conseillers ont pu avoir, antérieurement à leur venue au CPH, semble avoir joué un rôle dans leur engagement prud'homal, ne serait-ce que parce qu'ils rencontrent à cette occasion cette juridiction et surtout parce qu'ils éprouvent, pas toujours avec succès, l'action juridique dans la défense des salariés. Contrairement à ce que nous pourrions croire a priori, cette expérience ne semble pas dépendre de la section des conseillers. Alors que la section « Industrie » est réputée comme la plus « dure » en termes de relations entre els deux collègues, l'expérience du conflit n'y est pas plus importante que dans d'autres sections. De la même manière, les conseillers membres d'une organisations syndicale dite « combative » comme la CGT ou le Medef, ne semblent pas avoir été davantage confrontés que ceux d'une organisation dite plus « réformiste » comme la CFDT ou FO. Une telle expérience, qui est dans tous les cas à articuler avec le syndicalisme, la carrière professionnelle et la place du droit dans les relations sociales de l'entreprise, semble faire partie des constantes dans l'engagement prud'homal.

C'est au moment de l'élection que se précipitent, au sens chimique du terme, ces différents éléments rendant possible la prise de mandat prud'homal : un engagement syndical et social, des opportunités dans la carrière professionnelle, des compétences spécifiques et une croyance dans les vertus de ce mode de résolution des conflits.

Chapitre 6 :

Être conseiller prud'homme : entre « salut » juridique, reconnaissance sociale et reconversion syndicale

Analyser l'appartenance et l'identité syndicale des conseillers ne suffit pas à rendre compte des formes d'investissement des conseillers dans la prud'homie, sauf à éliminer un des aspects centraux qui définissent, nous l'avons vu dans la première partie, l'institution : il s'agit d'une juridiction, qui juge en droit. De fait, les trajectoires des conseillers prud'hommes sont toutes marquées par un rapport au droit, qui est certes très divers et ne peut se résumer en une seule figure. Aux frontières du champ juridique, les conseillers se retrouvent face à une fonction judiciaire et ont affaire à des professionnels du droit ; les relations complexes qu'ils ont avec ces derniers dépendent d'abord de leurs dispositions juridiques, qui sont elles-mêmes fortement dépendantes de leur rapport à l'univers scolaire et intellectuel.

Ces dispositions s'actualisent tout au long de l'exercice de leur(s) mandat(s), qui les transforment et modifient leur rapport au champ juridique. Mais inversement, ils investissent aussi dans le champ juridique un certain nombre de dispositions, et plus globalement un *habitus* qui façonne leur façon de considérer le rôle prud'homal, de juger et de saisir des outils et des catégories juridiques qui sont à leur disposition. Dans ce chapitre, nous voudrions montrer de quelle manière ils mettent en oeuvre et en jeu ces dispositions juridiques, issues de trajectoires sociales singulières, et comment ils vivent, dans la pratique, leur rôle de conseiller prud'homme, les intérêts et les gratifications qu'ils y trouvent. Pour ce faire, en utilisant à la fois les résultats du questionnaire et les entretiens à travers la rédaction de « portraits sociologiques » de conseillers, nous montrerons d'abord que les prud'hommes constituent un espace de « salut » juridique (I), mais aussi un lieu de reconnaissance sociale (II). Nous pourrions ainsi conclure sur la manière dont, au quotidien, les conseillers se constituent une identité sociale à la fois juridique et syndicale.

1. Un espace de « salut » juridique

Questionnés sans cesse sur leur juridicité, autrement dit sur leur proximité au champ juridique, un certain nombre de conseillers considèrent leur fonction de juge prud'homal principalement sur un mode juridique. Plus précisément, l'une des manières de vivre et d'exercer son mandat est de se centrer sur son pôle juridique et judiciaire, et de passer, ce faisant, pour un véritable professionnel du droit, petit entrepreneur en syndicalisme juridique. Mais cet aspect n'est qu'une des manières par lesquelles les conseillers vivent leur engagement prud'homal et transforment leur mandat en activité de droit « pur », comme l'évoque un conseiller de l'Economie sociale et solidaire : « nous, on dit qu'on applique les textes, là il y a un petit jeu, si vous voulez on essaie d'être plus purs que les autres en disant : nous, on

respecte à la virgule près le code civil et le code de procédure. » Mais cet investissement dans le caractère juridique de l'activité prud'homale n'est pas le même pour tous les conseillers, même s'il semble renvoyer à une démarche commune, celle de « salut » par le droit : des conseillers trouvent dans le droit une manière de sortir de leur condition actuelle, de se renouveler professionnellement ou de retrouver une pente de leur trajectoire liée à l'activité juridique. Plus précisément, nous voudrions insister sur les deux formes principales que prend chez les individus une conception proprement juridique du mandat : le droit prud'homal peut prendre l'aspect d'une promotion sociales et culturelle, mais il peut être aussi l'occasion de (re)devenir un professionnel du droit pour des trajectoires qui n'ont pu être linéaires.

a) Un noyau de juristes dans les organisations syndicales

Dans le questionnaire, tout un ensemble d'items nous a permis de constater que toute une partie des conseillers prud'hommes ne se « contentent » pas de leur activité prud'homale, mais pratiquent un ensemble d'activités liées au droit. Ainsi, parmi les salariés au moins, une majorité d'entre eux assure des permanences juridiques et plus de 40% d'entre eux est membre du service juridique, à quelque niveau que ce soit (plus de la moitié d'entre eux l'est au niveau local). En cela, les conseillers prud'hommes ressemblent à leurs homologues du début du XX^e siècle et constituent une élite du juridique au sein du personnel syndical. Il existe incontestablement une spécialisation juridique au sein des organisations, dont les conseillers prud'hommes constituent le noyau²²⁶. On peut voir aussi, par parenthèses, que les conseillers prud'hommes employeurs sont beaucoup plus éloignés de leurs organisations, dans lesquelles ils n'interviennent que rarement, au moins sur le plan juridique.

Tableau 24 : les rôles juridiques des conseillers prud'hommes

	Employeurs		Salariés		Total	
Défenseur syndical*	-	-	181	46,05%	181	46,05%
Assure des permanences juridiques**	21	5,08%	224	57,00%	245	30,39%
formateur***	10	2,42%	81	20,61%	91	11,29%
Appartient au service juridique de son organisation****	29	7,02%	167	42,49%	196	24,31%

Précisions sur le tableau :

* Il s'agit de la réponse à la question : « Avez-vous été ou êtes-vous défenseur syndical ? ». Nous avons regroupé les réponses « régulièrement » et « rarement ». Nous n'avons pas posé la question aux employeurs du fait de l'extrême rareté de ce rôle pour ce collègue.

** Il s'agit de la réponse à la question : « Assurez-vous des permanences juridiques dans votre organisation syndicale (sans-réponse : N= 5 pour les salariés et N=66 pour les employeurs).

*** Il s'agit de la réponse à la question : « Avez-vous été ou êtes-vous formateur lors des stages de formation prud'homale ? » (sans-réponse : N=7 pour les salariés et N=49 pour les employeurs).

**** Il s'agit de la réponse à la question : « Avez-vous été ou êtes-vous membre du service juridique de votre organisation ? » ; après quoi la question était déclinée aux différents niveaux du syndicat (sans-réponse : N=7 pour les salariés et N=41 pour les employeurs).

C'est dire, à l'inverse, que les conseillers salariés donnent à l'organisation toute une partie de leur temps. Les entretiens montrent que l'on est ici dans une sorte d'échange ou de contre-don,

²²⁶Cf. Laurent Willemez, « Quand les salariés se saisissent du droit », art. cit.

les salariés devant à l'organisation un certain nombre d'heures de bénévolat du fait de leur présence sur les listes électorales du syndicat.

Pour autant, on ne peut pas dire que les conseillers prud'hommes soient des acteurs « complets » du champ judiciaire, y compris au sein de la justice non-professionnelle. Si l'on analyse en effet les participations à des tribunaux autres que le CPH, on remarque que moins de un conseiller sur cinq exerce d'autres fonctions de jugements. Qui plus est, la majorité d'entre eux juge au Tribunal des affaires de sécurité sociale, qui est, dans sa philosophie, très proche du conseil de prud'hommes.

Tableau 25 : Participation à d'autres juridictions non-professionnelles

	Employeurs		Salariés		Total	
Médiation et conciliation	23	5,57%	24	6,11%	47	5,83%
Juge de proximité	2	0,48%	0	-	2	0,24%
Assesseur au tribunal pour enfants	1	0,24%	4	1,78%	4	0,49%
Tribunal des affaires de sécurité sociale	21	7,89%	31	5,08%	32	6,45%
Tribunal des baux ruraux	2	0,48%	1	0,25%	3	0,37%
Commissions de conciliation locataires-propriétaires	3	0,73%	7	1,78%	10	1,24%

Quelques conseillers cumulent plusieurs fonctions.

Si l'on a donc affaire à des acteurs plutôt spécialisés dans les activités juridiques au sein des organisations syndicales, leur domaine d'activité reste principalement lié au droit du travail, et plus largement au droit social. Il est vrai que d'après une enquête en cours menée par Antoine Pélicand et Jean-Philippe Tonneau, nombreux sont les conseillers prud'hommes qui candidatent actuellement à un poste de juge de proximité ; d'ailleurs, nous avons rencontré ce cas à plusieurs reprises. Mais les résultats montrent bien que les dossiers de conseillers prud'hommes sont le plus souvent rejetés au profit de professionnels ou d'anciens professionnels du droit. Plus largement, il faut d'ailleurs noter que le diplôme n'est en rien prédictif de la participation à d'autres juridictions : on note une répartition égale des différents niveaux de diplôme dans une autre activité juridictionnelle, de même que dans l'expression du désir d'y participer dans l'avenir. Les tests statistiques réalisés (un khi2) ne mettent en valeur aucune corrélation entre ces données et la sous-représentation des plus petits diplômes (non-diplômés, certificats d'étude ou BEPC) est égale à celle de l'ensemble de la population des conseillers. C'est dire que les mécanismes classiques de l'entrée dans le champ juridique (par le diplôme ou le concours) ne fonctionnent pas dans le monde prud'homal, et que les conseillers ne vivent pas de la même leur « carrière » prud'homale et leur rapport au droit. Pour mieux le saisir, il faut revenir sur la place des prud'hommes dans la trajectoire juridique des conseillers, qui dépend elle-même de leur trajectoire scolaire. C'est ce qui permet de montrer l'existence de plusieurs types de conseillers prud'hommes.

b) Les prud'hommes : une école du droit ?

Une première famille de trajectoires de conseillers prud'hommes renvoie à des individus issus de milieux sociaux plutôt modestes, avec une formation initiale dont le droit était exclu, et qui vivent la prud'homie comme une forme de promotion culturelle et de découverte de nouvelles orientations possibles pour la suite de leur existence.

- Autodidaxie et prud'homie : figures de la « bonne volonté juridique »

Comme nous l'avons vu, les conseillers prud'hommes sont globalement plus diplômés que les pairs qu'ils représentent et que l'ensemble de la société française. Malgré cela, 28,4 % des conseillers dans leur ensemble, et même 37,9% des conseillers salariés n'ont pas de diplôme ou n'ont pas le baccalauréat. C'est dire que pour ceux-là, une perception juridique des prud'hommes n'est pas évidente, et même peut les conduire à se mettre en difficulté, en particulier par rapport à la lecture des codes et à la rédaction des jugements. C'est d'ailleurs avec ces conseillers que les différents professionnels du droit présents dans l'institution prud'homale sont les plus sévères et exercent le plus souvent une forme de violence symbolique. Pourtant, ces conseillers font preuve de ce que l'on pourrait qualifier d'une véritable « bonne volonté » juridique, comme Pierre Bourdieu évoque, dans le champ culturel, l'existence d'une « bonne volonté culturelle » de la part d'individus de classe moyenne qui ne sont pas dans le registre de la « distinction » ni dans celui de la « conformité » et de la « dépossession »²²⁷. De fait, ces conseillers, qui se présentent comme des « *juristes au raccroc* » ou qui disent qu'ils ne sont pas des « *juges professionnels* », pour reprendre les termes de deux conseillers sur lesquels nous reviendrons, peuvent cependant être considérés comme de véritables « petits bourgeois » du champ juridique, reconnaissant la légitimité de la domination juridique des professionnels du droit mais tentant en même temps de s'y identifier, ce qui les porte à « trouver dans cette fausse-identification à la fois inquiète et trop assurée le principe d'une satisfaction qui doit encore quelque chose au sentiment de distinction. »²²⁸

Mais un certain nombre d'entre eux mettent tous leurs efforts dans le travail de réduction de cette *allodoxia*, c'est-à-dire de « l'écart entre connaissance et reconnaissance »²²⁹ en investissant toutes leurs forces et leurs ressources dans le travail d'apprentissage des catégories juridiques et dans l'effort qu'ils réalisent pour devenir des juristes accomplis. Cette population comprend un certain nombre d'autodidactes, ouvriers ou employés pas ou très peu diplômés, pour qui les prud'hommes ont été l'école ouvrière et le lieu de promotion culturelle qu'elle était déjà à la fin du XIX^e siècle. Et dans cette perspective, la différence entre les collègues est beaucoup moins clivante que l'opposition entre d'une part ces ouvriers ou ces petits patrons autodidactes et rejetant l'univers scolaire, et d'autre part les conseillers les plus diplômés et défenseurs d'une autre vision de l'univers prud'homal.

C'est par exemple ainsi que l'on peut comprendre la trajectoire de Philippe J²³⁰, conseiller prud'homme d'une petite ville industrielle. Ouvrier métallurgiste d'une quarantaine d'années, il a un CAP et un BEP de mécanicien puis d'électricien ; il a d'ailleurs une vision extrêmement critique des études, dans une tradition ouvriériste et anti-intellectualiste qui ne correspond guère à son investissement dans l'activité juridique : « *Quand on sait faire une rédaction, à mon avis, et pas trop de fautes de français, on n'a pas besoin d'avoir grand chose d'autre. Et puis lire un epu. On n'est pas plus cons que les autres. Les études... d'abord, j'ai horreur des études. Moi, je dis qu'on fabrique des cons à l'école (...) Les grandes études, pour moi, c'est perdre son temps.* » D'abord salarié à La Poste à la fin des années 1970, entreprise dans laquelle il découvre le syndicalisme, il travaille depuis de nombreuses années dans la maintenance dans une fonderie. Son engagement syndical dans l'entreprise est très fort, dans la mesure où il cumule plusieurs responsabilités et de nombreuses heures de délégation. Mais c'est l'activité prud'homale qui est désormais la plus importante pour lui. Pendant l'entretien, il évoque à de nombreuses reprises les savoirs scolaires nécessaires à son militantisme aux prud'hommes, en particulier lorsqu'il essaie de définir le travail intellectuel aux prud'hommes : « *Quand on a la présidence [du bureau de jugement] et qu'on sait pas lire, par exemple... ce serait grave. Quand on voit des articles coton comme c'est coton, et*

²²⁷Pour reprendre les trois catégories qui de classement des « goûts de classes » et des « styles de vie » : cf. Pierre Bourdieu, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit, 1979.

²²⁸*Ibid.*, p. 370.

²²⁹*Ibid.*

²³⁰Entretien n° D01.

quand on commence la première phrase, que la dernière phrase vous dit que ce qui était dit au début était pareil... c'est un peu ça, le code du travail. Ou alors ça vous renvoie à un autre article, qui renvoie lui-même à un autre article... donc on passe quatre articles pour comprendre celui qu'on est en train de lire... si on n'a pas un peu de savoir-faire... de compréhension, de lecture... si, il faut absolument une base. » Devant l'enquêteur et avec sous l'oeil de son « mentor » en prud'homme, prêtre-ouvrier, ancien conseiller devenu formateur en droit à l'Union départementale, il essaie, d'une manière que des « juristes purs » qualifieraient de maladroite, de trouver le bon article dans le code du travail ou de dénicher une jurisprudence, comme s'il voulait faire la preuve de sa compétence juridique. Pour ce faire, il sort ses ouvrages de sa « sacoche prud'homale », comme il l'appelle, et dans laquelle, en plus du Code du travail et de la revue *Droit ouvrier* il y a du papier et des stylos. Il devient peu à peu le responsable des prud'hommes dans son UD, organisateur des consultations juridiques et des réunions de coordination des conseillers, tout en participant à l'élaboration des listes pour les prochaines élections.

Paradoxalement, la différence entre les collègues est ici assez faible, et un militant de la CGT comme celui dont nous venons de proposer une rapide biographie partagerait une opinion et une trajectoire proches de celle d'un leader de la CGPME sur le rapport au droit et la place de la prud'homie dans la promotion culturelle, voire dans la mobilité sociale de l'individu.

L'entretien avec Thierry M. est très révélateur de ce parallélisme²³¹: âgé de 52 ans au moment de l'entretien, artisan boulanger-pâtissier, à la tête d'une entreprise de sept salariés, il exerce son deuxième mandat (il est arrivé au conseil en 2000, à la faveur d'une démission). Il a un rapport au droit pour le moins distant : « [les prud'hommes] c'est pas évident de s'y mettre, mais c'est... ça se fait au fur et à mesure... Et puis maintenant la formation, les formations CGPME, donc on a des mises à niveau... on a des formations pour différentes... formations de prud'hommes. » Il a plus de difficultés que de nombreux à développer des raisonnements proprement juridiques. Pourtant, il dit aimer l'activité prud'hommes, il a notamment plaisir à rédiger les jugements, ce qui est un indice fort d'un goût pour l'activité juridique : « Quand je rédige, je suis tout seul, c'est... je prends vraiment du temps pour moi. Je fais pas ça ici [dans sa boutique] entre deux clients. Non, je prends vraiment du temps. Ça demande une concentration sur un dossier, parce que c'est... C'est une partie que j'aime bien. J'aime bien rédiger. A mon avis, j'en rédige pas assez, parce qu'il faut rédiger pour... pour être bon. C'est important, c'est très important. Bien sûr puisque c'est l'aboutissement du jugement. » Il insiste à plusieurs reprises sur l'« enrichissement » que lui apportent les prud'hommes, et plus précisément les activités proprement juridiques : « J'apprends un peu plus chaque jour, par rapport à chaque affaire, le droit du travail, et c'est vrai que c'est... ça a un côté enrichissant, rédiger, faire des rédactions, ou présider un bureau de jugement, quelque part ça vous apporte énormément, on est obligé de se mettre en avant... » Il regrette de ne pas avoir suffisamment de formation malgré son activité.

La rédaction joue bien ici un rôle central : épreuve scolaire par excellence, elle a une nature très différente du travail oral et constitue pour les conseillers qui sont peu familiarisés à l'écrit un enjeu fort, rejeté par certains, sollicité par d'autres comme le montre l'exemple ci-dessus. Comme le dit Jack Goody, l'écrit s'éloigne de la pratique et n'est plus autant impliqué dans l'action, produisant ainsi des effets d'intemporalité, d'abstraction et de dépersonnalisation²³² ; cette caractéristique peut être très recherchée par un certain nombre d'individus cherchant, consciemment ou non, à s'éloigner de la réalité concrète de leur travail quotidien. Qui plus est, la maîtrise des « formes scripturales-scolaires », et la rédaction de jugements est exactement conforme à la définition de cette catégorie proposée par Bernard Lahire, est une nécessité pour « entrer dans une multitude de jeux sociaux et d'univers sociaux », et finalement une condition d'accès à des positions dominantes.²³³ Consulter avec facilité le code du travail, lire des revues juridiques, écrire des jugements sont autant d'activités intellectuelles sont d'abord des manières de « conjurer le déclassement »²³⁴ et d'intégrer un certain nombre de pratiques sociales issues du milieu intellectuel (comme dans l'exemple ci-dessus le retrait

²³¹Entretien F05.

²³²Jack Goody, *La raison graphique*, Paris, Editions de Minuit, 1977, p. 100.

²³³Bernard Lahire, *Culture écrite et inégalités scolaires. Sociologie de « l'échec scolaire » à l'école primaire*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1993.

²³⁴Claude F. Poliak, *La vocation d'autodidacte*, Paris, L'Harmattan, 1992, p. 133.

temporaire du monde pour rédiger) ; les prud'hommes constituent bien en cela « une expérience d'acculturation progressive »²³⁵.

On comprend mieux alors pourquoi les entretiens avec ce type de conseillers ont souvent donné lieu à des moments de véritable explicitation du « sens pratique » du conseiller prud'homme, ce qui ne peut qu'étonner le sociologue, peu habitué à ce qu'un inconnu accepte ainsi de mettre des mots sur les activités quotidiennes et de livrer avec simplicité et transparence les difficultés cognitives rencontrées dans la maîtrise des catégories et des outils utilisés. Une des explications tient sans doute, précisément, à cette distance que ces acteurs ont aux impératifs scolastiques de l'excellence juridique, et qui les autorise à livrer la clé de ces activités. Plus largement, il faut s'interroger sur la combinaison, chez ces conseillers, du rejet de l'univers scolaire et l'investissement dans l'activité juridique : c'est ce qui permet de mettre en avant une autre forme d'activité juridique, le droit ne se réduisant pas à la définition traditionnelle qu'on lui donne, celle d'une discipline fermée sur elle-même et se pensant comme réservée aux individus détenant une « disposition scolastique », qui « incite à entrer dans le monde ludique de la conjecture théorique et de l'expérimentation mentale, à poser des problèmes pour le plaisir de la résoudre, et non parce qu'ils se posent, sous la pression de l'urgence, ou à traiter le langage non comme un instrument, mais comme un objet de contemplation, de délectation, de recherche formelle ou d'analyse. »²³⁶ Dès lors, s'intéresser aux formes non scolastiques de l'activité juridique que sont, par exemple, l'investissement « naïf » d'un justiciable dans le droit²³⁷ ou les l'exercice de la fonction de juger par des magistrats non-professionnels²³⁸.

- *Faire carrière dans le droit*

Certains conseillers prud'hommes vont beaucoup plus loin et font de leur activité prud'homale un premier pas dans une reconversion, affirmée comme telle ou non, plus ou moins complète, dans une activité juridique ou judiciaire. D'aucuns commencent des études universitaires, tentent de réaliser un travail de validation des acquis de l'expérience (VAE) militante, rendu possible par les nouvelles dispositions législatives, ou encore songent à multiplier les expériences de juge non-professionnel (juge de proximité, juge assesseur au tribunal pour enfants...). Dans cette perspective, les prud'hommes sont moins un espace de « consolation » permettant de réinvestir dans une activité annexe des dispositions inutilisées ou rendues inutiles par la trajectoire biographique de l'individu²³⁹ qu'un lieu de promotion culturelle ou une « école de la deuxième chance », pour reprendre les expressions qui définissent la formation continue.

On est alors renvoyé à la question de savoir ce qui fait que, dans la trajectoire individuelle, on remarque une volonté de lutter contre le déclassement ou au contraire de réaliser une mobilité sociale ascendante, et plus précisément encore une appétence pour le droit est susceptible de se développer chez des individus que tout éloigne *a priori* de l'univers juridique. Nos entretiens, même ceux qui sont les plus longs et s'attardent le plus sur la biographie de

²³⁵*Ibid.*

²³⁶Pierre Bourdieu, *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil, 1997, p. 24.

²³⁷Cf. François Buton, « Le droit comme véhicule. Portrait sociologique d'un justiciable », in Liora Israël, Guillaume Sacriste, Antoine Vauchez et Laurent Willemez, *Sur la portée sociale du droit*, Paris, PUF-CURAPP, 2005, p. 145-162.

²³⁸Helène Michel et Laurent Willemez (dir.), *La justice au risque du profane*, *op. cit.*

²³⁹Cf. Claude Poliak, *Aux frontières du champ littéraire*, *op. cit.*, p. 244.

l'individu, ne permettent pas réellement de répondre à ces questions, puisqu'ils étaient d'abord centrés sur l'institution prud'homale et le rôle de conseiller prud'homme. D'autre part, il faut bien entendu se méfier des opérations de reconstitution biographique, qui sont d'autant plus nécessaires que les conseillers sont quotidiennement rappelés à l'ordre juridique et sommés de faire état de leur proximité avec le champ juridique. Pourtant, il semble bien exister des styles d'activité syndicalo-juridiques à travers un effet d'entraînement dans la spécialisation : intéressé par le droit par un conflit prud'homal, comme nous l'avons vu, par une activité professionnelle renvoyant au droit, ou encore par une activité syndicale nécessitant des compétences juridiques, ces conseillers, non juristes au départ, ont multiplié les expériences, ont payé, à un prix plus ou moins élevé, le coût d'entrée dans cette section spécifique du champ juridique que sont les prud'hommes, et deviennent dès lors les spécialistes *omnibus* du droit dans leur organisation : ils ont été ou sont encore défenseurs juridiques²⁴⁰, ils sont dans leur majorité membres des services juridiques de leur confédération et participent aux dispositifs de consultation juridique pour les adhérents.

C'est dès lors l'ensemble de la trajectoire sociale de l'individu qui est « contaminée » par le droit et qui conduit celui-ci à devenir un véritable spécialiste qui, en cela, se sent moins loin qu'on ne le pense des professionnels du droit. Pour eux, la maîtrise pratique du droit vient ainsi se substituer à l'ensemble des phénomènes de sélection sociale et scolaire qui marquent la frontière entre juristes et non-juristes. Se considérant comme des professionnels du droit de plein exercice, certes d'un type particulier – des juristes d'organisation – ils comprennent d'autant moins que les greffiers et les avocats remettent en cause leurs compétences et leurs connaissances si chèrement acquises.

Né en 1948, membre de FO depuis 1975, conseiller prud'homme depuis 1982, aujourd'hui président de la section des activités diverses d'un conseil de taille moyenne, Jean-François D.²⁴¹ se considère comme « *un juriste au raccroc* », ce qui sous-entend à la fois qu'il connaît les barrières d'entrée dans le champ juridique, qu'il estime qu'il les a passées mais qu'il ne peut malgré tout pas être véritablement reconnu en tant que tel du fait de « l'impureté » des prud'hommes : de fait, élève d'une école de travail social, assistant de service social dans le nord de la France, il « prend conscience » de l'importance de l'activité juridique, y compris dans le milieu du travail social ; en réalité, il est déjà disposé, par sa famille, à s'intéresser au droit, et la nouvelle orientation de sa trajectoire ressemble fortement à un effet d'*hysteresis* : « *les gens, ils me demandaient pas du psy, tout ça (...) essentiellement, ils avaient des problèmes juridiques, avec des saisies, des choses comme ça (...) Ces gens-là, ils avaient des problèmes juridiques, et puis je me suis dit : « tiens c'est vrai... ». C'est vrai que dans la famille il y avait des juristes, mais c'était vraiment un truc qui me faisait horreur. A vingt ans, le droit ça me sortait par les yeux.* » Il décide alors de reprendre des études, et c'est vers le droit qu'il se tourne : « *J'avais pas le bac, alors je me suis dit : tiens, le droit, quand même... eh bien, je vais faire une capacité de droit.* » Il réussit avec fierté sa reprise d'études, disant toujours hésiter sur son avenir, et termine finalement par une maîtrise de droit. Grâce à celle-ci, et dans le même temps, il sort du travail social sur le terrain et est intégré sur les listes prud'homales : « *J'ai pas regretté. Sur le plan professionnel ça s'est éclairci. Donc maintenant je suis toujours sur la même boîte, mais je suis documentaliste. Donc c'est essentiellement juridique, ce que je fais. On fait des revues de presse, des synthèses... Et puis, un beau jour... on avait la chance à l'époque d'avoir un délégué syndical, un gars qui était bien, et puis un beau jour, j'ai eu un coup de fil, il était à la Bourse du travail: 'ah tiens, il faut faire des listes pour les prud'hommes, est-ce que tu as pas quelqu'un de ta boîte à mettre sur la liste ? Ah ben, il y a D, il vient de faire du droit, tiens, on va le mettre.* » Il est aujourd'hui formateur national pour FO, il a été défenseur syndical à de nombreuses reprises. Lors de l'entretien, il fait la preuve de ses connaissances, de son aisance par rapports au droit et au milieu juridique : il multiplie les démonstrations juridiques, utilise des articles du Nouveau code de procédure civile – plutôt que du code du travail – que les autres conseillers prud'hommes n'ont jamais cités.

²⁴⁰L'usage actuel est que les conseillers prud'hommes salariés peuvent de moins en moins prendre le rôle de défenseur syndical : interdisant d'abord, au motif de l'impartialité, les conseillers de plaider dans leur propre section, la Cour de cassation les empêche désormais de défendre des salariés dans le conseil où ils exercent par ailleurs leur fonction de juge. Pour les conseillers employeurs, ce rôle de défenseur est extrêmement rare.

²⁴¹Entretien J03.

Comme on le voit, cette promotion culturelle est d'autant plus forte qu'elle est accompagnée par l'organisation syndicale ou professionnelle. Dès lors, ces conseillers autodidactes ne renient pas leur organisation, même s'ils s'en éloignent parfois du fait même de leur entrée dans un processus de mobilité. Comme nous le verrons dans la suite du chapitre, c'est le syndicat qui les autorise à cette ascension sociale et surtout la permet en fournissant des bases institutionnelles la rendant possibles, à travers l'élection d'abord, puis la formation, les heures de délégation... Cette promotion par l'organisation peut certes s'accompagner d'autres modes de promotion culturelle, en particulier le passage par l'université. A ce propos, on peut d'ailleurs remarquer que la VAE militante qui se met en place favorise une appropriation individuelle des savoirs acquis à travers l'engagement en laissant de côté la régulation collective qui était assurée par les organisations et les instances de formation qu'elles mettaient en place²⁴². On peut dès lors assez facilement prévoir un développement de la valorisation de l'activité prud'homale hors de la sphère syndicale.

c) Des professionnels du droit en situation de rattrapage

Mais cette manière de concevoir les prud'hommes comme un lieu d'acculturation et de promotion culturelle ne permet pas d'analyser le rapport au droit de l'ensemble des conseillers. Pour un certain nombre d'entre eux, les prud'hommes sont d'abord une manière de continuer ou de retrouver par d'autres moyens une activité juridique de plein exercice. Diplômés en droit, ayant souvent exercé une activité professionnelle liée au droit ou ayant souhaité le faire sans pouvoir réaliser ce vœu, ces conseillers voient les prud'hommes comme un lieu de retour à une trajectoire juridique.

- Les prud'hommes dans une trajectoire juridique

Pour un certain nombre de conseillers, les prud'hommes sont l'aboutissement ou un moment parmi d'autre d'une carrière professionnelle liée au droit. Il ne s'agit plus de juristes « par raccroc », mais de conseillers qui se considèrent comme de véritables juristes, qui ont toute légitimité à juger du fait de leurs compétences universitaires ou professionnelles. Pour eux, la prud'homie constitue incontestablement une nouvelle chance de continuer dans le droit et d'entrer, par la petite porte, dans le champ juridique.

Un des portraits de conseillers prud'hommes les plus parlants est sans doute celui de Pierre B²⁴³, conseiller prud'homme FO de la section encadrement du conseil d'une grande ville. Nous avons réalisé avec lui un entretien complet, ainsi que quelques discussions informelles qui nous ont permis de mieux comprendre sa trajectoire. Agé d'entre 45 et 50 ans, Pierre B. considère son activité prud'homale comme un véritable « métier » : « *c'est un métier que je trouve très exigeant et qui le devient de plus en plus. Dans la mesure où la législation est très complexe ! Il faut quand même naviguer avec un outil qui est le code du travail, mais qui est aussi le code de procédure civile, qui est aussi parfois le code civil, parce que le contrat de travail n'est qu'un contrat synallagmatique qui ne répond qu'aux règles telles qu'elles sont prévues dans le code civil.* » Il affirme que le conseiller prud'hommes « *connaît le droit mieux qu'eux [les avocats] ou au moins aussi bien qu'eux et qu'[il] n'est pas un magistrat de second ordre* ». Il explique la logique du fameux raisonnement par « syllogisme » qui est la « *marque de fabrique* » du droit pur, il évoque la « *gymnastique intellectuelle* » nécessaire au délibéré et semble se mouvoir avec beaucoup de plaisir dans le monde des prud'hommes, tout en critiquant le manque de

²⁴²Sur ce point, cf. Laurent Willemez, « Faire fructifier son engagement : conséquences et limites de la validation des expériences militantes », in Frédéric Neyrat (dir.), *La validation des acquis de l'expérience. La reconnaissance d'un nouveau droit*, Editions du Croquant (« Champ social »), 2007, p. 377-397.

²⁴³Entretien B01.

compétence juridique d'un certain nombre de ses collègues : « *le conseiller prud'homme doit d'abord être quelqu'un qui a la compétence, qui a une compétence juridique ou un intérêt pour la chose juridique (...) c'est quand même complexe le droit du travail... surtout quand vous devez rédiger (...) je trouve très dommageable qu'on ait parfois des gens qui n'ont aucune aptitude ou aucune connaissance* » ; il livre la clé de sa position à la fin de l'entretien en expliquant l'intérêt qu'il trouve aux prud'hommes : « *c'est valorisant au sens où ça me permet de valoriser mon parcours professionnel, parce que professionnellement je ne fais plus de droit, donc je valorise un investissement que j'avais avant dans le droit, donc je retrouve mes réflexes un peu...* ». L'extraordinaire effet d'hysteresis que constituent pour Pierre B. les prud'hommes se comprend mieux quand on sait qu'après Sciences-Po Paris, il a échoué à l'entrée à l'ENA, a fait une maîtrise de droit, puis deux DEA, a le certificat d'aptitudes à la profession d'avocat (CAPA) mais, pour des raisons qu'il n'évoque pas, n'a pas pu devenir avocat. Il a par conséquent multiplié les postes de juriste d'entreprise, jusqu'à ce qu'il entre dans un centre de recherche publique en tant que documentaliste. Aujourd'hui mis à disposition par son syndicat, il exerce à temps plein une activité juridico-syndicale, constituée d'une délégation syndicale dans son centre de recherche, de consultations juridiques, de défense devant les prud'hommes, et bien sûr de son travail de juge prud'homal. Le récit qu'il fait de sa trajectoire heurtée, complexe et inachevée est marqué par l'amertume. Dans les conversations informelles, il ne parle jamais de son appartenance syndicale, comme s'il voulait prouver à l'enquêteur qu'il est un « vrai » juriste.

Ces trajectoires heurtées, voire accidentées, en tout cas non rectilignes ne sont pas rares. Comme nombre formes d'action militantes, ou plus largement d'activité hors-travail, les prud'hommes constituent une manière de « recoudre » le fil de son existence et de (se) prouver la cohérence de ses actes par delà l'impression d'une trajectoire parfois chaotique. On comprend donc que les prud'hommes puissent être l'objet d'investissement de la part d'acteurs qui ont été des professionnels du droit, ont failli l'être ou auraient voulu l'être.

- La volonté d'« en être »

Pour ces conseillers, par conséquent, le rapport à l'organisation syndicale est beaucoup plus lâche, au moins dans les paroles : dans la définition de leur identité sociale de juriste, du moins telle qu'ils la présentent au sociologue mais aussi aux avocats, aux greffiers et probablement aux magistrats de carrière, l'organisation syndicale, et plus présent la légitimité issue de la représentation du monde du travail n'ont pas leur place ; c'est leurs seules compétences scolaires et professionnelles qui leur donnent leur légitimité à dire le droit, dans une définition du conseiller prud'homme qui se rapproche largement de celle des professionnels du droit. Dès lors, les mots qu'ils utilisent pour évoquer leur activité prud'homale appartiennent à un registre souvent purement juridique, qui oublie ou laisse volontairement de côté tout ou presque des références syndicales qui la légitiment. Avec ces acteurs, on se retrouve dès lors sur la frontière même du champ juridique.

L'exemple de Eric P. est intéressant en ce sens²⁴⁴. Professeur d'histoire-géographie et d'éducation civique dans un lycée professionnel privé, il termine son second mandat et est devenu président et vice-président du conseil d'une petite ville. Délégué syndical dans son lycée, il est entré dans le droit de deux manières : d'une part en enseignant le droit du travail dans son lycée, d'autre part en défendant des personnels du lycée licenciés (nous avons vu qu'il s'agissait d'un mode classique d'entrée dans l'institution). Mais ces motivations cachent des déterminismes plus profonds, qu'il présente quand il évoque sa trajectoire universitaire : « *je suis historien de formation, j'avais fait du droit public constitutionnel, je m'étais spécialisé en sociologie électorale, mais je n'avais pas abordé... je connaissais le code civil, mais jamais sur le fond ni sa construction.* » C'est à la fois en intellectuel et en syndicaliste qu'il analyse son rôle de conseiller prud'homme, même si la deuxième logique apparaît surtout dans des déclarations d'intention : quand il est interrogé sur la relation entre syndicalisme et prud'homie, il explique que « *c'est une continuité, complètement, une continuité, et le conseil aussi, c'est une continuité du militantisme, il y a l'aspect revendicatif, il y a un aspect aussi défensif, c'est évident* ». Cette « évidence » laisse pourtant rapidement la place à un discours sur la nécessité de juger en droit, ce qui peut être expliqué par sa position institutionnelle de président salarié du conseil. Quoi qu'il en soit, il semble avoir une grande proximité au droit :

²⁴⁴Entretien C01.

« On est avant tout là pour juger des conflits et appliquer la loi. Que ce soit une loi du code du travail, du code de procédure civile ou des termes conventionnels d'une convention collective ou d'un contrat de travail. Ça, on peut pas y déroger. » Ce n'est pas là seulement un discours convenu de la part d'un président à un sociologue, car, à la différence de nombreux autres conseillers, il est peu critique face aux avocats et même montre son admiration presque professionnelle des techniques de plaidoirie : « Il y a des avocats très précis, très concis. Je vais en citer quelques uns : Me A, Me G, ou ML, qui est excellent. Ce qui est important, c'est la concision, la clarté. » De même, il se déclare favorable à l'échevinage généralisé dans les juridictions du travail : « les juges professionnels, ils sont très près de la forme du droit. Ce qui pose une ouverture possible : j'en ai discuté avec le procureur, d'ailleurs : ne pourrait-on pas aller faire un échevinage en Cour d'appel ? Avec des conseillers, salarié sou employeurs, qui soient détachés en service extraordinaire. Faudrait attendre trois ans, comme ça se fait de temps en temps, il y a bien des profs de droit qui se font détacher. »

A travers cet exemple, on comprend combien, au-delà d'une méfiance générale et de conflits institutionnels, le positionnement par rapport au champ juridique et à ses représentants autorisés est déterminé par le rapport au droit des conseillers et par leur trajectoire sociale et professionnelle. Mais dans une autre perspective, ces conseillers ne sont pas et ne seront jamais des professionnels du droit, parce qu'ils ne sont pas reconnus comme tels par ceux qui définissent le périmètre des professions juridiques et judiciaires et ne détiennent pas le « mandat » qui ferait d'eux des avocats ou des magistrats²⁴⁵. On comprend aussi, à l'inverse, qu'un certain nombre d'entre eux ont une véritable morgue envers les avocats, mais qui n'est plus une forme de résistance à la domination symbolique qu'ils exercent, mais plutôt de défiance face à des quasi-collègues qui sont paradoxalement du « bon côté » de la barre. Pour ceux-là, l'espoir réside probablement dans le discours d'ouverture de la magistrature aux non-professionnels que l'on peut entendre à travers les critiques adressées aux magistrats de carrière²⁴⁶. Il reste à voir si ces « semi-professionnels » du droit auront leur place dans les politiques judiciaires futures.

- Des professionnels des prud'hommes

Ainsi, avant d'être des professionnels du droit, un certain nombre de ces acteurs sont de véritables professionnels des prud'hommes : extrêmement présents au conseil parce qu'ils sont cumulent les détachement et les heures de délégation ou parce qu'ils sont retraités (cf. ci-dessous), ils sont, au même titre que les greffiers, des rouages essentiels au bon fonctionnement de l'institution. Très présents (même quand ils ne sont pas présidents ou vice-présidents, ce qui est souvent le cas dans un grand conseil), ayant un agenda moins chargé que leurs collègues, ils sont par exemple susceptibles de remplacer des conseillers indisponibles, ce qui arrive fréquemment. Le conseil devient alors leur lieu de travail principal, voire unique, ce qui leur permet de se vivre comme des magistrats de carrière ou des juristes d'entreprise. Ces professionnels des prud'hommes appartiennent souvent à cette catégorie des juristes qui investissent les prud'hommes comme lieu de continuation de leur activité juridique.

Laurent M peut être considéré comme un véritable professionnel des prud'hommes²⁴⁷ : conseiller d'environ 50 ans de la section encadrement d'un conseil d'une grande ville, il a environ 50 ans, est auditeur (il semble avoir créé, même si ce n'est pas très clair dans l'entretien) un cabinet de conseil en audit informatique. Tout au long de l'entretien, il appellera des conseillers pour remplacer des désistements pour les audiences de l'après-midi, alors

²⁴⁵Pour reprendre les deux perspectives de sociologie des professions qui peuvent être ici utiles : respectivement Andrew Abbott, *The system of professions : an essay on the division of expert labour*, Chicago, University of Chicago Press, 1988 ; Everett Hughes, *Le regard sociologique*, Paris, Editions de l'EHESS, 1996.

²⁴⁶Cf. Antoine Vauchez, « Le juge, l'homme et la cage d'acier. La rationalisation de l'activité judiciaire à l'épreuve du 'moment Outreau' », in Hélène Michel et Laurent Willemez, *La justice au risque des profanes*, op. cit.

²⁴⁷Entretien B07.

même qu'il n'est pas président (peut-être parce que son organisation syndicale ne participe pas à l'accord majoritaire qui organise la distribution des présidences...). Quand l'enquêteur essaie de lui faire parler d'une séance à laquelle il avait assisté et où Laurent M était assesseur, celui-ci répond : « *Je suis trois fois président ce mois-ci, alors vous savez...* » Lui aussi a une vision de son engagement prud'homal comme de l'exercice d'un « *métier* » et il passe une grande partie de l'entretien à contrer les critiques contre la prud'homie en mettant en valeur le professionnalisme des conseillers : « *Vous savez, un juge, il est... parce qu'on est juge, hein ?... un juge, il est saisi par les parties. C'est les parties qui font le procès (...) C'est pas un métier facile, et il y a beaucoup de composantes.* » A une question sur les défenseurs syndicaux, il a cette magnifique réponse qui peut être transposée aux magistrats et qui résume parfaitement bien l'enjeu problématique de notre rapport : « *Ça veut dire qu'il [le défenseur syndical] est avocat, quoi, il a les fonctions d'avocat (...) en terme de cursus juridique, c'est exactement comme un avocat, la seule différence, c'est qu'il ne l'est pas.* »

Nous reviendrons dans la suite du rapport sur les pratiques concrètes de jugement, mais disons dès maintenant que ces conseillers ont une vision très technique de l'activité prud'homale et mettent en valeur l'existence de routines par lesquelles ils président, délibèrent et surtout rédigent. Dans le même temps, ils évoquent très rarement les règles de procédure, qui semblent ne pas leur poser problème, alors qu'elles paraissent potentiellement angoissantes pour les conseillers prud'hommes manifestant leur « *bonne volonté juridique* ».

d) Un militantisme technique

Pour clore ces portraits de trajectoires socio-juridiques et de rapport au droit divers, il faut insister sur un dernier type d'engagement prud'homal, celui des conseillers venus au droit à travers une activité professionnelle liée au droit, et pour qui les prud'hommes constituent un prolongement, souvent tout à fait conscient, de leur métier. C'est notamment le cas pour les conseillers employeurs, dont beaucoup viennent aux prud'hommes à travers l'exercice professionnel du droit, et plus précisément du droit social. De fait, on trouve de nombreux directeurs de la gestion des ressources humaines, mais aussi des PDG de cabinet d'audit de gestion du personnel. Pour ces conseillers, les conseils de prud'hommes sont un lieu de convergence de multiples espaces d'activité et de croyance : espace professionnel, espace juridique, espace politique, voire espace religieux : de fait, ces conseillers employeurs sont souvent venus aux prud'hommes en étant attirés par une forme de catholicisme social : leur action dans la société passe par l'utilisation presque bénévole de leurs connaissances et de leurs savoir-faire pour l'ensemble du monde du travail.

C'est le cas de M. B.²⁴⁸, une femme d'une cinquantaine d'années, conseillère prud'homme employeur depuis 1997 dans la section industrie d'un conseil d'une grande ville marquée par le catholicisme social : juriste de formation, elle a toujours été dans le monde de la gestion des ressources humaines : formatrice pendant de nombreuses années, elle a monté au milieu des années 1990 une entreprise, dont une partie de l'activité est consacrée à la gestion du personnel en service extérieur. Elle présente alors son entrée dans les prud'hommes comme dans la continuité de sa trajectoire : en énumérant l'ensemble de ses activités professionnelles antérieures, elle ajoute : « *Donc vous commencez à sentir dans mon parcours professionnel une forme de militantisme, en tout cas un axe je dirais valeurs, engagement... citoyen* » ; de fait, son travail dans la gestion du personnel est d'un type particulier, qu'on pourrait appeler d'économie sociale même si elle a d'abord été sur la liste de la CGPME avant d'être sur la liste du Medef : « *Ensuite, j'ai dirigé un organisme [nom de l'organisme]... l'objectif, c'était de réconcilier l'économique et le social.* » Puis elle présente son activité prud'homale comme la suite « *naturelle* » de sa trajectoire : « *En réalité, dès que j'ai créé mon entreprise, j'ai dit que je voudrais être conseiller prud'homal, parce que mon entreprise, j'ai oublié de le dire, a une activité de gestion du personnel, en service extérieur, pour les PME. Donc, ma motivation pour être conseiller prud'homme, elle était double, à la fois c'était une démarche citoyenne vous l'avez compris dans mon parcours, dans ce que je dis, et en même temps j'y voyais un observatoire du social.* » On voit dès lors comment ses diverses activités liées au droit du travail sont mélangées, par exemple quand elle explique ne pas aimer donner des conseils juridiques en tant que conseillère prud'hommes : « *moi je suis vigilante, parce que moi mon métier c'est de faire du conseil en ressources*

²⁴⁸Entretien n° F02.

humaines. J'ai pas envie non plus de faire du boulot gratuit, les gens sont dans cette société très friands de conseil gratuit, et puis c'est vrai qu'on n'est pas aux Etats-Unis où la matière grise a de la valeur. A partir du moment où vous l'avez, vous pouvez la donner gratuitement, on est un peu dans cet esprit-là. » Dans le même temps, son origine juridique l'oblige à se considérer comme étant à l'intérieur du champ juridique, même si elle semble assez peu intéressée par ces questions : *« en général, ça se passe bien [quand elle est présidente d'audience], et c'est vrai que moi, je fais partie des gens qui commencent à réintroduire un rituel de cérémonie, c'est-à-dire que quand les gens rentrent, au moment où j'ouvre l'audience, je me lève, je fais lever les conseillers et je dis : « prenez place », parce que je pense que c'est important que les gens aient le sentiment qu'on rend la justice, qu'on est des magistrats comme les autres. »*

Professionnels du droit d'un type spécial, ces conseillers développent un droit du travail dont on parle peu et qui, pourtant, se développe largement aujourd'hui : un droit du travail qu'on pourrait qualifier de patronal, en ce sens où il met l'accent prioritaire sur l'entreprise plutôt que sur le salarié, et où il met en valeur les vertus du dialogue et du syndicalisme « responsable ». Les prud'hommes sont un des lieux où, à travers des conseillers issus de la GRH, cette conception du droit du travail trouve à s'exprimer. Dans ce cadre, les limites entre activité professionnelle, militantisme professionnel et exercice d'un rôle judiciaire à partir de catégories juridiques sont de plus en plus floues ; le partage entre ces domaines d'action se fait très peu, parce que les prud'hommes sont d'abord un lieu de synergie ou, mieux, de mise en équivalence et de mise en conformité de l'ensemble de ces domaines de l'existence sociale de l'individu.

On comprend alors que le conseil de prud'hommes est un lieu investi de manière très variée et que le rôle de conseiller prud'homme n'est pas vécu ni mis en oeuvre de manière uniforme. De la même manière, derrière le conseil de prud'hommes se cachent de multiples familles de trajectoires portant des rapports au droit très différents et parfois opposés. Rien ne semble rapprocher l'autodidacte trouvant dans les prud'hommes de quoi nourrir sa soif de savoir et de pratiques scolastiques du juriste y réinvestissant des dispositions plus ou moins anciennes. Quoi qu'il en soit, ces rapports au droit extrêmement divers sont guidés à la fois par l'histoire de vie du conseiller, mais aussi par les (auto-)positionnements des uns et des autres autour de la question des frontières du champ juridique, des stratégies d'entrée dans l'espace pour les uns, de fermeture des frontières pour les autres.

2. Un espace de reconnaissance sociale

Les prud'hommes constituent donc un espace qu'investissent un certain nombre d'acteurs positionnés aux frontières du champ juridique. Mais revenir sur leur rapport au droit ne suffit pas à rendre compte des logiques de l'activité prud'homale pour l'ensemble des conseillers. Ces appétences au droit et cette proximité avec le champ juridique vont de pair avec d'autres intérêts et d'autres gratifications qu'apportent les prud'hommes. Plus qu'un espace de consolation, les prud'hommes sont d'abord un lieu de reconnaissance sociale, mais aussi un lieu de lutte contre un « déni de reconnaissance », qu'il s'agisse de refuser une forme d'invisibilité, d'être déprécié ou dévalorisé, ou encore d'être méconnus²⁴⁹. Il s'agit d'analyser par là les effets de notabilisation de l'activité prud'homale, mais aussi le fait pour les retraités de poursuivre une activité par delà la fin de leur carrière professionnelle. Le droit du travail tel

²⁴⁹Emmanuel Renault, « Reconnaissance ou validation ? La reconnaissance entre critique et idéologie », in Frédéric Neyrat (dir.), *La validation des acquis de l'expérience*, op. cit, p. 283.

qu'il est utilisé et produit aux prud'hommes permet aux conseillers d'être reconnus, même si les discours tenus insistent le plus souvent sur l'existence d'un déni de reconnaissance.

Il faut revenir dès maintenant sur cette question des gratifications de l'engagement, en éliminant l'aspect dépréciatif de l'expression. Quels que soient les mots (rétributions, gratifications, intérêt...) réfléchir sur l'idée que l'engagement apporte à celui qui donne de son temps, de sa personne, ou même de son argent un contre-don plus souvent symbolique ne constitue pas un jugement moral, mais renvoie à une réalité inhérente à l'engagement, et qui en est d'ailleurs une condition de possibilité²⁵⁰. Beaucoup de conseillers reconnaissent d'ailleurs volontiers l'existence de ces gratifications, qu'ils considère comme la valorisation légitime d'une activité sociale souvent vécue comme plus ou moins bénévole et en tout cas apportant des bénéfices à l'ensemble du monde du travail et de la société. Comme l'explique un conseiller prud'homme employeur mettant particulièrement en avant ses ressources intellectuelles : « *Je suis venu aux prud'hommes par engagement républicain. En fait, c'est un peu comme dans la philosophie, l'homme est obligé de se réaliser lui-même pour lui-même. Et puis après, c'est l'étage un peu au-dessus, Kierkegaard, en fait on ne se grandit que quand on réussit quelque chose pour les autres.* »²⁵¹ In s'agit donc de « se grandir » intellectuellement, nous l'avons vu, mais aussi socialement.

a) Une contribution à la notabilisation

Certains entretiens insistent sur la notabilisation inhérente aux prud'hommes, qui pousserait les conseillers à se considérer comme des personnages importants du milieu local. Ces accusations, qui viennent de responsables syndicaux nationaux ou de présidents de conseils de prud'hommes de Paris ou de la banlieue parisienne, sont profondément liées au topos classique de l'opposition Paris-Province²⁵² : « *vous en trouverez beaucoup, surtout en province, qui font ça pour leur image de marque, qui font ça pour leur carte de visite... vous en trouverez pas en banlieue parisienne. En province, c'est très courant.* »²⁵³ Si l'image balzacienne des villes de province remplies de petits notables, dont les présidents de conseils de prud'hommes, est bien entendu très exagérée, il n'en reste pas moins que la position de conseiller prud'homme, ou plus encore celle de président de conseil de prud'hommes conduit les individus à élargir considérablement leurs réseaux sociaux. Le mandat prud'homal est d'abord un élément central dans la production et l'entretien d'un capital social, d'une importante sociabilité liée, classiquement, au militantisme syndical²⁵⁴. Mais pour les conseillers « historiques » (qui sont par exemple élus depuis les années 1980) comme pour les présidents et vice-présidents, c'est un véritable capital social qu'ils se créent, qui déborde les réseaux sociaux traditionnels du syndicalisme. De fait, ce réseau de relations est institutionnalisé, et il est appuyé sur des formes « d'interconnaissance et d'interreconnaissance »²⁵⁵. On le voit par exemple à l'oeuvre lors des audiences solennelles de rentrée, qui regroupent l'ensemble des acteurs centraux de la vie politique et judiciaire locale,

²⁵⁰Daniel Gaxie, « Economie des partis et rétributions du militantisme », *Revue française de science politique*, vol. 37 (1), 1977, p. 123-154 ; Annie Collovald, Marie-Hélène Lechien, Sabine Rozier et Laurent Willemez, *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de solidarité internationale en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, PUR, 2002

²⁵¹Entretien C07.

²⁵²Alain Corbin, « Paris-province », dans Pierre Nora (dir.), *Les lieux de mémoire. Les France : Conflits et partages*, Paris, Gallimard, 1992, p. 777-823.

²⁵³Entretien B05 : employeur, président d'un conseil de prud'hommes de la banlieue parisienne.

²⁵⁴Bruno Duriez et Frédéric Sawicki, « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, n° 63, 2003, p. 17-51.

et qui constitue souvent pour les présidents nouvellement élus un moment central, non seulement de sociabilité mais aussi de reconnaissance. Rencontres avec le préfet, discussions avec le juge départiteur, échanges avec les avocats, notamment avec le bâtonnier...

Joseph C a été conseiller prud'homme de 1987 à 1997 ; longtemps leader CGT de la prud'homie mais jamais président du conseil (la présidence salariés étant entre les mains de la CFDT avec laquelle il n'existe pas d'accord), devenu formateur pour les conseillers CGT de l'Union locale et en train de passer la main à Philippe P (cf. portrait ci-dessus), il parle à de nombreuses reprises du réseau d'interconnaissance qu'il a constitué : le magistrat du TI faisant office de juge départiteur, le procureur, le bâtonnier du barreau : « petite histoire : dimanche [c'était le premier mai], j'ai vu le départiteur Michaud. Il était avec une autre... [conseillère]. Et donc comme C, c'est une petite ville, c'est le juge d'instance du lieu, on se connaît par ailleurs, je l'ai vu dimanche pour la manifestation. » Un peu plus loin dans l'entretien, il s'adresse à son camarade qui participe aussi à l'entretien : « *Joseph, dis-nous ce que tu lui as dit, au procureur. Philippe : je lui ai dit que pour nous, le droit, ça tourne autour des faits. C'est les faits qui font le droit. Eh bien, prouvez-moi le contraire, que c'est pas les faits qui font le droit. Alors il réfléchit et il fait : oui, on pourrait en parler longtemps.* » Puis les deux conseillers évoquent les avocats « *Moi, le dossier M., je l'ai préparé avec G. C'est le bon avocat pour les ouvriers, sur la ville. Quand il était jeune avocat, il a dit qu'il défendrait jamais les patrons. Et P., c'est notre interlocuteur privilégié. C'est l'avocat des gros Medef. C'est le bâtonnier. Ils sont bâtonniers chacun à son tour parce qu'ils sont pas beaucoup.* »

Mais cette petite notabilisation n'est jamais aussi importante que quand elle s'accompagne d'une multipositionnalité dans des espaces connexes au droit du travail, qui, à travers un effet d'entraînement, accentue la surface sociale de l'individu. La prud'homie fait alors système avec d'autres appartenances et d'autres activités militantes, souvent liées au droit et au syndicalisme, salarié ou patronal. On peut retrouver alors des conceptions du droit et du rôle de conseiller qui se rapprochent des formes d'autodidaxie et de « bonne volonté juridique », à laquelle s'ajoute ce sentiment de réussite sociale exemplaire. Aux prud'hommes, Un certain nombre d'artisans et de petits-patrons, membres, actifs ou non, de la CGPME, partagent cette trajectoire d'ascension sociale, dont les prud'hommes constituent une étape. On comprend l'intérêt de ces acteurs pour leur rôle prud'homal quand on le rapproche des représentations historiques et mythiques de la prud'homie autour du refus des classes sociales et de l'idéologie de la conciliation, valeurs qui sont au centre du monde des artisans²⁵⁶.

Un des responsables de la CGPME, fils d'un artisan ébéniste, successeur de son père à la tête de l'entreprise (qui compte moins de dix salariés) Jean-Marie D. est élu conseiller prud'homme employeur en 1979, alors qu'il est déjà membre de la chambre de commerce et engagé dans l'action politique. Quelques années plus tard, il devient expert auprès de la Cour d'appel de Paris dans le domaine des objets d'art. Évoquant ces deux domaines d'activité juridique, il insiste sur l'importance des connaissances nécessaires pour exercer les deux fonctions : quand il évoque le droit du travail par exemple : « *quand je suis entré au conseil de prud'hommes, le code du travail était pas très épais. Maintenant il contient plus de 1000 pages avec des avenants tous les mois ! C'est sûr qu'il faut le connaître, mais il y a également le droit et puis le bon sens. Voyez ? C'est quand même... d'un point de vue juridique, bon, c'est une juridiction très importante mais il y en a une autre qui est très importante également où là c'est le droit pur, comme le CPH mais, peut-être plus complexe, c'est le tribunal de commerce, voyez ?* » ; il revient d'ailleurs à deux reprises au cours de l'entretien sur ce vocable de « droit pur ». Un peu plus tard, il analyse de la même manière la « juridicité » de l'activité d'expert : « *Il faut savoir le code civil, hein ? Vous pouvez avoir une injonction des parties avec mise en cause... si ! si ! Il y a du code de procédure civile, il y a du droit commercial et il y a du droit pénal aussi ! Le droit commercial existe, hein ? Vous avez sur la législation, là on dévie, mais bon... sur la législation du code du négoce du meuble, la loi du ministère des finances, de Bercy quoi, le service de répression des fraudes, la loi de 1989, le décret qui précise bien qu'un bon de commande doit stipuler telle et telle chose. Il faut connaître tout ça ! Bien sûr ! Il faut motiver !* » Dans les conversations téléphoniques que nous avons eues avec lui, il est revenu longuement et à plusieurs reprises sur le caractère autodidacte de sa formation et sur sa fille, dont il est extrêmement fier parce qu'elle fait des études longues ; présent lors du colloque au Conseil économique et social, il insistera sur le plaisir qu'il a à être

²⁵⁵Pierre Bourdieu, « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, janvier 1980, p. 2-4.

²⁵⁶Pierre Zarca, *Les artisans : gens de métier, gens de parole*, Paris, L'Harmattan, 1987.

conseiller prud'homme et sur son sentiment d'ascension sociale, dont les prud'hommes ont constitué une véritable étape.

b) Une retraite « utile »

Nous l'avons vu dans le premier chapitre de la troisième partie, le nombre de retraités est assez élevé au conseil : 31,6% pour l'ensemble de la population, en comptant les quelques pré-retraités qui sont dans l'échantillon. Si l'on détaille selon les collèges, on voit que 24% des conseillers salariés sont retraités, alors qu'ils sont 38,6% parmi les conseillers employeurs. On peut imaginer que l'échantillon contient plus de retraités du fait de leur disponibilité. Ainsi, une conseillère employeur auprès de qui nous sollicitons un entretien nous répondit d'aller plutôt interroger les conseillers retraités moins occupés ! Mais dans le même temps, cette disponibilité leur donne une importance plus grande dans les conseils, où ils peuvent remplacer les conseillers absents. C'est particulièrement vrai parmi les employeurs.

Les conseillers retraités n'ont guère de difficultés à présenter leur présence aux prud'hommes comme une manière de s'occuper utilement ; à la limite, la prud'homie apparaît comme une activité de loisir comme les autres, et l'on sait que les retraités sont, parmi les inactifs, les plus nombreux à participer au monde associatif²⁵⁷. Les retraités sont peut-être les plus proches de la définition des prud'hommes comme une « action altruiste »²⁵⁸, mais en y trouvant des gratifications comparables à celles qu'ils trouvaient dans leur ancienne activité de travail : comme l'écrivent Bénédicte Havard-Duclos et Sandrine Nicourd, « l'activité associative tient et retient ses membres parce qu'elle ouvre un espace de sociabilité, complémentaire ou substitutif à l'espace professionnel »²⁵⁹ ; productrice de liens sociaux et formes de sociabilité perdus par le passage à la retraite, la prud'homie constitue pour un certain nombre d'anciens salariés, cadres ou non, une « offre » militante dans laquelle ils peuvent trouver des compensations à leur départ de la vie professionnelle.

Il en est ainsi de M. D., ancien ingénieur, ancien PDG d'entreprises de textile, *conseiller prud'homme employeur* dans une ville de taille moyenne, à qui le sociologue demande d'expliquer les raisons de son investissement dans les prud'hommes : « *Alors euh... pourquoi ? Ma motivation c'était qu'en fait je prenais ma retraite fin de 2004 et donc euh... c'était un petit peu un moyen de rester dans le circuit, et parce que ma fonction d'employeur ne me permettait pas pendant mon temps de travail de donner du temps pour les prud'hommes si vous voulez. Donc j'avais fait en sorte que euh... je m'y mette en fin de carrière. Donc y'a une petite période de recouvrement... voilà.* »

Mais il est clair qu'il ne s'agit pas d'une activité exactement comme les autres ; encore une fois, elle est marquée par une technicité spécifique, celle du droit. Dès lors, elle est souvent le fait d'anciens responsables du personnel, devenus responsables de la gestion des ressources humaines, et pour qui l'activité prud'homale constitue véritablement la continuité de leur activité professionnelle ancienne, et même l'occasion de se perfectionner en continuant, dans l'action, leur formation. Enfin, ils peuvent se rendre compte de ce qu'il se passe « de l'autre côté de la barrière, en jugeant les pratiques de gestion des ressources humaines qu'ils avaient pu utiliser auparavant (licenciement, heures supplémentaires, temps de travail, etc.). Pour ces

²⁵⁷Lionel Prouteau et François-Charles Wolff, « La participation associative au regard des temps sociaux », *Economie et statistiques*, n° 352-353, 2002.

²⁵⁸Florence Passy, *L'action altruiste*, Genève/Paris, Droz, 1998.

²⁵⁹Bénédicte Havard-Duclos et Sandrine Nicourd, *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*, Paris, Payot, 2005.

anciens professionnels du droit du travail, les prud'hommes sont véritablement un lieu leur permettant la continuité, par d'autres voies, de leur vie professionnelle.

L'analyse de la trajectoire de Daniel V. illustre parfaitement ce cas²⁶⁰ : âgé de 75 ans, conseiller prud'homme depuis 1987, président de la section encadrement d'un grand conseil, il revendique – à tort si l'on suit les historiens – la paternité de l'invention de la gestion des ressources humaines en France en étant chef du personnel puis DRH d'un grand groupe français. Membre de l'association « entreprise et progrès », *think tank* patronal. Dans les années 1980 et 1990, avant sa retraite, il est à la fois DRH, professeur associé de droit du travail et conseiller prud'hommes : « *Il y a l'aspect judiciaire qui est : comment se comportent les juges de l'intérieur ? Je le voyais bien à l'extérieur parce qu'on avait des litiges... on essayait de résoudre nos problèmes par nous-mêmes et effectivement, c'est de voir ce qui se passe de l'autre côté de la barre, de la vivre. Et en même temps, je trouvais que c'était pas mal d'être dans les trois domaines.* » Devenu retraité, c'est « naturellement » qu'il passe à la présidence de la section, où il est considéré comme une sorte de « sage » et de personnage charismatique. Paradoxalement, c'est en quittant son activité professionnelle qu'il est devenu un véritable professionnel du droit, en ce sens qu'il a le temps et le loisir de préparer de nouveaux cours et de rédiger plus longuement des jugements : « *Moi, j'aime bien [rédiger], ça m'amuse. Je prends du temps parce que je vérifie... On n'est pas dans mon bureau mais j'ai une belle documentation et puis il y a de points qui m'intéressent particulièrement, sur lesquels j'ai eu l'occasion d'écrire (...) parce qu'on est toujours apprenti dans ce domaine là. Donc c'est l'occasion de vérifier la justesse d'un raisonnement (...) Donc moi je prends mon temps. Il m'est arrivé de passer une journée complète à rédiger un jugement, un jugement compliqué.* » Mais quand on l'interroge sur le renouvellement de son mandat, il livre une autre clé de son intérêt pour les prud'hommes : « *C'est le Medef qui décidera si je me présente ou pas mais moi, être candidat, oui. Mais je crois que ça maintient. Ça oblige intellectuellement, ça vous intéresse et vous être dans la concertation, parfois dans la confrontation, donc vous... ça brasse.* (rires) » La reconnaissance de la compétence en droit social de Daniel V. est donc liée à son appartenance aux prud'hommes : alors que pendant son activité professionnelle, la prud'homie était la continuité de son activité, la logique change quelque peu : les prud'hommes sont ce qui lui permet de rester alerte en droit social et de persévérer dans son être de juriste praticien malgré son âge.

Une telle trajectoire illustre l'ensemble des conclusions de ce chapitre et montre la multiplicité des formes de reconnaissance sociale liées au droit qu'apporte la prud'homie. Une petite notabilité sociale pour certains, une lettre de « noblesse » pour d'autres, un lieu d'expression d'une identité de juristes pour d'autres. Même si le titre de conseiller prud'homme ne permet pas de prétendre à entrer dans le champ juridique, sa détention offre pourtant un ensemble de gratifications qui en font un titre assez rare et recherché dans des espaces sociaux assez différents, qu'il s'agisse du monde des juristes praticiens, d'individus n'ayant pas réussi à entrer véritablement dans le champ juridique, ou d'acteurs qui ont été contraints par l'âge de quitter celui-ci.

L'ensemble de ces trajectoires juridiques pourrait faire oublier la place centrale gardée par l'organisation syndicale ou professionnelle d'appartenance, qui est la seule à autoriser les prétendants à entrer en compétition pour l'obtention de ce titre rare. En ce sens, les retraités qui « oublient » dans leur discours leurs organisations trompent leur interlocuteur ou se trompent eux-mêmes en se pensant et en présentant comme des individus totalement indépendants et détachés d'appartenances syndicales. Ce qui peut apparaître comme une nécessité pour ces juristes qui tentent d'entrer ou de rester dans le champ juridique ne doit pas cacher au sociologue la réalité de la force du fait syndical dans les prud'hommes. Et c'est ainsi que s'inventent un droit et des trajectoires juridiques à mi-chemin du champ juridique et du champ syndical.

²⁶⁰Entretien B04.

Conclusion : Les conseillers prud'hommes, acteurs du syndicalisme juridique

A l'exception de quelques rares acteurs de la prud'homie qui arrivent aux prud'hommes sans expérience syndicale et qui s'éloignent ou se séparent de leur organisation pendant l'exercice de leur activité, la plupart des trajectoires sociales des conseillers prud'hommes s'appuient sur deux espaces : l'espace syndical et l'espace juridique. Les ressources obtenues dans ces deux espaces se combinent et s'ajoutent pour donner au conseiller prud'homme son identité spécifique, à mi-chemin du droit et du syndicalisme. C'est pourquoi l'effort de reclassement social réalisé à travers les prud'hommes s'accompagne rarement, à notre connaissance, d'un abandon de la logique syndicale à l'oeuvre dans les activités de défense des pairs. Nous n'avons rencontré que très peu de figures de « reclassés » devenus « électrons libres », pour reprendre la terminologie souvent utilisée par les responsables syndicaux. Au contraire, ces conseillers ne rencontrent pas de difficulté à combiner leur appétence pour le droit à leur activité syndicale. C'est même cette combinaison qui donne à leur parcours sa logique propre.

Ils vivent alors leur activité prud'homale comme une manière de continuer de servir l'organisation tout en trouvant de nouvelles formes de gratifications. Ces militants, dont nous avons vu qu'ils étaient éprouvés, c'est-à-dire à la fois expérimentés et fatigués du syndicalisme traditionnel, voient dans leur mandat prud'homal une solution pour persévérer dans leur militantisme en changeant d'univers et en réenchantant leur engagement. De fait, comme nous l'avons vu, les prud'hommes peuvent être considérés comme une « offre » militante spécifique, celle d'un engagement technique et indexé à un ensemble de savoirs et de savoir-faire juridiques. Grâce à la prud'homie, ils peuvent ainsi perpétuer leur engagement syndical ou social, ont l'impression de continuer leur activité professionnelle ou de réaliser une ascension sociale sans pour autant abandonner leur souci de justice sociale, d'action collective ou de défense de l'autre souffrant.²⁶¹

la trajectoire de Marc H²⁶². est très révélatrice de cette trajectoire tout à la fois syndicale et militante. Âgé de 61 ans, retraité de la SNCF, élu depuis 1997, il se présente d'abord comme un militant : « *ma carrière d'émilitant, ça a pas été une carrière très valorisante à mon avis. Et j'ai d'ailleurs plus axé ma vie sur le syndicalisme et le militantisme.* » Fils et petit-fils de militant CGT, très tôt délégué syndical cheminot (et par ailleurs membre du PCF), il développe une vision très classiste de la prud'homie et des rapports sociaux : « *Et puis la lutte des classes, pour moi aussi d'ailleurs, pour lui [pour son grand-père] la lutte des classes c'est quelque chose qui existait. Et pour moi elle existe aussi toujours. La lutte des classes, ici [au conseil des prud'hommes] on la vit au quotidien. Quand on est en délibéré par exemple. Pour moi, il y a le patrons d'un côté qui défendent les patrons et les salariés qui défendent les salariés.* », Et dans le même temps, il exprime avec force un intérêt intellectuel et juridique pour les prud'hommes : « *Et quand je suis arrivé ici, c'est quelque chose qui m'a plu tout de suite (...). On défend les gens, voilà... Parce que quand on est délégué syndical, il y a des moments où on va râler pour avoir du papier dans les toilettes. Tandis que là, c'est vraiment des questions assez pointues pour nous. Et puis il faut potasser, il faut bûcher, il faut étudier les dossiers, il faut se former.* » Son ancien statut de salarié de la SNCF (donc détenteur d'un grand nombre d'heures de délégation) et son nouveau statut de retraité en font d'ailleurs un véritable « professionnel des prud'hommes », toujours présent au conseil, qui a la mémoire de l'institution et adhère à ses valeurs, comme il le montre en racontant ses « disputes » avec un conseiller employeur : « *Il y en a [des conseillers employeurs] que j'aime bien. Il y a M. D. par exemple. Lui je l'aime bien. Et puis on arrive à se disputer. Il y a pas si longtemps, on s'est accrochés, il est reparti en colère. Et puis il est revenu après. Et puis il est revenu après. Donc lui, je l'aime bien. C'est un monsieur que j'estime. C'est un*

²⁶¹Sur cette problématique, cf. Annie Collovald et alii, *L'humanitaire ou le management des dévouements*, op. cit. ; Laurent Willemez, « *Perseverare Diabolicum*. L'engagement militant à l'épreuve du vieillissement social », *Liens social et politique*, n° 51, 2004, p. 71-82 ; Laurent Willemez, « *Défendre les salariés : la constitution d'une expertise juridique dans les organisations syndicales* », in Sylvie Tissot, Christophe Gaubert et Marie-Hélène Lechien, (dir.), *Reconversions militantes*, Limoges, Pulim, p. 51-62.

²⁶²Entretien n° J02.

monsieur, j'irais boire l'apéro chez lui. » Tout au long de l'entretien, il décrit par ailleurs avec minutie ses manières de rédiger, les difficultés qu'il a eues à acquérir les catégories juridiques utiles à son activité de juge, autant d'aspect socio-cognitifs qui sembleraient fort hétérodoxes aux partisans du « droit pur ».

Les conseillers savent bien, pour la plupart, qu'ils doivent à l'organisation de pouvoir ainsi s'épanouir – certes parfois dans la douleur ou dans une forme de ressentiment envers les professionnels du droit – dans ce nouvel espace d'action juridico-militant. C'est donc à leur organisation qu'ils doivent soit cette forme d'ascension sociale, soit cette reconnaissance juridique qu'ils n'auraient pu obtenir sans elle. Face à un sociologue, dont on préjuge qu'il a pu faire du droit et partager la perception commune du droit comme pur, il peut être intéressant pour certains de mettre en valeur des ressources proprement intellectuelles et de se grandir intellectuellement et juridiquement. Mais ces entretiens ne doivent pas tromper, et même les cadres rencontrés qui ont refusé avec le plus de constance d'évoquer leur activité militante vont rendre un certain nombre de comptes à leur union départementale. Les permanences juridiques ou la participation à l'activité interprofessionnelle apparaissent alors comme des formes de contre-don. C'est dire que, contrairement à l'image qu'on l'on donne souvent du syndicalisme et aux travaux canoniques sur le mouvement ouvrier que nous évoquions au début de cette partie, la fidélité à l'organisation n'est pas nécessairement contradictoire avec l'exercice d'activités « intéressantes » ; plus précisément, le droit ne produit pas nécessairement une distance avec celle-ci, bien au contraire.

Au final, la double fidélité au droit et à l'organisation semble bien vécue par les individus, mais elle les éloigne définitivement du champ juridique, les contraint à rester en périphérie de celui-ci. Ce qui est une difficulté pour ceux qui, par les prud'hommes, prétendaient y entrer ou y revenir ne l'est pas pour ceux pour qui l'activité prud'homale a permis d'actualiser des dispositions à la promotion culturelle et à l'ascension sociale sans pour autant les contraindre à quitter les activités qui ont fait leur identité.

Troisième partie : Les prud'hommes en pratiques

Dans la deuxième partie, nous avons montré en quoi les prud'hommes pouvaient être considérés comme un lieu frontière, à l'intersection du champ judiciaire, du champ syndical et de l'univers professionnel. Il reste maintenant à comprendre comment cette spécificité trouve à s'exprimer dans les pratiques des conseillers en fonction de ce qu'ils sont et de leur socialisation antérieure.

Pour ce faire nous avons effectué des observations d'audience de bureau de jugement et d'audiences de référé. Ces observations ont été conduites dans trois petits conseils de prud'hommes (Roubaix, La Tour du Pin, Amiens) et dans quatre sections spécifiques : encadrement à Nanterre, activités diverses à Paris, industrie à Lyon et formation de référé à Grenoble. Grâce à une immersion assez longue nous avons pu saisir le fonctionnement de ces Conseils et analyser au plus près la nature et la fréquence des relations entre conseillers. Outre ces observations, nous avons mené des entretiens avec les conseillers qui étaient précisément en audience. Nous leur demandions ainsi de réagir aux affaires observées et de nous dire, pour chacun des étapes de la procédure, comment ils s'y prenaient : aussi bien pour se forger une conviction, pour la défendre en délibéré, sans pour autant qu'ils en trahissent le secret, et enfin comment ils s'efforçaient de rédiger leur jugement ou leur ordonnance.

Dans les entretiens, deux dimensions principales ont retenu notre attention. La première concerne l'apprentissage du droit du travail et, plus largement, des pratiques judiciaires. Après avoir constaté que pour la plupart ils ne provenaient pas d'un univers social ou professionnel proche du champ judiciaire, nous nous demandions comment ils pouvaient se faire juge. Nous avons été amenés à considérer non seulement le processus d'acculturation auquel ils étaient soumis en venant au Conseil mais aussi la manière dont ils étaient confrontés aux affaires de justice du travail.

La seconde dimension qui nous a intéressée concerne davantage les ressources qu'ils peuvent mobiliser pour juger, compte tenu de leur origine sociale, de leurs trajectoires professionnelles et de leur expérience syndicale. Nous avons ainsi fait l'hypothèse que leurs pratiques de jugement résultaient de l'importation de savoirs et de savoir-faire acquis et éprouvés dans ces différents espaces. Nous nous efforcerons alors de montrer comment, dans leurs pratiques, les conseillers puisent dans ces expériences professionnelles et syndicales pour « bien » juger. De cette façon nous pouvons comprendre comment ces juges non professionnels jugent et dans le même temps comment ils contribuent au maintien de la dimension sociale de l'institution prud'homale.

L'objectif de cette troisième partie est donc de montrer comment cet espace frontière est à la fois un lieu d'acculturation pour les conseillers mais qui se nourrit des importations qu'ils y font depuis leurs univers professionnel et syndical.

Chapitre 7 :

Un lieu d'acculturation

Arrivés aux Conseils de prud'hommes, les conseillers se retrouvent dans des situations où ils doivent articuler des exigences en provenance de plusieurs univers. Ils sont ainsi confrontés au champ judiciaire et à ses injonctions pratiques. A cet égard, il leur faut s'acculturer à un mode de raisonnement juridique et aux usages de la justice. Ce processus s'avère plus ou moins difficile selon leur origine sociale, leur expérience professionnelle et syndicale et selon leurs dispositions juridiques (1). Mais en venant aux prud'hommes, les conseillers sont aussi confrontés à une réalité sociale qui, tout en rappelant constamment le monde du travail, les éloigne de leur univers de l'entreprise. Ils ont alors à appréhender une réalité sociale plus large et en même temps qui ne s'exprime qu'à travers des drames du travail et des situations sociales critiques (2).

1. « juger en droit »

La spécificité du rapport au droit des conseillers prud'hommes engage une manière spécifique de se positionner par rapport aux exigences de la procédure et du travail de jugement à partir des catégories juridiques. Nous avons déjà évoqué la facilité avec laquelle de nombreux conseillers évoquent avec grande précision et sans censure le « sens pratique » du conseiller prud'homme. Certes, le secret du délibéré est souvent mis en avant, mais il n'a que rarement empêché la description précise du *modus operandi* des conseillers. A travers une analyse concrète des pratiques, nous voudrions montrer comment ces conseillers, qui, nous l'avons vu, ne sont pas tous des juristes éprouvés s'approprient le formalisme juridique et les pratiques sociales de jugement (prise de décision, rédaction des jugements, usage de la jurisprudence...). Il s'agit donc de rapprocher leurs manières de juger et leurs rapports avec les professionnels du droit avec leurs trajectoires sociales.

a) Qu'est-ce que « juger en droit » ? acculturation au droit et apprentissage des formes

Pour comprendre ce que les conseillers entendent par juger en droit, dont on a vu que c'était la préoccupation constante des acteurs de la prud'homie, mais aussi l'élément qui met les conseillers en difficultés et les contraint à se justifier perpétuellement, il est intéressant de reprendre l'ensemble des moments où les conseillers prud'hommes utilisent les catégories juridique. Le premier moment, chronologique, est celui de la présidence des audiences, dans laquelle ils ont affaire à la procédure ; le second moment est celui de la rédaction du jugement, où ils sont sommés d'utiliser les différentes catégories juridiques à leur disposition.

- La procédure et le souci du formalisme

Comme nous l'avons vu, de nombreux conseillers montrent leur inquiétude devant les rituels judiciaires et la codification des pratiques que constitue la procédure. Tous les conseillers ne se l'approprient de la même manière. Les conseillers les plus dotés de ressources juridiques et judiciaires insistent fortement sur l'importance de ces rituels et sur le respect de la procédure : ils font se lever la salle au début de l'audience, tiennent à « nettoyer » les audiences de leurs impuretés juridiques qu'elles contiennent, par exemple en rappelant à l'ordre la salle mais surtout les avocats qui interviennent.

Ainsi, J. M., conseillère prud'homme CFDT de 57 ans (activités diverses) tient beaucoup à la bonne tenue des audiences ; *elle évoque ainsi d'abord des audiences « mal tenues » : « si c'est un conseiller salarié [qui préside], euh un coup de coude, je dis : « arrête-le » euh « fais les taire.. » ou je sais pas. Je dis « mais enfin c'est toi qui présides... » enfin je glisse un petit mot pour dire « attends, reprends le truc quoi (...) Donc [bien tenir l'audience] ça suppose déjà entre guillemets, en toute modestie, une bonne maîtrise. Et du coup je constate moins chez les conseillers employeurs de défaillance. Alors il peut y avoir des façons que je n'apprécie pas, mais elles ne sont pas à qualifier de bonnes ou mauvaises. Moi je trouve qu'il y a des fois des gens qui président de façon trop inquisitoire ou j'apprécie leur façon de s'exprimer, mais après ça veut pas dire que c'est mieux ou moins bien, c'est des questions de considération et comment on peut aider quelqu'un qui est là sans avocat, c'est pas en le massacrant. »*²⁶³

Bien tenir l'audience, c'est à la fois se faire respecter en tant que juge, mais c'est aussi respecter le formalisme procédural, dont on sait qu'il est aujourd'hui au cœur de la définition du droit et de la justice²⁶⁴. Au-delà de son aspect symbolique, l'insistance sur le respect de la procédure permet de rappeler à chacun sa place, et notamment d'empêcher les avocats ; ainsi M. B., dont nous avons dressé un portrait dans le chapitre précédent, relate un des rares incidents d'audience qu'elle a eu à gérer :

« C'était une avocate... je pose une question à l'avocate de l'employeur, et c'est l'avocate du salarié qui répond. Alors je lui dis : 'Maître, ce n'est pas à vous que j'ai posé la question' ; et elle me répond. Et une insolence comme j'ai rarement vu, donc là j'ai fait une suspension d'audience. »²⁶⁵

L'attention à la procédure est très importante pour les conseillers, et en particulier pour ceux qui détiennent le moins de dispositions au droit et pour qui le respect scrupuleux à la procédure est une manière d'exprimer leur « bonne volonté juridique ». Parce qu'elle est à la base de la direction des débats, et donc de la possibilité pour ces conseillers de s'affirmer malgré l'illégitimité qu'ils ressentent – et qu'on leur fait sentir –, ils ressentent fortement leur manque de compétence dans ce domaine.

Quand on interroge J.P. M. sur la première fois où il a présidé, il revient sur son manque de formation à la procédure : « je me souviendrai toujours, la première fois j'avais dit au président : 'surtout à la première audience, ne me mettez comme président'. Parce que c'était la première fois et puis je pense qu'il a fait exprès, il m'a foutu président, il a bien fallu que je me dépatouille. Euh bon les premières fois c'est un peu difficile, parce que c'est vrai qu'il faut diriger les débats, il y a pas seulement le code du travail, il y a aussi la procédure. Eh bien j'ai appris un peu sur le

²⁶³Entretien n° I08

²⁶⁴Antoine Vauchez et Laurent Willemez, *La justice face à ses réformateurs*, Paris, PUF, 2007, p. 43-69.

²⁶⁵Entretien n° F02.

tas. C'est surtout le code de procédure, le nouveau code de procédure, qui m'a été le plus utile. Et euh au niveau des formations, c'est ce qui manque. Ce qui a manqué, c'est justement la procédure. C'est-à-dire de savoir comment on pouvait utiliser la procédure dans le cadre des audiences aussi bien de jugement, de conciliation que de référé. »²⁶⁶

Au contraire, la maîtrise de la procédure permet de transformer la domination symbolique dont ils sont « victimes » en un véritable pouvoir, certes provisoire et ponctuel, face aux avocats. Qui plus est, la procédure les place sous l'oeil des autres acteurs du champ juridique – greffiers et magistrats de la Cour d'appel – ; le scrupule procédural est alors une exigence face aux méfiances dont ils sont l'objet. Quoi qu'il en soit, nous n'avons rencontré que très peu d'incidents de procédure ; lors de nos observations et seuls quelques événements de ce type nous ont été racontés. L'acculturation juridique des conseillers passe nécessairement par l'acceptation de cette procédure, corps de codification qui sont au coeur de *l'habitus* juridique : puisque comme l'écrit P. Bourdieu, « codifier, c'est à la fois mettre en forme et mettre les formes », les conseillers doivent accepter ces « jeux de mise en forme » sans pouvoir nécessairement, comme le feraient des magistrats à la légitimité juridique plus assurée, « jouer avec la règle du jeu »²⁶⁷.

- Les catégories juridiques à l'épreuve de l'écriture : comment rédiger un jugement

Si l'acceptation de la procédure constitue pour les conseillers un élément important d'appropriation du formalisme juridique, c'est dans les moments de rédaction des jugements que l'acculturation juridique se fait la plus forte. Par ce concept, nous entendons moins reprendre la tradition de l'anthropologie juridique classique que nous référer aux manières profanes d'utiliser le droit et à la façon dont des acteurs plus ou moins éloignés du champ juridique acquièrent les manières de penser, les réflexes et les façons d'être des professionnels du droit. Nous avons montré ci-dessus combien le moment de la rédaction était pour les conseillers un moment central d'appropriation des manières d'être juge, et plus largement semi-professionnel du droit. On le voit mieux encore dans les descriptions que les conseillers font de leur travail de rédaction, à travers l'ensemble des technologies socio-cognitives minuscules qu'ils mettent en oeuvre. Les entretiens nous font ainsi entrer dans le bureau du conseiller, comme Bruno Latour nous faisait entrer dans le laboratoire du chercheur²⁶⁸.

Un élément important tient dans la « routinisation » du travail de rédaction : les conseillers explicitent souvent ce qu'ils appellent la « trame » du jugement, même si celle-ci n'est pas toujours la même. Quoi qu'il en soit, nombre d'entre eux, et notamment les plus diplômés, insistent sur la rationalité du travail de rédaction et l'effort de suivi d'une logique, dans le droit fil du « raisonnement juridique » et du « syllogisme judiciaire », qui est là encore l'attribut du magistrat de carrière :

Une conseillère prud'homme salariée de la section encadrement explique longuement à l'enquêteur sa manière de rédiger : « Si vous voulez, on sort tous les deux [l'enquêteur et elle] d'une école où on apprend à rédiger [Sciences-po], et ça aide. Ça aide dans n'importe quelle circonstance. Par contre, il est vrai qu'un jugement, il y a une trame à respecter. Mais une fois qu'on vous l'a indiquée, qu'on vous a montré, vous faites des trames types, et après vous rédigez

²⁶⁶Entretien n° 109.

²⁶⁷Pierre Bourdieu, « Habitus, code et codification », *Actes de la Recherches en Sciences Sociales*, n° 64, 1986, p. 40-44.

²⁶⁸Bruno Latour et Steve Woolgar, *La vie de laboratoire*, Paris, La Découverte, 1988 ; pour une application sur le droit de cette procédure de recherche, cf. du même, *La fabrique du droit. Une ethnographie du conseil d'Etat*, Paris, La Découverte, 2002.

(...) Et puis après, si vous voulez savoir comment je rédige, je ramène les dossiers à la maison, je lis d'abord les conclusions des deux parties, je rédige d'abord les faits en lisant les conclusions des deux parties, les parties 'faits' des conclusions, et en ayant toujours sous les yeux mes notes aussi, je rédige le... les dires de chaque partie, et puis après je synthétise la décision que nous avons prise, je saute carrément à la fin – c'est ma technique, ça – et de manière excessivement logique et méthodique, je fonde mes décisions. Alors là, je vais repiocher les idées dans les conclusions des parties et puis dans le code du travail – j'aime bien le Code du travail annoté. »²⁶⁹

Des conseillers pratiquent la méthode inverse en rédigeant d'abord la décision en se fondant sur le code puis en remontant aux conclusions des parties. A chaque fois, cependant, l'insistance est mise sur la « *logique mathématique* » à l'oeuvre dans les jugements, comme le dit une conseillère, et plus précisément sur la mise en forme juridique d'une décision négociée lors du délibéré. Comme tous les magistrats, et même ceux qui sont en haut de la hiérarchie judiciaire, les conseillers fabriquent du droit c'est-à-dire traduisent en catégories juridiques des faits issus des relations de travail et une décision obtenue le plus souvent par la négociation : on pourrait en effet dire comme Bruno Latour que la qualité du jugement « tient à l'ampleur des éléments disjoints que l'on parvient à faire tenir après avoir longtemps et convenablement hésité. »²⁷⁰ De nombreux conseillers voient eux-aussi de cette manière dialectique leur travail de production d'un jugement, qui consiste simultanément dans la construction juridique du fait et dans la mise en application factuelle du droit :

« Le droit, il s'applique à toutes les situations quoi qu'il arrive. Donc simplement, il y a interprétation des faits, il y a la remise des faits dans leur contexte professionnel d'usage, et une fois qu'on a fait tout ça, on applique le droit. Mais c'est vrai qu'on est le juge du fait avant tout et quand on a déterminé le fait, on met le tarif, tout simplement. » (président CFDT de la section des Activités diverses d'un grand conseil).²⁷¹

Dans cette perspective, et en deçà de l'écriture même du jugement, qui passe pour beaucoup pour un moment à la fois difficile, solennel et captivant, il faut insister sur deux pratiques qui rendent possible cette production de droit : la prise de note et la consultation du code du travail. Tous les conseillers insistent sur la prise de note, et une observation des conseillers en audience qui ne serait pas suivie d'entretiens conclurait au fait que leur activité principale est des de prendre des notes pendant l'audience. On peut légitimement se demander à quoi sert cette prise de note, qui est largement redondante avec la consultation du dossier. Il est probable que ce travail d'écriture permet aux conseillers de s'appropriier le dossier et la plaidoirie des avocats et, pour celui qui va rédiger, de commencer son travail de rédaction. Mais là encore, les pratiques sont fort distinctes selon les conseillers et leur distance à la culture juridique :

Quand on interroge Dominique H, conseiller prud'homme CGT des Activités diverses d'un conseil d'une ville moyenne, sur sa première audience, il évoque immédiatement la prise de note : « Ecouter le gars plaider, c'est pas gênant. Non, le problème, c'est qu'on prend des notes à tort et à travers. On note tout, et après on s'aperçoit qu'on a tout dans les conclusions. Et qu'en réalité, c'est surtout les pièces qui vont faire que. »²⁷²

²⁶⁹Entretien n° B03. On retrouve là l'idée de Latour selon laquelle un jugement de droit est d'abord un ensemble de textes et de document mis bout à bout, une forme « d'intertextualité collective » : « La spécificité du droit est d'être une accumulation de papier d'origine et de statut divers, qui fait passer de la normes aux faits de l'espèce et inversement » : B. Latour, *La fabrique du droit*, *op. cit.*, p. 103.

²⁷⁰ Bruno Latour, , *ibid.*, p. 179.

²⁷¹Entretien n° E01.

²⁷²Entretien n° J09.

De fait, la prise de note rappelle l'ambiguïté du procès prud'homal, qui est à la fois appuyé sur une procédure orale et est de plus en plus appuyé sur des conclusions écrites. C'est là aussi un des effets de la juridicisation de la prud'homie, mais qui n'est jamais affirmée en tant que telle. Ces notes constituent en tout état de cause la première étape de la mise en forme juridique de l'affaire de travail qui est présentée par les avocats et les justiciables.

Plus complexe est la lecture du code du travail, dont les extraits viennent nécessairement à l'appui de la décision, et qui est au centre du travail judiciaire des conseillers. Or, si la consultation d'un code, annoté ou non, paraît une évidence pour les professionnels du droit, cela n'est pas le cas pour ceux des conseillers qui sont socialement éloignés du champ juridique ou ne détiennent pas par avance les ressources universitaires nécessaires à cet exercice. Là encore, le fait de montrer comment on lit le code du travail peut être un peu désarmant pour des universitaires habitués à une activité quotidienne de lecture. Cette transparence s'explique probablement à la fois par la légitimité juridique trop faible pour censurer l'expression du « sens pratique » et par une certaine fierté de montrer des compétences socio-cognitives rares dans les univers où ces conseillers se meuvent habituellement.

On peut en donner deux beaux exemples, qui ne sont pas isolés : ainsi un cheminot de la SNCF devenu cadre sur le tard, vice-président du conseil d'une petite ville, explique la manière dont il lit le code du travail : « Là encore [il prend le Code du travail Dalloz]... il est pas beaucoup répertorié parce qu'il est tout neuf, mais sinon regardez, il y a des petits papiers partout pour chercher plus vite. Le NCPC, c'est pareil. Après, c'est une question de volonté, il faut le prendre et puis l'ouvrir. Si vous ne l'ouvrez pas, vous restez avec de grandes idées, et même si vous avez les meilleures idées, ce n'est pas suffisant. »²⁷³

De même, Jean-Marie S., président CGT du conseil de prud'hommes d'une petite ville, ancien ouvrier du bâtiment, évoque son usage du code du travail : « Le code du travail, il faut aussi bien le comprendre, parce que des fois, on trouve qu'il dit telle chose, et quand on poursuit, on se rend compte qu'il dit le contraire. »²⁷⁴

Ces conseillers montrent comment le travail de jugement conduit à rechercher dans le code du travail des catégories juridiques susceptibles de s'appliquer concrètement sur le cas donné. C'est un double mouvement intellectuel qui produit une décision et un arrêt rédigé : d'abord la recherche de la vérité, à travers la mise en valeur d'expériences de travail, comme nous le verrons, ensuite la mise en correspondance de cette vérité (ou du mensonge ainsi dévoilé) avec des articles du code du travail. On peut dès lors se demander ce qui sépare, dans cette activité pratique de jugement, les conseillers prud'hommes des magistrats de carrière : c'est sans doute moins sur le travail avec les références juridiques utilisées que sur la nature même de ces références et leur diversité. Dans les entretiens réalisés, les conseillers évoquent souvent les mêmes articles du code du travail, en l'occurrence essentiellement les articles du paragraphe L 122-12, qui concernent le licenciement, puisque, comme nous l'avons vu, l'immense majorité des affaires concerne la question du licenciement. L'autre texte « vedette » de la procédure prud'homale est l'article 700 du Nouveau code de procédure pénale, qui permet d'ordonner le remboursement au demandeur des frais de justice. Les conseillers prud'hommes ne vont que rarement au-delà de ces deux séries de textes, sauf pour les « professionnels » des prud'hommes, qui aiment à mettre en valeur l'usage qu'ils font de

²⁷³Entretien n° A03.

²⁷⁴ Entretien n° C05.

certaines textes issus du droit européen²⁷⁵. Il en est de même de la jurisprudence, que les conseillers prud'hommes utilisent assez et face à la quelle ils ont une certaine méfiance.

- La jurisprudence : la production de l'incertitude

De fait, la plupart des conseillers prud'hommes ne semblent guère à leur aise face à l'usage de la jurisprudence, qui leur est le plus souvent dictée par les avocats, mais d'une manière contradictoire, puisque chaque plaidoirie contient un ou deux éléments de jurisprudence, qui sont souvent opposés dans leurs conclusions. Pour ces conseillers à l'origine distants du monde du droit, la jurisprudence produit brouillages et inquiétude, en ce sens qu'elle n'est pas fixée une fois pour toutes et reste évolutive. Elle nécessite donc une facilité à jouer avec les formes et avec les raisonnements juridiques, qui peut contrevenir à un usage profane ou non-professionnel du droit du travail.

La manière dont Philippe J., dont nous avons analysé la trajectoire de promotion culturelle dans le chapitre précédent, considère la jurisprudence ressort particulièrement bien du récit qu'il fait d'une « discussion » juridique avec son employeur, qui représente ici l'ensemble des employeurs : « Voilà, il ne faut prendre que ce qu'on a besoin [dans le code du travail]. Avec des patrons... parce que les patrons, ils regardent même pas les texte ; ils pensent : on a raison. Je dis : moi aussi, j'ai raison, démontrez-moi le contraire, que j'ai pas raison. Moi je vous dis que j'ai raison parce que ça dit ça, ça et ça. Et mon patron... le dernier coup, je lui ai mis le code du travail entre les mains... Je lui dis : 'on va quand même pas se battre ; vous le voulez pas en pleine face ? On va le relire ensemble, je vais mettre mon doigt, on va y aller mot par mot. Et il a compris. Il avait déjà compris, le premier coup. Mais ce con, il disait : lui, non, ce petit pavé ça convient pas, ça dit pas ce que vous voulez (*montre la jurisprudence du texte*). Je lui dis : je vous demande pas le petit pavé, c'est une jurisprudence, je vous demande de lire le texte en haut. Ca, ça vous dit pas... c'est pas bon ? Si, si... On a mis une heure pour se mettre d'accord... pour 3 mots. Et il l'a compris. A la fin, il m'a dit : faites donc ce que vous voulez. Il y avait un petit pavé, là, de jurisprudence, qui était un cas. Mais ça l'arrangeait bien, pour soutenir sa position. Et lui, il ne voyait que ça. »

Cet entretien montre tout un ensemble d'éléments : d'abord le fait que les conseillers salariés utilisent le Code du travail comme un argument dans une discussion avec l'employeur ; cette discussion est brutale et met en scène une forme de lutte des classes entre un salarié et son employeur, mais transposée dans le champ du droit. Il montre aussi la manière dont la jurisprudence produit de l'incertitude parce qu'elle remet en cause la représentation que beaucoup se font du droit : un ensemble de normes fixes et non-mouvantes. La jurisprudence introduit ce « jeu avec les formes » qui remet en cause les codifications les plus arrêtées, mettant ainsi en difficulté les moins « virtuoses » des conseillers prud'hommes²⁷⁶.

On retrouve le même type de méfiance envers la jurisprudence chez ce conseiller prud'homme employeur, retraité, ancien cadre commercial : « Quand on délibère, moins en référé, mais sur le fond, quand on délibère les codes sont sur la table. Non parce qu'il y a déjà l'évolution de la jurisprudence, et la jurisprudence elle bouge (...) la jurisprudence c'est celle qui fait évoluer mais on n'est pas obligé non plus d'être fervent partisan l'application de toute jurisprudence. »²⁷⁷

²⁷⁵ Ou même international : on peut rappeler que le tout récent jugement de la Cour d'appel de Paris déclarant le Contrat Nouvelles Embauches (CNE) contraire à l'article 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est la confirmation du jugement rendu en avril de cette année par le Conseil des prud'hommes de Longjumeau (Essonne).

²⁷⁶ P. Bourdieu, « Habitus, code et codifications », art. cit.L

²⁷⁷Entretien n° 101.

Au total, une nouvelle enquête serait nécessaire, qui ne s'intéresserait plus seulement aux conseillers eux-mêmes, mais aux catégories juridiques qu'ils produisent : il serait par exemple possible d'analyser un certain nombre de jugements d'une manière quantitative, pour saisir quels types de textes et quels textes juridiques sont utilisés, ainsi que pour démêler l'argumentaire proposé. Pour autant, les premières indications en ce sens, telles qu'elles sont présentées par les conseillers eux-mêmes dans les entretiens, permettent de montrer leur préoccupation à juger en droit, c'est-à-dire à produire des arguments juridiques et s'appuyer sur les catégories du droit pour juger. En cela, nos observations ne valident pas les critiques très vives souvent entendues, notamment dans la magistrature, envers ces non-professionnels qui refusent le droit. Cependant, cette préoccupation envers le droit exprime aussi la distance qu'un certain nombre d'entre eux ressentent face aux catégories juridiques et leur préférence pour un droit du travail ramené à ce qu'en dit le Code du travail, qui est souvent l'alpha et l'omega de leur activité de jugement. C'est bien ce qui éloigne les conseillers prud'hommes du champ juridique et les empêche de prétendre à devenir de véritables professionnels du droit. Mais ces manques de légitimité constituent aussi une force, puisque c'est ce qui leur permet de jouer un rôle de pédagogues : acculturés au droit, ils deviennent à leur tour des agents de l'acculturation au droit du monde du travail.

b) Des agents de l'acculturation

De fait, malgré les rapports au droit divers, les conseillers ont tous la prétention de faire oeuvre de pédagogie ; comme les militants syndicaux du début du XX^e siècle spécialisés dans le droit, ils participent à l'acculturation au droit du monde du travail²⁷⁸. Ce souci pédagogique est en effet très présent dans les entretiens et il se donne à voir de deux manières : d'abord dans la présidence des audiences, où les conseillers peuvent expliquer oralement leur décisions ; dans la rédaction du jugement ensuite, lors de laquelle les conseillers sont susceptibles de produire un écrit qui soit compréhensible par les salariés et les employeurs qui ne sont pas formés au droit.

En premier lieu, nombre de conseillers insistent sur la nécessité d'explicitier les décisions, et plus largement d'aider les justiciables à affronter la juridiction prud'homale. C'est même tout le dispositif prud'homal qui peut être présenté comme un lieu de socialisation au droit. Nous avons vu le travail du greffe, qui oriente les salariés justiciables et les guide dans la procédure. De côté des conseillers, ce sont d'abord les audiences qui sont des lieux de pédagogie du droit. Nous avons l'observé de deux manières différentes.

Nous avons réalisé une enquête sur la section de référé d'un conseil d'une grande ville. Les référés ont présents dans les prud'hommes depuis 1974 pour juger en urgence. Les conseillers rencontrés présentent souvent leur rôle de référériste comme une manière de rendre accessible le droit du travail aux salariés, mais aussi aux employeurs démunis des ressources nécessaires.

« Ben c'est un peu d'être pédagogue par rapport aux parties, c'est-à-dire de pas être là systématiquement... de pas dire ils sont tous bons, ils sont tous mauvais, mais à un moment donné de faire de la pédagogie, ce qu'on ne fait pas assez. C'est-à-dire que quand à un moment donné il y a des gens qui ont l'impression qu'on dit des choses, les parties ne comprennent pas nécessairement ce qu'on est en train de dire et je crois que le rôle premier qu'on a, c'est

²⁷⁸ Cf. Pierre Bancé, *Les fondateurs de la CGT à l'épreuve du droit*, Paris, la Pensée sauvage, 1977 ; Norbert Olszak, « Mouvement ouvrier et système judiciaire (1830-1950) », *op. cit.*

d'expliquer ce qu'on fait de façon à ce que ce soit compréhensible pour tout le monde. Donc c'est vrai que moi j'aime bien ce côté pédagogue, qu'on fait pas assez en tout cas. »²⁷⁹

Expliquer la décision, rendre compréhensible la procédure et la manière de faire, c'est, pour les conseillers prud'hommes, restituer de qu'ils ont acquis, faire profiter leurs délégataires de leur savoir. On le retrouve plus présent encore lors des audiences dans lesquelles les défenseurs ou, plus rarement, les défendeurs, ne sont accompagnés ni d'un avocat, ni d'un défenseur syndical. Dans ces moments, le président d'audience explique la procédure, guide l'individu en lui disant quel ordre suivre dans l'exposé du litige et de ses demandes. Le ton qu'il prend se veut pédagogique, jusqu'à en devenir parfois didactique, voire condescendant.

Q. : « Et quand c'est le justiciable qui plaide seul ? » R. : « Alors moi, je l'ai vu deux fois. On est... comment dire ? On aide un peu, on essaie de mettre à l'aise et on indique au justiciable, avant qu'il ne se lance, très exactement ce qu'on attend de son intervention, de sa plaidoirie. On le guide, on lui dit : vous allez d'abord nous dire quelles sont vos demandes. Et après on lui dit : vous allez nous dire qui vous êtes, quand est-ce que vous avez été embauché... on pose des questions pour le mettre à l'aise et pour faire en sorte qu'au total des totaux il ait plaidé convenablement par rapport aux besoins d'information qu'on a. »²⁸⁰

Lors des moments, devenus rares, d'absence des avocats, les conseillers ont l'impression de retrouver leur espace d'action légitime, dans lequel ils sont en mesure de reprendre sans affrontement la maîtrise de l'audience. Ils y retrouvent aussi une prud'homie « ancestrale », libérée des effets de « judiciarisation », et dans laquelle les pairs échangent entre eux dans le respect de la morale prud'homale. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'est plus question de droit, mais ce ne sont plus des « coups » juridiques qui s'échange, mais un droit mâtiné de catégories issues du monde du travail, et qui renvoie à la « nature » corporatiste de l'institution. On comprend alors que le travail pédagogique se fait difficilement sous le regard des avocats, devenus les intermédiaires obligés entre les pairs. C'est leur absence qui rend ce travail possible.

La rédaction du jugement est un autre moment possible pour permettre aux conseillers d'exercer leur activité de pédagogue du droit. Un certain nombre d'entre eux insistent sur la nécessité de rédiger les jugements dans un langage accessible à tous. Il s'agit d'éviter le « jargon » juridique, ou plutôt de traduire le vocabulaire de la justice en un vocabulaire compréhensible. Mais en gagnant en clarté et en transparence, les jugements perdent en pertinence juridique : voilà l'un des rares moments où l'on voit s'affronter les deux types de légitimité.

Par delà les prétentions de certains à devenir des professionnels du droit ou à appartenir vraiment au champ juridique, les conseillers tiennent à la spécificité du droit du travail qu'ils produisent, ne serait-ce que parce qu'ils comprennent leur activité pédagogique comme une « mission » de diffusion du droit à leurs pairs. Il est vrai qu'ils ne peuvent pas toujours résister à la pression de la hiérarchie judiciaire et de l'ensemble du champ juridique à se conformer aux normes du « droit pur » ; il est vrai aussi qu'un certain nombre de conseillers prud'hommes sont les propagateurs de cette conception professionnalisée du droit prud'homale et de l'activité de conseiller, parce que du fait de leur trajectoire sociale ils croient plus que d'autres à la nécessité d'un droit « purifié » des scories de la réalité sociale et ont une grande habileté avec les « jeux de la forme » qui marquent cette conception du travail

²⁷⁹ Entretien n° I09 : conseiller CFDT.

²⁸⁰ Entretien B03 : conseillère CFE-CGC de la section encadrement.

juridique. Il n'en reste pas moins que la majorité des conseillers sont bien conscients de leur faible légitimité juridique, mais en revanche, de leur forte légitimité syndicale liée à l'élection. Leur *habitus* syndical et leurs dispositions à la représentation de leurs pairs les conduisent donc à revendiquer dans le même temps l'exercice d'un droit pédagogique et ouvert sur le monde du travail et l'ensemble de la société. D'où les exemples de résistance, souvent larvée, à la violence symbolique d'un certain nombre d'acteurs du champ juridique. C'est sans doute à travers ce souci pédagogique que celle-ci s'exprime le mieux.

2. « Faire du social »

Pour nombre de conseillers interrogés, exercer le mandat prud'homal, ce n'est pas seulement « juger en droit », mais c'est aussi « faire du social ». Bien qu'apparemment évidente, cette expression est loin de recouvrir un sens univoque, selon les conseillers qui l'emploient et les usages qu'ils font des CPH. Malgré la polysémie du terme, on peut distinguer deux séries de significations qui expriment deux types de rapports à l'institution. Pour les conseillers employeurs, « faire du social » c'est s'occuper des affaires sociales d'une entreprise et gérer tout ce qui relève des relations sociales et donc du droit social. Ils « font du social » comme d'autres font du droit commercial ou du droit administratif. D'ailleurs, dans les confédérations patronales, les personnes qui s'occupent des prud'hommes et du droit du travail sont en général « chargées des relations sociales » ou « directeur des relations sociales » et non pas au « service juridique » comme dans les organisations de salariés. Le social est donc tout ce qui concerne les rapports avec les salariés, la gestion du personnel qui ne relève donc pas de la gestion économique et financière de l'entreprise. Pour les conseillers salariés en revanche, « faire du social » c'est avant tout tenter d'intervenir auprès de ceux qui se retrouvent en difficultés, juridiques et économiques. Et si certains déplorent le « boulot d'assistante sociale » qu'ils se retrouvent à faire, d'autres insistent sur leur rôle « humain », voire leur mission « humanitaire ». Ce sont bien ces deux dimensions de l'action sociale que l'on retrouve chez cette conseillère employeur pour qui les prud'hommes sont un « formidable observatoire du social »²⁸¹ : consultante à la tête d'une société de conseil et d'aide aux entreprises en matière de ressources humaines et de relations sociales, son activité prud'homale consiste non seulement à examiner des cas où les parties se retrouvent en difficultés juridiques et financières mais aussi à intervenir sur ces situations en proposant des formes de réparation de l'injustice et en essayant de promouvoir de bonnes manières d'être et de faire. « Faire du social » implique donc de la part des conseillers un apprentissage des « affaires sociales » où se confond connaissance du droit et règles de bonne conduite.

a) A la découverte du champ social : diversité des situations du travail et complexité du droit

En venant aux prud'hommes, les conseillers découvrent certes un monde judiciaire. Mais ils découvrent aussi d'autres « mondes sociaux »²⁸² à travers les différentes affaires qu'ils ont à examiner.

On pourrait penser que l'organisation des CPH en sections cantonne les conseillers dans un secteur d'activité dont ils deviennent spécialistes. Toutefois, cette présentation ne reflète pas

²⁸¹ Entretien n° F02.

²⁸² Entretien n° E04.

la réalité des pratiques prud'homales. Certes, grâce à ce découpage par sections professionnelles, les conseillers se familiarisent avec certaines conventions collectives et grâce à ces connaissances spécifiques ils peuvent mieux apprécier les cas qui leur sont soumis. Mais les sections, en particulier la section des « Activités diverses », recouvrent un ensemble large d'activités. Du coup, non seulement il est rare que les conseillers jugent une affaire qui concerne leur propre secteur d'activité, mais de plus, ils n'ont pas vraiment l'occasion de développer une spécialisation sur tel ou tel secteur. Surtout, les conseillers ne restent pas toujours dans leur section. C'est le cas dans les petits CPH où des conseillers peuvent être « détachés » de leur section pour remplacer ceux absents au tour de rôle. C'est également le cas pour tous les conseillers qui sont référés et qui, en sortant de la logique des sections, font de « l'interprofessionnel ». Comme le rappelle cette conseillère employeur :

« c'est passionnant les référés parce que c'est toutes sections confondues, donc il y en a qui appelle ça la cour des miracles, parce qu'on a de tout, comme c'est les urgences, c'est de gens qui ont pas été payées, c'est les gens qui sont vraiment dans l'urgence, souvent qui ont pas d'avocat, donc qui viennent plaider eux-mêmes, donc c'est un petit peu n'importe quoi. Sur le plan humain, c'est très intéressant. »²⁸³

Si certains conseillers regrettent la dimension fourre-tout des référés, d'autres saluent cette possibilité qui leur est offerte d'aller à la rencontre d'une diversité d'univers professionnels et sociaux. Cette possibilité est d'ailleurs accrue dans les Conseils où a été développée une pratique régulière de missions d'enquête. Au-delà de la recherche d'éléments nécessaires à l'appréciation des affaires, ces déplacements sur les lieux de travail sont des moments de rencontre avec des milieux professionnels dont ils sont socialement et économiquement éloignés. Lors des audiences comme lors de ces enquêtes, les conseillers « découvrent », pour reprendre leurs termes, aussi bien les usages propres à ces milieux que les niveaux de revenus pratiqués. Ces découvertes sont d'autant plus éprouvantes qu'ils proviennent d'horizons sociaux et professionnels éloignés de ceux concernés par l'affaire. C'est le cas par exemple de ce conseiller employeur, ancien cadre commercial d'une entreprise de construction de chariot élévateur, qui se trouve confronté à ce qu'il appelle la « misère humaine » :

« en référé c'est très délicat, on a toute la misère humaine, les gens qui sont pas payés depuis cinq six mois. Moi, la première fois, le gars il est venu là, ça faisait six mois que son employeur ne le payait pas. Il continuait à travailler mais son employeur ne le payait pas. Moi je comprends pas ! Alors je lui ai demandé de quoi il vivait. Il m'a dit « ben j'ai dû faire un crédit. » Le gars avait fait un crédit pour pouvoir subvenir à ses besoins ! »²⁸⁴

Il se dit « choqué » par ces situations d'autant plus que, comme la plupart des conseillers, employeurs ou salariés, il n'a connu ni le chômage, ni la précarité. Les quelques conseillers qui se trouvent dans des situations professionnelles plus difficiles, le « choc » n'en est pas moins grand quand ils se retrouvent face à des affaires où les revenus en jeu sont dix à quinze fois ce qu'ils peuvent espérer. C'est ce que raconte ce conseiller salarié qui, à la suite de son licenciement comme gardien dans une société HLM, travaille comme intérimaire pour différentes sociétés de gardiennage. Membre de la section « activités diverses », il ne cache pas son étonnement face à certains agissements qu'il a pu constater dans le « monde du sport » :

« Il faut voir ! (...) Bon, les joueurs de rugby, je sais pas si vous connaissez un peu le monde du sport... quand on connaît un petit peu c'est aberrant, le plus gros sponsor du monde du sport c'est la sécu. Ici, par exemple, pour le club, c'est 40% de la masse salariale qui est payée par la sécurité sociale. Pourquoi ? parce que les sportifs on les met en accident de travail pendant les trêves. Ça évite à l'employeur de payer les salaires et ça permet aux joueurs de garder leurs congés payés et de payer moins d'impôts, parce qu'un accident de travail on paie pas d'impôts.

²⁸³ Entretien n° F02.

²⁸⁴ Entretien n° F11.

Ça fait que les joueurs, il y en a un qui touchait 130000 euros par an, et sur les 130000 euros il en a déclaré 8000 aux impôts. Tout le reste c'était en accidents du travail. Et il a joué tous les matchs. C'est une chose aberrante ! Et après on nous a plaidé à la barre, c'était pendant les jeux olympiques d'hiver, « ben oui mais bon dans le sport ça se passe comme ça. Actuellement il y a quatorze skieurs français qui sont mis en accidents du travail. » Donc la sécu, elle a bon dos. Après on demande de faire moins de dépenses et après on voit que dans le sport... c'est pas des petits salaires en plus ! »²⁸⁵

Comme cet employeur qui s'étonnait de voir un salarié obligé de contracter un crédit pour continuer à vivre en attendant d'être payé, il peut s'étonner des hauts revenus pratiqués. Mais ce n'est pas tant les écarts de revenus qui surprennent les conseillers, même si pour beaucoup, dans un sens ou dans l'autre, c'est une dimension de l'expérience aux prud'hommes qui les marque ; manifestement, les connaissances abstraites qu'ils peuvent avoir de ces disparités salariales prennent un tour beaucoup plus concret après avoir vu les parties en audience. Ce que ces différentes situations sociales révèlent pour les conseillers c'est l'ensemble des dispositifs sociaux dans lesquels sont pris les parties d'un contrat de travail. S'il apparaît évident que les manières de rompre le contrat de travail ont des incidences sur la nature des prestations sociales que reçoit le licencié, la rupture du contrat de travail peut concerner d'autres types de prestations sociales. De plus, les entreprises peuvent jouer sur les différents dispositifs sociaux pour « gérer » au mieux leur personnel. Il en serait ainsi de cette entreprise qui a modifié les contrats de travail :

« Ils se sont mis en liquidation. Trois semaines avant la liquidation ils ont tous fait des CDD de deux ans, y compris ceux qui étaient en CDI, évidemment parce qu'après ils vont toucher les deux ans de CDD. Et c'est l'AGS qui a payé. C'est l'Etat qui a payé. »

L'ensemble de ces affaires met en évidence des usages différents, à la limite de la légalité, des divers dispositifs sociaux, qu'il s'agisse de l'assurance maladie, de la préretraite ou de la dissimulation de travail. Les conseillers sont donc obligés non seulement de connaître l'ensemble du droit social, qui déborde le plus souvent le litige sur le contrat de travail, mais aussi de replacer la question de la rupture du contrat dans un ensemble large de politiques sociales. Ainsi, « faire du social », c'est être en mesure de situer les affaires prud'homales dans ce vaste ensemble et de revendiquer une compétence transversale en la matière. A cet égard, il est certain que les conseillers qui siègent ou qui ont siégés dans d'autres institutions sociales, comme le Tribunal des affaires sociales, ou qui ont à gérer l'URSSAF ou des caisses sociales, dont avantagés dans le maniement de cette manière complexe. Il en est de même pour les conseillers qui, comme cette épouse d'expert-comptable dans le collège des employeurs, rappelle en guise de compétence prud'homale « qu'elle fait tout le social du cabinet »²⁸⁶. Pour les autres à l'inverse, le passage au Conseil des prud'hommes est un moyen pour apprendre la matière et ainsi juger en fonction de cette connaissance générale des affaires sociales. En filigrane, c'est une critique des spécialistes qui émerge dans la plupart des récits, comme dans celui de Jean-Paul C, gérant de société depuis 30 ans, qui se plaît à rappeler que « *Le social, c'est quelque chose de plein et entier* »²⁸⁷. Pour lui, il y aurait trop de dispositifs superposés les uns aux autres qui, de plus, engendrerait l'intervention d'une multiplicité de spécialistes pour chacun des secteurs : expert-comptable, directeur des ressources humaines, juriste d'entreprise, gestionnaire... Le conseiller prud'homme serait au contraire un généraliste du social c'est-à-dire quelqu'un qui connaît à la fois la diversité des situations professionnelles et l'ensemble des secteurs du droit social lui permettant d'articuler au mieux les dispositifs juridiques :

²⁸⁵ Entretien n° I02.

²⁸⁶ Entretien n° A01.

²⁸⁷ Entretien n° F10.

« quand on a la chance d'être référiste, c'est-à-dire qu'on juge la totalité, on s'aperçoit de la totalité des choses, on s'aperçoit qu'il y a vraiment des choses à faire avancer. (...) On devient plus social, c'est clair. On pense qu'il y a des efforts à faire dans l'application du droit du travail, mais qu'il y a aussi à le moduler, à le modifier, à le travailler, de façon à ce que ce soit pas une obligation, une contrainte. On s'aperçoit que les gens ne sont pas assez aidés et qu'ils font beaucoup trop confiance à des gens qui ne sont pas formés. »²⁸⁸

Devenir « plus social » c'est donc à la fois avoir une vision plus juste de la réalité sociale sans être insensible au malheur des parties et avoir une volonté d'intervenir dans les situations sociales en articulant au mieux les différentes règles de droit. On comprend alors que la « fibre sociale » des conseillers, salariés comme employeurs, passe aussi par une promotion de la pédagogie des bonnes relations sociales dans l'entreprise.

b) Les prud'hommes au risque du travail social

Lorsqu'ils sont au Conseil des prud'hommes, les conseillers voient défiler devant eux des « affaires sociales » qui sont certes des conflits autour du contrat de travail, souvent d'ailleurs concernant la rupture du contrat, mais aussi des situations difficiles en termes économiques et sociaux. Selon qu'ils sont membres du collège employeur ou du collège salarié, ils n'ont pas la même appréciation de ces drames qui sont rejoués sous leurs yeux. Mais ils sont tous confrontés au « malheur » des parties qu'ils tentent, avec des moyens différents, d'atténuer, voire de réparer²⁸⁹. A cet égard, il ne s'agit pas pour eux qu'une « souffrance à distance » pour reprendre le titre et l'analyse de Luc Boltanski²⁹⁰, mais d'une souffrance en audience. Ainsi, comme pour ce jeune salarié, au CPH depuis 2002 : « on est obligé de réagir ! »²⁹¹. Les uns n'hésitent pas à exprimer leur « colère » face à ces situations de « misère et de souffrance des gens »²⁹² quand d'autres déplorent les stratégies des parties ou des avocats qui « font du Zola »²⁹³ et rappellent, comme Jean-Paul C. qui disait toutefois être devenu « plus social », « je ne suis pas là pour entendre une plaidoirie me faire du social ». Mais qu'ils s'énervent devant les larmes versées par les parties durant l'audience ou qu'ils en font la preuve de l'ampleur de leur détresse, tous reconnaissent qu'ils ont à intervenir sinon sur la situation elle-même, du moins auprès des parties.

A cet égard, « faire du social » prend un tour nouveau pour tous ceux qui, comme Jean-Paul C, y voit une forme d'assistantat aux parties et en particulier au demandeur : « *On est pas là pour faire du social. J'suis pas une chambre d'application sociale. J'suis pas le bureau d'aide sociale du quartier. C'est ce que je reproche aux syndicats de temps en temps. Qu'il aille voir le curé, mais pas nous !* »²⁹⁴. Ils déplorent ce rôle d'aide sociale qu'ils auraient à jouer, en particulier en référé en raison des situations d'urgence dans lesquelles se trouvent les demandeurs. Au-delà de ces discours qui visent aussi à rappeler que les Conseils de prud'hommes sont avant tout une juridiction et non pas « le bureau des pleurs », dans les faits, la plupart se retrouvent contraints d'endosser ce rôle. Il est vrai que s'il le font, c'est aussi parce qu'ils peuvent le faire, en raison par exemple d'un habitus professionnel chez les conseillers salariés, qui travaillent par exemple dans les sections médicaux et sociaux, ou en raison d'une certaine « fibre sociale », pour reprendre un terme qui revient souvent. Mais il ne

²⁸⁸ *Ibid.*

²⁸⁹ Jeanne Favret-Saada, *Les Mots, la mort, les sorts : la sorcellerie dans le bocage*, Paris, Gallimard, 1977.

²⁹⁰ Luc Boltanski, *La Souffrance à distance*, Paris Métailié, 1993.

²⁹¹ Entretien n° A04.

²⁹² Entretien n° A03

²⁹³ Entretien ROSSI, Medef, Lyon.

²⁹⁴ Entretien n° F10

faudrait pas croire réduire l'action des conseillers à cet affichage. D'ailleurs, les employeurs dits de l'économie sociale, comme s'ils ne voulaient pas ajouter encore à la stigmatisation dont ils sont victimes, ne mettent pas particulièrement en avant cette qualité. Ils rejoindraient plutôt cet employeur de la section industrie, affilié au Medef, qui refuse l'idée d'aider, voire d'excuser, un employeur qui n'aurait pas correctement assumé son rôle social :

« Personnellement j'aurais tendance même à me montrer un peu raide envers un chef d'entreprise qui se pose en victime. Parce que quand on est chef d'entreprise, on assume les bons et les mauvais côtés. Il a des possibilités de se renseigner, il a des possibilités d'alerter, soit sur le plan syndical, soit le plan chambre de commerce, chambre des métiers ou un collègue. Donc on n'a pas à excuser des erreurs de sa part. (...) Il y a quand même des gens vers qui l'employeur peut se tourner. Donc normalement, s'il n'a pas la connaissance, et on ne peut pas lui reprocher, il peut se renseigner. Alors voilà. Donc pour moi, l'employeur c'est quelqu'un qui n'a pas à pleurer devant le conseil. »²⁹⁵

C'est une véritable « morale de classe »²⁹⁶ qui est ainsi promue par cet employeur pour qui être patron signifie ne pas faire d'erreur ou assumer ses erreurs. Aux prud'hommes il sera donc sanctionné pour ne pas avoir su et pu tenir son rôle social.

Du côté des salariés, on retrouve cette même ambivalence à l'égard de l'intervention sociale des prud'hommes. Etonnamment, les plus critiques à l'égard d'une forme d'aide en direction des parties se trouvant dans des situations difficiles, proviennent surtout de ceux qui, dans le cadre de leur activité professionnelle font déjà du « travail social » comme s'ils ne voulaient pas continuer à faire aux prud'hommes ce qu'ils font déjà. C'est le cas de cet infirmier ou encore de cette assistante sociale qui voudraient ne pas dévoyer la mission première des prud'hommes même s'il s'agit, selon eux, « de faire quelque chose », surtout en référé :

« Je trouve que c'est très éprouvant. C'est fatigant, parce que comme on est que deux, il faut vraiment être très concentré, très attentif. C'est souvent des situations de grande détresse. On a souvent dans le lot des gens qui arrivent, même pas de contrat de travail, ils ont travaillé ils ont pas été payés, des employeurs dans la nature. Comme mon boulot c'est de m'occuper de gens en difficulté, des fois j'en ai marre. (...) j'avais arrêté parce que ça m'éprouvait trop. Et donc cette année, j'étais pas partante et comme on avait quatre sièges, bon j'ai dit... Mais j'ai pas l'impression de faire bouche-trou parce que je m'y réinvestis mais je trouve que c'est un exercice difficile et éprouvant. »²⁹⁷

Il est vrai que l'expérience qu'ils peuvent avoir du travail social, de part leur activité professionnelle, les conduit à faire la distinction entre ce qui en relève et ce qui n'en est pas. Ils savent aussi qu'il leur faut résister aux sollicitations de la part des demandeurs et gérer les stratégies des victimes²⁹⁸. Mais ils se résignent toutefois à cette dimension de leur rôle, « en s'y réinvestissant » pour reprendre les termes de cette conseillère, mettant en avant une mission générale d'« aide au public ». A cet égard, salariés comme employeurs se retrouvent dans cette dimension altruiste de leur engagement aux prud'hommes qu'ils n'hésitent pas à rappeler (« je considère que c'est un service qu'on rend »²⁹⁹) sans toutefois idéaliser une telle vocation : « oui, on est là pour aider les gens, mais moi c'est pas pour rendre service que je vais en référé, c'est parce que je trouve que c'est intéressant. »³⁰⁰

Mais cette forme d'intervention, altruiste et sociale, prend un tour particulier au CPH dans la mesure où il s'agit non seulement de rendre la justice mais également de régler des conflits entre employeurs et salariés. Ainsi, l'intervention des conseillers sur les cas qui leur sont

²⁹⁵ Entretien n° I01.

²⁹⁶ Luc Boltanski, *Prime éducation et morale de classe*, Paris, Editions de l'EHESS, 1969.

²⁹⁷ Entretien n° I08.

²⁹⁸ Comme le font par exemple les agents des services publics : cf. Vincent Dubois, *La vie au guichet*, op. cit.

²⁹⁹ Entretien n° I15.

³⁰⁰ Entretien n° I09.

soumis s'effectue par le droit. A cet égard, le droit joue un rôle de mise à distance de l'émotion, ce qui permet à ce président employeur d'un petit CPH de supporter les drames auxquels il est confronté :

« Mais bon, quand on est face à un cas dramatique, et on n'en a eu des cas dramatiques, la sensibilité fait pas partie du procès. (...) C'est pas parce que quelqu'un est très sensible qu'il a raison. Je m'excuse. Nous, on a des cas, on doit prendre des décisions, c'est pas parce qu'il y a un gars qui pleure qu'il a raison. (...) Mais c'est là, la difficulté du juge, l'énorme difficulté du juge, c'est qu'il est confronté à des êtres humains qui ont des sensibilités, qui ont une perversion aussi, ça, il ne faut pas l'oublier. La maman qui pleure avec son fils qui ne sait plus manger, on l'a aussi bien que le juge en instance. Ce n'est pas pour ça qu'elle a raison. Et toute la difficulté de la dialectique du juge, c'est de sortir du côté politique et sortir du côté émotionnel. Si vous voulez faire de l'émotionnel, arrêtez d'être juge. Vous perdez votre temps. Moi, je vous le dis tout de suite. C'est très difficile. »

Mais à la différence des autres juridictions, les CPH règlent les conflits entre employeurs et salariés qui ont à respecter un ensemble de droits et d'obligations l'un envers l'autre. Le droit du travail aide ainsi à gérer ces relations sociales et les conseillers prud'hommes sanctionnent tout manquement au respect de ce droit. Ainsi, dans l'examen d'une affaire et dans l'écoute des parties, s'effectue une évaluation de la manière dont chacun s'est comporté et, le cas échéant, un rappel à l'ordre juridique qui est aussi un rappel à l'ordre social. Avec plus ou moins de virulence, les conseillers déplorent la mauvaise connaissance du droit chez les employeurs, décrits comme des « analphabètes du droit du travail »³⁰¹, mais aussi chez les salariés qui « se fer[aient] avoir faute de connaître leurs droits ». Il leur faut donc d'une part expliquer le droit et la justice aux parties, ce qui implique de leur faciliter l'accès aux jugements par exemple et de leur expliquer les décisions qui sont prises. Les conseillers le peuvent d'autant mieux qu'ils ont eux-mêmes fait ce chemin jusqu'aux frontières de la justice. Il leur faut d'autre part rappeler aux employeurs et aux salariés les bonnes relations dans l'entreprise. A cet égard, ils se comportent en gardiens des « bonnes » relations sociales dans l'entreprise. Chaque affaire est l'occasion de rappeler aux parties ses obligations et de sanctionner les manquements au droit.

Les conseillers doivent donc non seulement apprendre le droit et s'acculturer aux usages judiciaires de la juridiction prud'homale mais aussi s'efforcer, via le droit du travail, de faire respecter certaines valeurs sociales et morales qui seraient au principe du « bon » fonctionnement de l'entreprise. Nous pouvons faire l'hypothèse que dans d'autres juridictions, comme par exemple le tribunal de commerce, ce ne sont certainement pas les mêmes éléments qui sont mis en avant et valorisés par l'institution. Et c'est sans doute en cela que réside la spécificité du rôle des conseillers prud'hommes par rapport aux autres mandats syndicaux ou engagements professionnels. Si les employeurs et les salariés qui s'investissent aux prud'hommes présentent des caractéristiques particulières, l'institution entretient et développe encore ces qualités. C'est en ce sens que l'on peut parler d'une acculturation, car non seulement il faut avoir un certain « goût pour le social », au sens juridique et moral du terme, mais aussi pour un type d'engagement où l'on va servir sinon les autres, du moins ses pairs.

³⁰¹ Entretien n° F02.

Chapitre 2 :

Un lieu d'importations et de transpositions

Pour « juger en droit » comme pour « faire du social », les conseillers ont la possibilité de puiser dans leur expérience professionnelle et syndicale pour mener à bien leur rôle de prud'hommes. Il n'est toutefois pas facile de distinguer le savoir syndical du savoir juridique. Nous avons vu, par exemple, que dans les formations prud'homales assurées par les organisations syndicales et professionnelles, l'enseignement des tactiques syndicales se était indissociable de la technique juridique quand elle ne s'y confondait pas. De la même manière, il est délicat d'essayer d'identifier dans les manières de discuter et de se tenir face à un employeur ou un salarié ce qui relève d'une socialisation syndicale et ce qui relève davantage d'une expérience de l'entreprise, tant les deux sont liées. Tout comme, pour le directeur des ressources humaines, faire du droit et faire son travail se confond. Les logiques syndicales, professionnelles et juridiques sont donc étroitement mêlées dans l'exercice du mandat prud'homal. Les conseillers peuvent donc insister sur la continuité entre leur activité professionnelle et leur activité au Conseil comme sur la poursuite de leur engagement syndical dans l'activité prud'homale. Mais en venant au CPH, même s'ils continuent à y faire du droit du travail, même s'ils poursuivent par d'autres moyens des objectifs syndicaux, ils n'empêchent qu'ils se retrouvent dans un cadre spécifique au sein duquel, même s'ils ont à utiliser des compétences qu'ils ont pu acquérir antérieurement, dans leur activité professionnelle ou dans leur activité syndicale, ils n'exercent pas vraiment leur profession, ni totalement leur rôle de syndicaliste. Il y a donc une importation de savoirs et de savoir-faire, que les conseillers ont accumulés tout au long de leur formation, de leur trajectoire professionnelle et de leur cursus syndical, simultanément ou successivement. Mais qui s'accompagne non seulement d'une sélection (tout ne peut pas être importé au CPH) mais aussi d'un processus d'adaptation et de retraduction dans l'enceinte du Conseil (ce qui est importé ne l'est pas tel quel).

Pour rendre compte de ces processus, nous avons effectué des observations des conseillers dans les différentes étapes publiques de la procédure (audiences des bureaux de jugement, audiences en formation de référé) et nous avons essayé de faire réagir ces conseillers sur ces audiences et de les faire de leurs pratiques dans les situations à huis clos, conciliation comme délibéré. Nous avons ainsi pu analyser le travail au concret des conseillers³⁰² et essayer de comprendre comment ils pouvaient, selon les moments de la procédure, s'appuyer sur des pratiques sociales issues aussi bien du champ syndical que du champ professionnel. Prenant acte de l'imbrication étroite des deux, qui tient beaucoup au fait que l'activité syndicale ait réussi à s'arroger le monopole de la parole et des interventions sur le monde du travail, nous avons essayé de comprendre comment les conseillers pouvaient rendre la justice du travail.

³⁰² Dans la perspective mise en œuvre par Bruno Latour et Steve Woolgar, *La vie de laboratoire : la Production des faits scientifiques*, Paris, La Découverte, 1988. Voir aussi, Bruno Latour, *La fabrique du droit : Une ethnographie du Conseil d'État*, Paris, La Découverte, 2002.

1. Des savoir-faire syndicaux pour jouer collectif

Sans reposer la difficile question relative à l'existence et à l'identification de savoirs propres au syndicalisme³⁰³, nous avons tenté de repérer les moments durant lesquels les conseillers pouvaient utiliser, de manière plus ou moins consciente, des savoirs et des savoir-faire issus de leur expérience de syndicaliste dans une entreprise ou d'autres situations de négociation et de revendications. Il ne s'agit pas ici de s'inscrire en faux contre les discours récurrents sur l'oubli de « l'étiquette syndicale » et l'enlèvement de la casquette, ni, a contrario, reprendre à notre compte les discours selon lesquels « *le camarade syndiqué, généralement, il est plus à l'aise... pour revendiquer, il a été plus formé dans cette optique !* »³⁰⁴. Mais il s'agit plutôt de montrer dans quelle mesure et dans quelles circonstances leur socialisation syndicale peut les aider non seulement à se comporter dans les interactions (audience, délibéré par exemple) mais aussi à inscrire leurs pratiques de jugement dans un ensemble plus large d'actions syndicales.

a) Jeu d'équipes en audience et en délibéré

En raison du paritarisme à l'œuvre au sein des CPH, le conseiller prud'homme est un juge qui n'est jamais seul. Il est toujours accompagné et, par conséquent, surveillé par au moins un conseiller de l'autre collège, quand ce n'est pas au sein même de son collège que s'exerce ce contrôle. Il se sait donc surveillé et nous avons montré comment ses actions étaient en partie déterminées par l'anticipation de réactions et la mise au point de stratégies face aux autres. Mais la dimension collective du juge n'apparaît pas seulement dans le face-à-face avec d'autres conseillers. Elle apparaît aussi dans lors des audiences où l'on peut assister à un véritable jeu d'équipe avec un capitaine et des coéquipiers.

Audience au CPH

Dans la salle des audiences, il y a cinq personnes. Un avocat avec sa robe, la trentaine, un second qui ne la mettra qu'au dernier moment et qui vient de prendre au pied levé le dossier d'un confrère de son cabinet. Ils chuchotent ensemble sur les conseillers qui siègent aujourd'hui. L'un conseiller salarié est absent au tour de rôle. Le greffière tente de trouver un remplaçant. Après plusieurs appels infructueux, elle lance un « j'en ai un ! ». Les avocats tendent l'oreille : « c'est Michel V. ». L'un soupire « Pfff... encore lui ! », l'autre renchérit « ben oui ! hier j'étais à Vienne, il faisait le défenseur, et aujourd'hui il va même présider l'audience ! » L'autre tente de le rassurer « au moins il sait y faire, lui ». Mais son confrère fait la moue : « oui, c'est-à-dire qu'il fait la pluie et le beau temps. Les autres laissent faire, même en face ! ». Il va rejoindre son client qui l'attend, assis au premier rang en train de se ronger les ongles. L'avocat ne lui adresse aucun regard tout à son dossier qu'il essaie de remettre en ordre.

Les conseillers entrent. Tout le monde se lève avec plus ou moins d'empressement. Le président de l'audience se tient debout devant le fauteuil qui a le dossier le plus haut. Assez corpulent, il demande une minute d'attention et lit à haute voix une motion dénonçant le manque de moyens de la justice. A sa gauche, un autre salarié écoute poliment et observe la salle. Il fait une petite grimace lorsqu'il entend « la justice n'a pas les moyens de ses besoins ». Mais la mine agacée des avocats le fait se raviser. Lorsqu'il rencontre le regard du président, il esquisse un petit sourire de soutien. A la droite de l'orateur, une conseillère, manifestement de l'autre collège. Elle écoute, crispée, puis se rassied, visiblement rassurée lorsqu'il termine son pensum. Elle ne manquera toutefois pas de lui jeter un regard noir avant qu'il procède à l'appel des causes.

³⁰³ Cf. les travaux de Yves Schwartz, *Expérience et connaissance du travail*, Paris, Editions sociales, 1988 ; et plus récemment : « De l'activité militante à l'élaboration de savoirs », *Education permanente*, n°154, 2003, pp.153-163.

³⁰⁴ Entretien n°Z01.

A la première affaire, l'avocat demande le renvoi. Son client est toujours à ses côtés et semble ne pas comprendre pourquoi son affaire ne peut être jugée aujourd'hui. Les conseillers sont agacés, le président ne manque pas de faire des remontrances à l'avocat et à son confrère. Une suspension de séance est demandée pour étudier la demande de renvoi.

Stigmatisé comme le syndicaliste qui « bouffe du patron » par les avocats mais aussi par les conseillers du collège employeur, Michel V. n'hésite pas à rétorquer « *qu'il fait seulement son boulot* ». Il s'est fait une réputation sur la région puisqu'il fait souvent de la défense pour des salariés de la CGT. Il joue au « cavalier blanc » comme il le dit. Il a aussi un « tableau de chasse » puisqu'il a fait condamner des employeurs du CPH. Donc « *Disons que les employeurs me craignent [rire] Ils me craignent parce qu'ils savent que... avec moi... pas de quartier !* ». Au sein du bureau de jugement, comme dans les délibérés, c'est lui qui mène les débats. Il donne le ton et distribue la parole. Les conseillers salariés l'observent et s'appuient beaucoup sur lui : « Souvent comme président, il a posé les questions avant que je les pose ». Les employeurs se plaignent de « l'influence » qu'il exerce sur les autres et tentent en audience de poser systématiquement des questions, plutôt au demandeur ». De son côté, Michel V. sait bien l'ascendant qu'il exerce sur les autres et qui évite qu'en délibéré le collègue salarié ne soit pas unanime : « *Bon, je dis pas qu'en délibéré on a des désaccords, ça c'est... Mais généralement ils se rangent à mes arguments !* ». Du côté employeur, ils ne sont pas forcément mécontents de cette « forte personnalité » qui en impose aux avocats et qui fait du CPH un lieu où « on ne vient pas les mains dans les poches ». Michel le sait : « *N'oubliez pas que je suis un peu patron d'équipe, qu'en assemblée générale c'est souvent moi qui parle.* »³⁰⁵. A l'Union locale, on est un peu soucieux à l'approche des prochaines élections car on sait qu'il doit partir, mais on se demande s'il aura eu le temps de former un digne successeur. En attendant, le « meneur » de jeu poursuit ses actions au sein du CPH, dans les CPH du ressort lorsqu'il fait de la défense. Il donne aux conseillers salariés une réelle présence et leur permet en audience et dans les délibérés de « jouer collectif », c'est-à-dire, de s'appuyer sur lui, non seulement ses compétences juridiques (il fait des formations prud'homales et se fait un point d'honneur à lire « tout ce qui sort » sur les jugements) mais aussi sur son aplomb. Ce jeu d'équipe n'est pas propre à ce CPH. Dans d'autres, nous avons pu observer le même processus dès lors que s'y trouvaient de « fortes personnalités », c'est-à-dire des conseillers qui parvenaient à mobiliser leurs collègues et à les faire participer au Conseil sur le mode de l'action collective. Dans cet autre CPH par exemple, c'est le président employeur, un autre Michel, qui joue ce rôle d'entraîneur, non sans quelque fierté : « *je sais très bien que tous les présidents employeurs quand je siège avec eux, ils attendent que je parle en premier. Eh oui, oui j'ai un peu cette hégémonie, cette prééminence sur eux... Et puis c'est vrai que j'ai tendance à prendre la parole en premier* »³⁰⁶ Les autres lui reconnaissent volontiers cette qualité et il accepte bien ce rôle.

Dans tous les cas, il s'agit de conseillers qui ont une forte implication dans leur organisation syndicale ou professionnelle, qui font de la formation pour les conseillers, qui sont en lien avec les échelons régionaux voire nationaux de l'organisation. Ils savent ce que signifie agir collectivement et c'est dans cet esprit là qu'ils agissent au Conseil, sans pour autant mettre en avant des étiquettes syndicales et mélanger les genres. Michel V précisera par exemple « *dans la motion que j'ai lue, on faisait allusion trois fois à la CGT. Je me suis dit 'ça je ne le lirai pas !'. (...)Nous, quand on passe la porte du conseil prud'homme on n'est plus syndicaliste*

³⁰⁵ Entretien n°A03.

³⁰⁶ Entretien n°B05.

mais on est magistrat, c'est-à-dire qu'on doit oublier... Dans la procédure on dit qu'on ne doit pas être l'instrument d'une partie. (...) Il y a des choses à faire quand je suis ici et puis il y a des choses quand je suis là-bas ! ». Malgré tout, « là-bas » reste présent dans ses actions au CPH, ne serait-ce que parce qu'il a conscience du collectif qu'il incarne et qui peut le soutenir éventuellement. Avoir conscience du collectif syndical, c'est donc agir en fonction de cette présence et se positionner en fonction des autres.

Dans les délibérés ce jeu collectif prend une plus grande importance puisqu'il s'agit non pas d'en imposer à un public d'avocats et de justiciables, mais de défendre ses vues sur une affaire. Les conseillers interrogés ont des manières diverses d'appréhender le délibéré, mais la plupart rappellent qu'il y a non seulement une partition entre les deux collèges, mais encore qu'au sein de leur propre collège, il convient de donner le ton syndical. Lorsque les deux conseillers sont de la même organisation, en général c'est le plus ancien qui s'exprime au nom des deux. Lorsque ce n'est pas le cas et que leurs appréciations diffèrent, se met en place une sorte de division du travail où chaque conseiller peut jouer sur la ligne syndicale de son organisation pour tenter d'obtenir une décision satisfaisante. Ainsi, un conseiller CGT peut tenter de déstabiliser ses adversaires et son partenaire en ne jouant effectivement pas la carte de l'affrontement virulent à l'égard de l'employeur. Inversement, il peut se montrer « dur » conformément aux attentes des autres qui pourront alors se montrer plus conciliant tout en essayant de juger l'affaire de manière à ne pas trop avantager l'employeur. On pourrait penser qu'il s'agit là d'une manière un peu simpliste de présenter le jeu des différentes tendances syndicales dans la délibération qui fait la part belle à la CGT et à sa réputation de syndicat intransigeant. Comme s'ils trouvaient dans cette réputation syndicale une légitimation à leur engagement, les conseillers n'hésitent pas à la reprendre et, peut-être, à essayer de la pérenniser au sein du CPH, comme ce conseiller, élu depuis 1979 au CPH et tête de liste CGT :

« C'est vrai que ça recoupe un peu l'activité syndicale générale. On retrouve les grands traits de l'action syndicale générale dans le conseil des prud'hommes, avec les militants CGT qui sont élus conseillers prud'hommes et qui ont effectivement vis-à-vis du patronat une autre notion qu'un certain nombre d'autres organisations. On peut le retrouver. Ça ne veut pas dire qu'un certain nombre de conseillers d'autres organisations ne sont pas aussi virulents vis-à-vis du patronat, entendons-nous bien. Mais au conseil des prud'hommes, sans dire qu'on est les meilleurs, hein ? quand il y a un certain nombre de conseillers CGT, ça peut aussi tirer les autres conseillers vers une opposition plus franche vis-à-vis du patronat. Ça les encourage à pas se montrer trop conciliants. On peut le dire rapidement comme ça. Pour certains, ça doit les aider, notamment dans le délibéré, qu'il y ait la CGT qui soit là et qui est sur des principes sur lesquels on déroge pas. Ça doit les aider à prendre position dans ce sens-là »³⁰⁷

Mais il convient de prendre au sérieux cette réputation dans la mesure où elle produit des effets dans le comportement des autres conseillers. Ceux-ci ont d'autant mieux l'habitude de raisonner en ayant en tête ce pluralisme syndical qu'ils participent à l'organisation syndicale et ont l'habitude de négocier au sein d'une branche ou même au niveau national des conventions ou des accords. Ils connaissent le rôle que chacun va jouer et une forme de routine se met en place qui constitue la « trame de la négociation »³⁰⁸. Aussi, non seulement les uns peuvent s'appuyer sur les positions des autres, mais ils peuvent surtout se caler sur la division du travail entre les différents participants à la négociation. Au sein du CPH, cette routine peut aider les conseillers à se repérer et peut les aider à « jouer leur partie ». C'est ce qu'exprime cette conseillère, nouvellement élue, mais syndicaliste à la CFDT depuis plus de quinze ans : elle tente de reproduire au sein du CPH les mécanisme qu'elle a connu par ailleurs et qui lui servent en quelque sorte de guide d'action :

³⁰⁷ Entretien n°F01 (2)

³⁰⁸ Anselm Strauss, *La trame de la négociation*, textes rassemblés par I. Baszanger, Paris, L'Harmattan, 2002

« finalement dans les négociations les deux ne sont pas inutiles, il y en a un qui tire vers le haut, le patron sait qu'il ne signera jamais, mais en même temps ça tire quand même bien vers le haut, ils ont une position plus facile, parce que c'est vrai qu'ils ne signent pas, donc c'est vrai que c'est très confortable, mais bon finalement ça se complète, dès fois j'y réfléchis comme ça, qu'est-ce qui se passerait si il n'y avait pas de syndicat CGT qui dise « non moi je ne signe rien, c'est une honte il faut faire ci, ça », ça nous sert, je ne veux pas dire qu'on signerait n'importe quoi, mais en tout cas ça alimente le discours, nos appuis. (...) on retrouve ça ici. »³⁰⁹

Le parallèle qu'elle fait entre la négociation syndicale au niveau nationale et la négociation au sein du délibéré est certes limité, puisque le « pluralisme » syndicale se limite à deux tendances maximale et qu'il n'y a pas toujours à « négocier » la décision à rendre. Mais il reste important. On le retrouve également chez des conseillers employeurs qui aiment savoir qui ils ont en face d'eux. Dans cette perspective, certains n'hésitent pas à utiliser l'étape de la conciliation non plus comme une première étape où on tenterait de régler à l'amiable les différends, mais bien comme « *une espèce de tour de piste de rapport de force.* »³¹⁰ Il s'agit alors non seulement de prendre connaissance de l'affaire mais aussi des différents points de vue sur cette affaire. Dans les petits Conseils où les conseillers suivent l'affaire depuis l'étape de la conciliation jusqu'au bureau de jugement, ce « tour de piste » s'avère important.

Certains conseillers n'hésitent pas à dénoncer un tel parallèle entre la négociation syndicale et les débats dans les délibérés, rappelant qu'« il n'y a rien à négocier en délibéré » puisqu'ils « jugent juge en droit » tout en rappelant par exemple que dans le jugement entre en compte « la force de conviction de chacun »³¹¹. On est bien là dans la difficulté à dissocier ce qui relève d'un apprentissage spécifique (savoir syndical) d'une socialisation institutionnelle (ancienneté dans le CPH) dans la tenue du rôle.

Mais il est des cas où la tactique de jeu est beaucoup plus explicite et s'exprime effectivement sur le mode de la négociation syndicale. L'exemple que donne Michel A., conseiller employeur affilié au Medef et par ailleurs formateur au niveau départemental, est à cet égard éclairant dans la manière dont l'apprentissage syndical de la négociation peut trouver à s'exprimer dans la négociation en délibéré. « *C'est tout à fait une négociation d'entreprise. C'est tout à fait une négociation syndicale dans l'entreprise. C'est tout à fait ça. Il y a des techniques, si vous voulez.* »³¹² Il explique tout d'abord qu'il faut toujours laisser les salariés s'exprimer en premier. Il rappelle que cette technique est vraisemblablement également en vigueur chez les salariés ce qui parfois conduit à des situations où personne ne veut commencer sauf lorsqu'il s'agit d'un conseiller qui a suffisamment d'autorité pour pouvoir donner le ton et ainsi imposer ses vues. Ensuite, il explique « la technique » concernant les chefs de demandes en rappelant la règle :

« le premier chef de demande qu'on va examiner, alors que les autres seraient peut-être plus simples, mais le premier chef de demande qu'on va examiner, c'est la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pourquoi ? Parce que si on arrive à un accord sur ce chef de demande, les autres, ça suivra. Si on n'arrive pas à un accord, on ira au départage. Et nous, notre principe employeurs, c'est qu'on ne fait jamais de départage partiel. Pour nous, une affaire, c'est un ensemble. Donc on ne fait pas de départage partiel. Or si on étudie d'abord les problèmes salariaux, si on étudie un problème de procédure, si on étudie les congés payés, on va se mettre d'accord, on va se mettre obligatoirement d'accord. Enfin, il y 999 chances sur 1000 pour qu'on se mette d'accord. Et quand on va arriver sur le licenciement, on va pas se mettre d'accord, donc on va aller au départage là-dessus. Or nous, nous disons : une affaire, c'est une affaire dans son ensemble. Donc on va commencer par faire tout ce qui concerne le licenciement.

³⁰⁹ Entretien n°E03.

³¹⁰ Entretien n°F02.

³¹¹ Entretien n°B04.

³¹² Entretien n°B05.

Quand on aura fait le licenciement, on va faire la procédure de licenciement ; ensuite on va aborder tout ce qui est salaire, et on finira par tout ce qui est licenciement. Voilà notre technique. »³¹³

Dans cet exemple, on sent bien à la fois la stratégie qui est mise en œuvre pour tenter de prendre l'ascendant sur l'autre collègue et la technique de négociation proprement dite qui est appliqué au cas du licenciement. Comme il le rappelle lui-même : « *C'est du tout la technique des salariés. Les salariés commenceront jamais par le licenciement. (...) Mais ils vont commencer par là où ils sont sûrs de récupérer de l'argent ; ils se disent : après tout, si on ne se met plus d'accord sur les dommages et intérêts, on ira en départage là-dessus, mais c'est toujours acquis pour le restant. Et oui, c'est comme ça. Nous, c'est pas ça. On a des techniques, on a une doctrine... C'est ça les différences qu'il peut y avoir entre les conseillers salariés et les conseillers employeurs.* »³¹⁴

Là où la négociation est sans doute la mieux assumée par les conseillers, c'est lorsqu'il s'agit de s'entendre sur les quantum parce qu'il s'agit véritablement de négocier, une fois l'accord établi entre les uns et les autres³¹⁵. Et là, effectivement, s'établit un jeu de négociation avec des marges de manœuvre plus ou moins importante selon la nature de l'affaire et selon les chefs de demande. Les conseillers peuvent par exemple décider de négocier chef de demande par chef de demande ou au contraire, considérer l'ensemble, ce qui donne peut-être un cadre plus souple de négociation. Les syndicalistes ont l'habitude de ces tactiques et peuvent importer au CPH ces savoir-faire qu'ils ont développés dans le cadre syndical. A eux également de partager ce savoir et de l'enseigner aux nouveaux. Cette conseillère explique par exemple comment elle a appris, elle qui n'a jamais eu cette expérience là dans l'organisation syndicale et qui vient d'arriver au CPH, grâce aux anciens, à lâcher sur certains points pour emporter l'ensemble :

« il m'est arrivé qu'un ancien il m'écrive sur une feuille pendant que les autres ils regardaient pas : « insiste pas trop, parce que... » on avait obtenu déjà pratiquement tout, et j'insistais encore sur des intérêts. Il m'a écrit, il m'a dit « insiste pas trop parce que... », il m'a dit : « lâche un peu » (rires). Moi c'est mon premier mandat, j'ai peut-être pas encore la sagesse pour obtenir ce que je voudrais en délibéré sans... C'est pas que j'agresse, mais je dis clairement ce que je pense, sans agresser. Mais eux souvent ils obtiennent avec une petite phrase ce que nous on met un quart d'heure à obtenir. (...) C'est-à-dire qu'ils savent mieux comment s'y prendre. »³¹⁶

Sans être indispensable au travail prud'homal, l'expérience syndicale constitue une aide précieuse pour les conseillers qui peuvent alors plus facilement mener le jeu prud'homal. Dans le cas du délibéré, savoir lâcher sur un point pour obtenir sur d'autres, c'est avoir pleinement conscience qu'une victoire juridique ne s'évalue pas seulement à partir du jugement d'une affaire mais dans un ensemble plus large d'affaires qui prennent sens dans un mouvement collectif de défense d'une cause générale.

b) Jeu d'échelle dans la défense de la cause

Car, au-delà du travail même de la prise de décision collective, les conseillers mobilisent leur savoir syndical pour replacer chaque affaire dans un ensemble plus vaste de modes d'action,

³¹³ Entretien n°B05.

³¹⁴ Entretien n°B05.

³¹⁵ Nicolas Swierczek, « Le délibéré prud'homal : la recherche d'un accord entre collègues », in Hélène Michel et Laurent Willemez, dir., *Les prud'hommes. Actualité d'une justice du travail*, Paris, Le Croquant, à paraître 2007.

³¹⁶ Entretien n°F16.

l'inscrire dans une perspective générale et, ainsi, lui donner un sens et une portée qui débordent largement le cas individuel.

Le savoir syndical leur permet en effet de replacer les différents cas particuliers qu'ils examinent dans une perspective plus générale et, ce faisant, de garder une certaine cohérence dans les décisions qu'ils prennent. La ligne syndicale leur permet de monter en généralité et de garder une certaine direction d'action. C'est le cas par exemple des affaires que beaucoup trouvent « délicates » en raison du caractère mouvant de la jurisprudence ou encore de la dimension politique de la qualification des faits. Les affaires de « harcèlement moral » entrent dans cette catégorie, de même que celles liées à la « discrimination syndicale ». Dans plusieurs CPH, la consigne était d'aller en départage pour ces affaires, à la fois pour ne pas « avoir à prendre de risque » et ainsi se couvrir par rapport aux autres instances judiciaires et pour faire intervenir les autres acteurs de la justice du travail. On pourrait considérer que l'affaire est trop importante pour le Conseil des prud'hommes et qu'il doit s'en remettre aux juges professionnels. Mais on peut aussi considérer que les conseillers jouent là encore collectif en essayant de mobiliser les autres acteurs de la justice du travail. Cela implique de leur part qu'ils aient une bonne connaissance de l'espace judiciaire et syndicale dans lequel ils se situent au niveau du CPH. Cela implique aussi qu'ils aient sinon une habitude du moins aucune réticence à de dessaisir d'une affaire pour « passer le relais » et, surtout, déplacer l'enjeu sur un autre terrain. Les syndicalistes qui négocient à différents niveaux et dans des cadres différents (accords de branches, accords nationaux) ont une certaine expérience de ces stratégies qui se déploient sur plusieurs fronts et qui peuvent tantôt se compléter et se cumuler, tantôt se substituer et pallier certaines difficultés à un niveau.

L'exemple de ce conseiller élu depuis 1982 et syndiqué depuis la fin des années 1970 à l'organisation CGT-FO, qui raconte comment il « provoque l'appel » est à cet égard assez étonnant. Il est certes rare, comme il le rappelle lui-même, mais il démontre une réelle maîtrise à la fois de l'enjeu d'une affaire et des capacités d'action disponibles.

« C'est-à-dire que quand vous avez un dossier, que pour vous vous savez que ça va aller dans ce sens-là, dans le sens du salarié, que vous voyez que dans le délibéré vous n'y arrivez pas, parce que justement vous tombez sur des gens qui justement..., des deux côtés il y en a, qui sont à brides abattues. Donc là vous vous posez une question intérieurement : qu'est-ce que je fais ? Je vais en départage, j'attends neuf mois, le dossier attendra neuf mois, ou on rend une décision et ils vont en appel derrière. S'ils vont en appel, ils vont peut-être passer un an, ou c'est peut-être un an et demi maintenant, voire même deux ans. Mais si c'est neuf mois plus l'appel deux ans, il y a toujours ce gain de neuf mois au milieu. Donc en fonction du dossier, en fonction des sommes, pour voir si ça pénalise pas trop, je dis : « Ok messieurs, d'accord, on déboute le salarié ». Je prends la rédaction du jugement, et je motive mon débout. Et c'est vrai que ça m'est arrivé de motiver un jugement dans un sens, en donnant à la limite je dirais les arguments au salarié et puis dire de respecter à la fin ce qu'on avait dit, c'est-à-dire que je déboutais. Ce qui fait que le gars, s'il est intelligent quand il lit, il se dit : merde, il faut vite que j'y aille. C'est une question de stratégie là. Des fois ça peut se faire. C'est rare. »³¹⁷

Bien que très valorisant pour lui et pour son sens stratégique, son récit montre comment les conseillers peuvent convoquer des alliés de la justice du travail dans la défense de la cause. Certes, il s'agit d'alliés que ce conseiller ne connaît pas personnellement et qui n'ont pas de liens avec l'organisation syndicale, mais qui se présentent, du fait de sa situation dans les différents niveaux de juridiction et de son rôle dans l'interprétation du droit du travail, comme un recours possible. D'ailleurs, les employeurs le savent bien, eux qui considèrent que les juges de cour d'Appel ont un *a priori* favorable aux salariés et qui se disent volontiers victimes de leurs jugements. Mais ils utilisent également cette tactique du recours à un tiers

³¹⁷ Entretien n°F15.

lorsqu'ils font du départage une menace incitant les conseillers à trouver un accord malgré leurs divergences de vue.

Dans la même perspective, par leur activité syndicale, les conseillers apprennent la patience et savent que le combat qu'ils peuvent mener dans la défense des salariés ou des employeurs, est un combat qui se déploie sur le long terme. Au sein des CPH, ils peuvent inscrire les affaires dans un mouvement d'ensemble et espérer contribuer ainsi à l'évolution du droit du travail en faveur d'une partie ou d'une autre. Ils savent aussi qu'un jugement n'est qu'une petite contribution et qu'il n'y a pas à proprement parler de victoire ou d'échec à ce niveau là. Inversement que la victoire peut ne pas être immédiate mais advenir plus tard dans un mouvement collectif et plus général. C'est le cas par exemple des affaires liées à la discrimination syndicale où, par principe, les conseillers vont en départage. Pour les uns, c'est refuser de qualifier de « discrimination » le fait qu'un salarié ne soit pas dans l'entreprise et ne puisse pas, effectivement, progresser. Pour les autres, c'est admettre que face à la nouveauté du phénomène, il faille attendre une « évolution des mœurs » et que ça « mûrisse » juridiquement. Ainsi, pour les deux collègues, il apparaît préférable de s'en remettre au juge départiteur et de préserver ainsi la cohésion prud'homale. Mais pour les conseillers qui ont conscience des stratégies judiciaires des organisations syndicales et qui ont participé à ces modes d'action syndicale, en s'en remettant au juge, il s'agit à la fois de passer le relais à la justice et d'essayer de constituer un véritable mouvement d'affaires sur cette question.

Pour André A., la stratégie est claire. Bien que conseiller depuis peu, il est arrivé au CPH en 2000 en cours de mandat, il a une certaine pratique du juridique de par son implication au sein de son syndicat CFDT : *« de par mon passé de délégué du personnel, délégué syndical, j'avais déjà amené plusieurs affaires au conseil des prud'hommes, des actions en justice, au TGI et tout ça. Donc au niveau juridique, avec la mauvaise expérience de la boîte, j'étais un petit peu rentré dedans. C'était devenu un recours assez habituel. »* Au CPH, il fait donc du juridique avec d'autant plus de plaisir qu'il se sent reconnu pour ses compétences. Il a d'ailleurs pris l'habitude de rédiger des jugements mais regrette de n'avoir jamais pu en rédiger un sur la discrimination syndicale. *« pourtant, c'est pas l'envie qui m'en manque de tailler un costard, mais j'ai jamais pu. Négatif. Et puis si dans les plaidoiries, en jetant un petit coup d'œil, il apparaît qu'il y a pas discrimination syndicale, ben on prend pas de risques nous. »* Il reconnaît que les conseillers doivent passer le relais à plus forts qu'eux. Il rejoint à cet égard nombre de conseillers salariés pour qui l'activité prud'homale ne consiste pas à inventer du droit. Mais il reconnaît aussi qu'en appelant au juge départiteur, c'est un moyen d'essayer de faire reconnaître la discrimination syndicale par la justice. Il fait volontiers le parallèle avec le « harcèlement moral » qui peu à peu a été reconnu. Il inscrit donc ces affaires dans une stratégie judiciaire plus large qui contribue à la défense de la cause des salariés. Certes, les affaires ainsi traitées ne sont pas satisfaisantes et pour le camarade discriminé, il n'obtient pas forcément gain de cause. Mais en se plaçant dans une perspective de long terme, il sait qu'il contribue à faire avancer la cause. C'est donc un combat de longue haleine. Dans sa section, son collègue et ami Christian C., du même syndicat, précise lui aussi ce combat de longue haleine. Elu depuis 1982 au CPH, il tente de se consoler par rapport à ces mises en partage de principe : *« moi quand je suis arrivé aux prud'hommes, on allait en partage sur l'article 700. Donc ça voulait dire qu'il y avait une vraie position des employeurs : nous on donne pas l'article 700. Aujourd'hui, on en discute et on arrive à délibérer dessus. Donc y compris sur la discrimination syndicale on y arrivera. (...) Comme c'est récent, il faut qu'on se fasse un peu à l'idée, il fait que les patrons se fassent à l'idée... »*³¹⁸. Du côté des employeurs, on sait aussi qu'il ne s'agit que d'une question de

³¹⁸ Entretien n°F04.

temps et qu'il va falloir que se dessine une ligne d'interprétation claire. Mais on s'en remet aux professionnels de la justice, se contentant d'aider à l'argumentaire. Ainsi, cet employeur dans la même section que Christian et André inscrit lui aussi sa contribution dans une action plus collective, mettant en jeu d'autres acteurs de la justice du travail, et qui se déploie dans le long terme : « *on écoute les arguments des uns, les arguments des autres, et ça donne une décision. Mais cette décision, si vous tombez sur un très bon avocat, vous arriverez peut-être à faire changer les choses* »³¹⁹.

Les affaires prennent alors un autre sens et l'issue qui leur est donnée peut être interprétée à l'aune d'une stratégie judiciaire d'un mouvement syndical. Leur socialisation syndicale aide les conseillers à appréhender de la sorte les affaires et à tirer profit des décisions, même si elles ne vont pas forcément dans le sens qu'ils souhaiteraient. De même que leur socialisation juridique au sein de l'organisation syndicale leur permet de penser à une autre échelle les affaires, ce qui les oblige à argumenter en prenant en compte les différents niveaux et les différents coups qui peuvent être joués.

Sans revenir sur l'histoire et la philosophie du droit du travail, on saisit combien ce droit est à la fois le résultat de rapports de forces et le moyen d'agir collectivement à condition de replacer le CPH dans le champ syndical qui n'est pas indépendant du monde du travail. D'ailleurs, la plupart des conseillers syndicalistes interrogés ne distinguent pas les deux, comme cette conseillère CGC de la section encadrement : « *On est des militants syndicaux. On connaît quand même l'entreprise* »³²⁰. Il n'est pas sûr toutefois que les deux se confondent pour tous les conseillers.

2. Des juges de terrain : usages et enjeux d'une spécificité

La connaissance de l'entreprise est constamment mise en avant dans les discours des conseillers à la fois pour se distinguer des juges de carrière et pour légitimer à partir de cet étalon leur activité prud'homale. Sans en revenir au fondement même de l'institution prud'homale, ils critiquent de manière unanime les juges qui n'auraient aucune expérience concrète du monde du travail et ce, d'autant plus que la distance sociale qui les sépare des professionnels de la justice est grande. Sans trop insister sur cette dimension bien connue, rappelons simplement, avec ce conseiller employeur que cette opposition aux magistrats de carrière en recouvre d'autres, comme l'opposition entre travail manuel et travail intellectuel, entre monde de l'administration et monde de l'entreprise ou encore entre ceux d'en haut et ceux d'en bas :

« J'appelle pas ça des juges professionnels parce que les juges professionnels, c'est nous. C'est des juges de l'administration. (...) La plupart du temps, nous, on connaît le métier. On sait ce que c'est. On est au bas de l'échelle, on connaît le métier. La plupart du temps les affaires qui se présentent devant nous, il y en a toujours un au moins qui connaît cette convention, qui connaît ça, qui connaît le travail. On se retrouve... il y a des métiers qu'on connaît pas mais on imagine, étant donné qu'on est les uns salariés, nous employeurs, on sait ce que c'est quand même être sur le tas. Ce que n'ont pas les juges administratifs qui n'y sont jamais allés. Ils ont fait qu'apprendre dans les livres. C'est pas pareil. »³²¹

³¹⁹ Entretien n°F11.

³²⁰ Entretien n°B 06

³²¹ Entretien n° I 06

Toutefois, si personne ne conteste cette spécificité « de terrain » aux conseillers, pour reprendre une de leurs expressions, indifféremment utilisée dans les deux collèges, il reste à expliquer comment, dans leurs pratiques prud'homales, ils l'intègrent et l'utilisent comme une compétence particulière. Comment et à quels moments s'effectue cette importation de savoirs et de savoir-faire professionnels qui, tout en unissant les deux collèges de conseillers face aux juges de carrière, accentuent encore leur opposition. Car, comme le rappelle tout simplement ce conseiller salarié, magasinier dans une grosse entreprise textile : « *c'est qu'on a pas la même vue de l'entreprise. Eux sont employeurs, ils sont dans un bureau. Le salarié c'est lui qui est en bas, qui est aux manettes, qui voit comment sa se passe* »³²². En rappelant ainsi cette évidence, il montre combien la définition de cette compétence dite de terrain reste un enjeu de luttes entre les deux collèges et au sein d'un même collège. La ressource professionnelle est donc à la fois une ressource que les conseillers peuvent mobiliser pour juger concrètement les affaires, mais aussi une ressource pour légitimer une « bonne » pratique prud'homale que les professionnels du droit ou les professionnel du syndicalisme ne sauraient détenir.

a) une ressource pour juger les affaires

Alors que nous demandions à un conseiller en quoi l'audience des parties était importante pour qu'il se fasse sa conviction, il a répondu : « *quand on arrive, on peut consulter les dossiers. Donc vous avez les demandes. Mais par contre, vous n'avez pas l'histoire, vous avez juste que des demandes* »³²³. Ainsi pour lui, comme pour la plupart des conseillers, il s'agit d'avoir l'histoire de ces demandes, ce qui revient à recueillir des histoires de travail pour pouvoir restituer le déroulement des faits et les versions opposées de ce récit. Dans cette étape de la procédure, les articles du Code du travail ne sont pas directement utiles, même si les avocats qualifient déjà les faits. Pour les conseillers, ce qui compte c'est cette restitution fine de situations de travail où effectivement, la connaissance spécifique de certains milieux professionnels et plus généralement l'expérience des relations sociales dans l'entreprise leur permettent d'apprécier ces litiges et de « bien » les juger.

- L'expert d'un milieu professionnel

Les licenciements économiques constituent une part importante des affaires que les conseillers ont à examiner. C'est une disposition récente sur laquelle les conseillers ont eu beaucoup de formations. Très souvent utilisés par les employeurs et très souvent contestés par les salariés. L'employeur doit justifier le licenciement en prouvant les difficultés économiques de l'entreprise. Aux conseillers à apprécier la validité de ces preuves. Pour Michel A., conseiller employeur de cette section, il faut savoir lire un bilan. Et cette compétence est sans doute plus importante selon lui que la bonne connaissance du droit du travail puisqu'il s'agit précisément de débattre de la valeur des arguments économiques avancés :

³²² Entretien n° F15.

³²³ Entretien n°F08.

« c'est vrai qu'il faut qu'on sache lire un bilan... pas qu'on sache lire comme un directeur financier ou comme un comptable... mais il faut qu'on sache lire tout ce qui se passe, la technique. Mais on trouve toujours chez les conseillers. Alors on explique, on explique... Moi, je sais que je suis de formation comptable. Au départ j'ai fait de l'expertise comptable, donc je sais lire un bilan – je savais, aujourd'hui peut-être plus. Enfin si, je sais lire un bilan. On fait très attention au niveau des groupes : quand une société nous dit : 'on est en déficit', on regarde quand même parce que souvent il y a des transferts d'argent vers l'étranger, par exemple sous une rubrique de frais de siège, de frais informatiques... »³²⁴

Sans aller jusqu'à penser, comme lui, que le juge professionnel ne sait pas lire un bilan, nous pouvons rappeler que pour un expert-comptable, un directeur des ressources humaines ou encore un gestionnaire, ces compétences vont de soi. C'est d'ailleurs souvent pour ces raisons que nous avons eu du mal à recueillir des récits détaillés sur les manières de juger des conseillers. Mais ces compétences ne sont pas partagées par tous. Selon les Conseils de prud'hommes et les sections, les deux collèges sont plus ou moins hétérogènes en matière de formation économique et juridique et d'origine sociale et professionnelle. Souvent les conseillers employeurs se plaignent justement de l'absence de connaissances économiques des salariés, comme ce président qui critique son alter ego dans le collège salarié :

« Je ne peux avoir absolument aucune collaboration avec lui. Aucune. C'est pas sa faute. L'économie, il ne sait pas ce que c'est. C'est un niveau même pas CAP, c'est un niveau maternelle. Comment voulez-vous que j'ai une relation avec quelqu'un comme ça, moi, je suis ingénieur. J'ai fait du droit, j'ai fait de l'économie, je ne sais pas comment il a fait, mais il n'a absolument aucune connaissance dans ce domaine-là. Qu'est-ce que vous voulez que je fasse, moi ? (...) Moi, je ne peux pas discuter avec quelqu'un qui n'a aucune notion de l'économie nationale et internationale. »³²⁵

Si l'exercice d'un mandat syndical, comme celui d'élu au comité d'entreprise, allié aux formations syndicales peuvent utilement compenser ce handicap, il n'empêche que les compétences professionnelles comme leurs usages restent très hétérogènes. Pour pouvoir mieux apprécier ces processus d'importation, nous avons donc choisi de nous centrer sur une section et un Conseil de prud'hommes où les différences entre les conseillers, au sein et entre les collèges, semblaient faibles. Dans la section encadrement d'un conseil de région parisienne, nous avons ainsi interrogé les conseillers sur des affaires de licenciement pour « insuffisance professionnelle ». Ces licenciements ont la particularité d'être motivés par un « motif mou », pour reprendre l'expression d'un conseiller, puisqu'ils ne relèvent ni du licenciement économique, ni du licenciement disciplinaire, mais d'une qualification qui repose sur une appréciation très subjective de l'employeur. Pour les conseillers, il faut à la fois trouver des faits qui permettent d'apprécier cette « insuffisance » sans nécessairement avoir à requalifier le licenciement pour faute. Manifestement, selon les conseillers interrogés, c'est un type de licenciement « nouveau » pour laquelle ils ne disposent pas encore d'habitudes et de références prud'homales. Sur ce type d'affaires nous avons eu non seulement l'impression que les conseillers pouvaient directement transposer leurs savoir-faire professionnel dans leur activité de jugement, mais de plus qu'ils jugeaient effectivement leurs pairs. En effet, issus du milieu de l'audit ou de la gestion des ressources humaines, les conseillers interrogés nous ont décrit une pratique d'audit et ont expliqué comment ils faisaient pour évaluer les compétences dans une entreprise.

Ainsi, Laurent M., conseiller salarié depuis trois mandats dans la section encadrement, qui travaille dans un cabinet d'audit explique comment il travaille lorsqu'il a à juger une affaire : « *Moi je travaille beaucoup par constats, 'on a constaté que', c'est-à-dire des faits précis, matériellement vérifiables. C'est vraiment 'voilà ce que nous on a constaté, on a effectivement accepté mais on a constaté que' et nous, on avance comme ça. L'intérêt c'est de*

³²⁴ Entretien n°B05.

³²⁵ Entretien n°C08.

se faire une grille d'analyse. »³²⁶ Il explique alors comment il essaie d'établir un ensemble de faits pour reconstituer la chronologie des événements et restituer ce qui s'est « réellement » passé. A partir de là, il peut requalifier les faits. C'est cette même méthode qu'il tente d'appliquer au licenciement pour insuffisance professionnelle mais qui s'avère plus difficile à mettre en œuvre :

« Y'a pas d'éléments... Après, si vous voulez, une faute c'est ou un comportement fautif, tel jour vous avez déconné, vous avez continué, tel jour on vous a averti, vous avez continué... bon ça, ça peut caractériser une faute ou un comportement fautif. Une incompetence c'est plus... parce que ça peut être une négligence, une maladresse euh... est-ce que c'est une véritable incapacité professionnelle ? mais là encore sur la durée... ça a duré trois ans !... Mais attendez ... 'Oui je l'ai gardé pendant trois ans, je suis pas salaud, etc.'. Vous voyez ce genre de raisonnements ? Vous voyez, alors c'est vrai que c'est pas facile. Donc c'est à nous à essayer de trouver en réalité ce qui s'est passé en réalité, pourquoi c'est une incompetence, surtout si longtemps après. »

Pour lui, ne pas parvenir à trouver les faits sur lesquels se baser c'est admettre qu'il y a « des motifs de discussion » et par conséquent c'est remettre en question ses compétences de conseiller prud'homal, voire, ses compétences professionnelles. En revanche, pour Anne V., cadre de banque, de la même section mais affiliée à la CGC, un cas licenciement pour insuffisance professionnelle est certes difficile, mais pas insurmontable. Pour elle, « *en étant cadre dans une entreprise, je suis nécessairement en position de manager, donc j'ai en charge la gestion des ressources humaines qui me sont confiées* »³²⁷. Pour évaluer l'insuffisance professionnelle dans une affaire de licenciement, elle n'a qu'à reprendre les grilles d'évaluation en vigueur dans son entreprise :

« Dans la plupart des entreprises, vous avez une pratique d'évaluation annuelle du personnel, et ces pratiques d'évaluation sont en pratique encadrées. C'est-à-dire que les DRH ont mis au point des grilles d'appréciation avec des critères, un système de cotation et de notation. Donc si vous voyez des notations sur plusieurs années qui sont bonnes et que tout d'un coup, elles deviennent mauvaises, il faut chercher pourquoi l'appréciation est devenue mauvaise. Ça peut être un changement de supérieur hiérarchique, ça peut être un nouveau poste, et on a fait se jeter à l'eau le salarié sans lui donner les moyens de se... de s'adapter. Vous avez les appréciations »³²⁸

Mais son travail d'évaluation ne s'arrête pas là. Il lui faut également constater si le salarié correspondant au poste qui lui était confié.

« Et moi je regarde beaucoup, par ailleurs, si il y a une définition du poste. Eh oui ! Parce que insuffisance professionnelle par rapport à quoi ? S'il y a insuffisance professionnelle par rapport à des attentes qui ne sont pas normées, pour moi, ça n'a aucune valeur. Si c'est par rapport à un poste qui est défini avec des compétences que l'on doit avoir, où en est le salarié par rapport à cette définition de poste et à ces exigences pré-établies ? Si il y a un gap, l'a-t-on mesuré ? Et si on l'a mesuré, qu'a-t-on fait pour faire évoluer le salarié ? Est-ce qu'on lui a fait suivre un stage de formation ou pas ? Et on rencontre de temps en temps des personnes qui évoluent bien dans l'entreprise, et à un moment donné, elles atteignent leur seuil d'incompétence. Et l'entreprise, souvent, jette la personne, ne voulant pas reconnaître qu'elle a poussé trop loin la personne qui n'avait plus la capacité à continuer à évoluer. »³²⁹

En procédant de la sorte, elle fait le travail d'évaluation qu'elle a l'habitude de faire au sein de son entreprise, se mettant ainsi à la place de celui qui a recruté le salarié et qui l'a ensuite jugé inapte à poursuivre dans son poste. Mais elle sait également qu'il lui faut faire « très attention » de ne pas « juger la gestion du personnel dans l'entreprise » et s'en tenir seulement à la contestation du licenciement. Autrement dit, elle importe dans son activité de jugement des compétences professionnelles mais elle n'a pas à apprécier, à l'aune de sa pratique

³²⁶ Entretien n°B07.

³²⁷ Entretien n°B03.

³²⁸ *Ibid.*

³²⁹ *Ibid.*

professionnelle, la pratique des autres. La frontière est ténue entre les deux et on comprend qu'en passant aux prud'hommes, les employeurs se sentent jugés pour leur mode de gestion.

Du côté du collège employeurs, c'est bien de cela dont il s'agit. L'appréciation de l'affaire est à la fois une appréciation sur la légalité de l'action de licenciement mais aussi une appréciation plus morale de la manière dont l'employeur gère son personnel, l'embauche et le licenciement. Dans le cas du licenciement pour insuffisance professionnelle, il s'agit de faire valoir que ce n'est qu'à l'usage, dans un temps suffisamment long que le salarié se révèle insuffisant. Et selon Daniel V, « *y'a quelqu'un qui était recruté, qui se présentait avec un CV, avec une expérience, etc. et puis au bout de... ça demande du temps à s'apercevoir ça, et ça demande d'autant plus de temps que la responsabilité est élevée... c'est pas le bon profil, bon.* »³³⁰. Lui aussi il reconnaît que ce n'est pas facile d'établir les faits qui attestent de cette insuffisance. Mais comme Anne V, il rappelle que « *ce qui est difficile, c'est d'abord d'apprécier ce qui est le contenu réel de la fonction de l'intéressé et d'apprécier si le jugement de valeur correspond bien à la responsabilité confiée au collaborateur* ». Mais à la différence de Anne, il rappelle que c'est « *l'employeur qui dirige son entreprise et c'est quand même à lui qu'il appartient de donner un jugement de valeur sur la qualité du travail fourni par l'intéressé* ». Autrement dit, il ne s'agit pas de contester la validité de ce que déclare l'employeur, mais seulement de lui demander d'étayer son appréciation sur des faits. Une fois les faits établis, il s'agit de savoir si « *ce qui est reproché est suffisamment important pour justifier une rupture du contrat travail* ». C'est à ce moment-là qu'intervient l'appréciation du conseil des prud'hommes qui peut rejeter le motif. Le conseil n'aurait pas, selon lui, à établir les « erreurs de recrutement » qui sont, dans un cas comme celui-ci, évidentes. Il n'aurait pas non plus à les sanctionner puisque l'employeur pâtit déjà de ces erreurs dans la mesure où la personne recrutée ne fait pas bien son travail et empêche vraisemblablement l'entreprise de tourner au mieux. Pourtant, au cas où le licenciement est effectivement contesté, c'est bien une sanction à l'égard de l'employeur qui est prise et, plus généralement, une sanction de sa manière de se comporter avec ses salariés.

On se situe donc au-delà de la seule application du droit. En effet, la condamnation peut être juridique et financière, mais elle est aussi morale au sens où non seulement il s'agit de prendre une leçon de « bonne gestion » des relations sociales dans l'entreprise, mais aussi d'être reconnu comme « bon » employeur ou bon salarié.

- Le sage dans les relations de l'entreprise

C'est dans cette perspective que le conseiller prud'homme est amené à jouer un rôle de « sage » qui, tout en connaissant le monde qu'il juge, peut s'en éloigner suffisamment pour prendre la hauteur et le recul nécessaire. Et il peut d'autant mieux faire la leçon aux parties qu'il est lui-même capable de mettre en œuvre ce sens des bonnes relations entre employeurs et salariés.

En venant au CPH, les conseillers deviennent des généralistes du monde du travail dans la mesure où leurs connaissances de l'entreprise débordent largement celles qu'ils ont pu avoir personnellement. Ainsi, non seulement ils prennent connaissance de ce qui se passe dans les autres entreprises mais ils prennent aussi du recul avec leur propre expérience. Comme le rappelle ce conseiller salarié, récemment élu, « *ça me plaît et puis ça permet de sortir de la boîte aussi. Ça élargit notre champ de vision. Même si c'est dans l'industrie, c'est une vision*

³³⁰ Entretien n°B 04

plus globale de ce qui se passe dans d'autres boîtes, quoi. Et encore plus en référé. On a vraiment tous les secteurs d'activité qui passent en référé »³³¹. Pour lui, comme pour la plupart des conseillers, les affaires qu'ils jugent leur donnent une connaissance à la fois plus approfondie et plus large du monde du travail. Mais ce mouvement de montée en généralité semble toujours être combiné à un autre mouvement de retour vers le concret où les conseillers peuvent ramener les cas à leur propre expérience. C'est ce que raconte cette conseillère, élue depuis 2002 dans le collège salarié :

« Moi je trouve que les dossiers sont intéressants, il y a toujours quelque chose... c'est passionnant moi je trouve. (...) Déjà l'histoire. Parce que bon, il y a rarement des histoires identiques. Bon il y a souvent des choses qui reviennent, mais c'est vrai que c'est intéressant de voir ce qui se passe dans les entreprises. Et puis on revit aussi ce qui se passe dans la nôtre. Parce que faut pas croire, le monde du travail, ce qui se passe dans une entreprise, souvent ça arrive tôt ou tard dans une autre. Les mentalités... Il y a très peu d'entreprises maintenant où tout le monde il est beau tout le monde il est gentil, j'en connais pas beaucoup. »³³²

Leur expérience professionnelle leur permet de faire abstraction et en même temps de réencastrier les cas dans un ensemble de relations concrètes et de saisir les parties dans leurs conditions de travail. Et c'est bien ce double mouvement qui est prisé dans l'activité de jugement lorsque les conseillers rappellent l'importance d'être issus du monde professionnel. Du coup, ce ne sont pas tant les éléments concrets d'un métier qui sont convoqués, dans la mesure où il reste rare que les conseillers aient à apprécier des affaires relevant de leur propre métier, mais plus largement les éléments concrets des relations entre employeurs et salariés pris dans un ensemble de contraintes socio-économiques. Les récits qui mettent en avant la connaissance de l'entreprise, outre les éléments concrets concernant le travail sur un tour, sur une machine de découpe des pièces, rappellent surtout la nature des relations entre employeurs et salariés : *« on sait ce qu'est une hiérarchie, on sait ce que c'est une pointeuse, on sait ce que c'est des objectifs, on sait que c'est que d'avoir une voiture de service et puis d'aller baguenauder en campagne. On sait tout ça alors qu'un magistrat il sait pas forcément. On sait ce que c'est des rapports d'entreprise. »*³³³ C'est sur ces rapports d'entreprise que les conseillers évaluent les affaires. Ils se posent alors sages des relations sociales dont ils savent apprécier la bonne forme et dont ils se font les défenseurs au sein même du Conseil.

Lors des audiences, ce souci des bonnes relations est assez visible. D'une part lorsqu'il s'agit de « dépassionner le débat ». Ils expliquent comment il est important d'écouter de manière égale les deux parties :

« En règle général on les écoute chacun à leur tour, moi ce que j'essaie de faire souvent c'est d'éviter que le demandeur et le défenseur discutent entre eux. Il y a certaines rivalités entre les uns et les autres et on essaie justement de... d'éviter ces regards assassins qu'ils ont l'un envers l'autre donc... On fait bien en sorte qu'ils nous parlent à nous et pas à... et pas à leur ennemi juré. On essaie de dépassionner un peu, d'avoir un ton qui soit correct. Souvent le ton est assez... assez... assez sur la défensive donc il faut essayer de baisser le ton »³³⁴

Ils rappellent aussi comment dans ces audiences, il leur appartient de rééquilibrer les relations de manière aussi à redonner confiance à l'une des parties, qu'il s'agisse du petit entrepreneur qui n'a pas les moyens de verser les indemnités de licenciements ou du salarié qui n'a pas encore reçu son attestation de licenciement pour pouvoir toucher les Assedic. Redonner une certaine dignité aux parties fait pleinement partie de leur rôle, surtout dans les audiences de référé où il s'agit non seulement d'urgence, mais aussi de cas dramatiques :

³³¹ Entretien n°F13.

³³² Entretien n°F16.

³³³ Entretien n°J03.

³³⁴ Entretien n°F05.

« C'est important de comprendre ce qui les amener, parce qu'on sent bien que derrière tout ça, il y a quelque chose, des problèmes relationnels importants qui font que ça a généré de la frustration, de la souffrance, et qu'ils demandent de l'argent n'est pas forcément... c'est pas vénaal quoi. »

Pour cette conseillère salariée, il s'agit d'aller au-delà des demandes et de replacer l'affaire dans les relations entre employeurs et salariés. Elle n'hésite d'ailleurs pas à rappeler que dans ces audiences, souvent elle fait la morale aux employeurs, et fait quelques remontrances aux salariés qui auraient « poussé un peu ».

Autant de bonnes paroles et de bonnes conduites qu'ils tentent d'appliquer à eux-mêmes et en premier lieu dans leur travail au Conseil, comme pour donner le bon exemple. C'est le cas dans la section commerce de ce petit CPH où le président employeur a décidé de « reprendre en main la section » pour apaiser les relations entre les deux collègues. Il s'agit pour lui de réorganiser les relations qui avaient pu être houleuses et d'appliquer les règles de gestion des ressources humaines auxquelles il croit :

« Donc j'ai fait une réunion dans ma section, j'ai fait un audit interne qualitatif de notre fonctionnement et je l'ai présenté à la présidente le jour suivant : « après présentation, débat, analyse et synthèse nous concluons », c'est nos conclusions de la section, « la section encadrement dans ses activités de conciliation, de jugement, de délibéré et de départage s'efforcera de respecter les règles prévues et les dispositifs du code du travail et du code de procédure civile, la continuité de ce code déontologique est conforté par le ressenti de certains de se former... afin d'améliorer le déroulement et d'augmenter le rendement de nos activités. » Certains étaient un peu léger, je leur ai conseillé de se former. Ils ont tous acceptés « et d'assurer le fonctionnement de la section basé sur l'écoute et le respect de chacun dans le strict cadre de l'éthique de la fonction de juge prud'homal » Voilà. C'était comme une charte. C'était la finalité de la reprise en main de ce dossier, hein ? »³³⁵

Ce conseiller importe directement sa pratique professionnelle au Conseil des prud'hommes tout en mettant en avant cette recherche des bonnes relations sociales qu'il va s'efforcer de prôner auprès des employeurs dont il examinera les dossiers. Ainsi, lorsque certains le rencontrent en dehors du CPH et lui reprochent une condamnation qu'a rendue le Conseil, il leur répond à la fois sur des points de droit et sur une attitude sociale.

« On me dit « je m'attendais pas à ça de toi » et je lui dis « ben je ne m'attendais pas à ça de toi » Qu'est-ce que vous voulez que je lui dise ? Il me dit « oui, mais j'étais en colère... » Oui, mais quand on est patron, on ne se met pas en colère. On refoule sa colère et puis...on fait les choses dans la légalité ! »³³⁶

Il se pose en sage des relations sociales dans l'entreprise et, à travers lui, c'est l'ensemble du Conseil qui est érigée en gardien de ces bonnes relations sociales. C'est d'ailleurs derrière cette image commune que se retrouvent les deux collègues pour non seulement valoriser leur expérience professionnelle et aussi prôner une autre forme de justice, plus attentive à « l'humain » qu'elle est capable de gérer.

Mais l'expérience professionnelle ne leur permet pas seulement d'apprécier les litiges qui leur sont soumis. Elle leur permet aussi de défendre des pratiques de jugement qui excluent tous ceux qui n'en serait pas dotés, comme les magistrats de carrières mais aussi comme les permanents syndicaux ou patronaux.

³³⁵ Entretien n°A07.

³³⁶ *Ibid.*

b) une ressource pour légitimer une pratique judiciaire

L'expérience professionnelle est doublement convoquée par les conseillers. D'une part pour se positionner face aux juges qui n'y connaîtraient, n'ayant de l'entreprise qu'une vision partielle à travers les affaires qui viennent devant eux ; leur jugement serait donc partial et de partis pris contre les employeurs. Parmi le nombre très élevé de discours recueillis sur ce thème, contentons-nous de citer les promos de cet employeur, très dur à l'égard des juges de la cour d'Appel mais qui exprime bien l'opposition entre d'un côté ceux qui « en sont », y compris les salariés et, de l'autre, ceux qui n'en sont pas et ne peuvent avoir une vision juste des affaires :

« c'est des gens qui n'ont aucune notion de l'entreprise. Ils ne veulent pas l'avoir. Ils disent qu'ils l'ont, mais ils ne l'ont pas. Ce sont des gens qui sont carrément à côté de leurs pompes. Ils règlent des comptes avec l'entreprise. Parce que l'entreprise, aujourd'hui, pour eux, pour ces imbéciles, les patrons, ce sont des escrocs. Point. (...) On règle des comptes même si on fait crever l'entreprise. Imbéciles. Je dis bien imbéciles. Je suis pour le respect et la défense des salariés. Je suis contre des gens qui règlent des comptes. »³³⁷

Cette compétence du terrain est convoquée d'autre part pour distinguer les conseillers prud'hommes des professionnels du syndicalisme c'est-à-dire tous ceux qui, à force d'accumuler les mandats syndicaux n'auraient que quelques heures de présence dans l'entreprise, voire plus du tout et s'éloigneraient ainsi des réalités du terrain. Les plus virulents à l'égard des permanents syndicaux sont les employeurs, mais la critique vaut aussi pour les employeurs, dans une moindre mesure néanmoins. Les membres d'organisations professionnelles sont en effet beaucoup moins nombreux au sein des conseillers employeurs et les permanents patronaux sont plutôt rares (cf. chapitre 4). Pourtant, il y a un nombre élevé de retraités qui ont trouvé un autre emploi en travaillant bénévolement pour l'organisation patronale.

Cet état de fait est bien connu des responsables syndicaux qui cherchent à devancer ces critiques en suscitant des candidatures de gens « en activité » et à renouveler suffisamment les listes à chaque élection. A défaut, ils invitent les conseillers qui prennent de plus en plus de responsabilités dans l'organisation syndicale à rester en contact avec la réalité en assurant des permanences syndicales, dans les bourses du travail, dans les unions locales ou même au téléphone, de manière à être confrontés directement aux histoires et aux affaires des salariés. De cette manière ils peuvent mieux suivre l'évolution des conditions de travail, des contrats de travail et des manières de les rompre.

Ils peuvent ainsi tenter de contrer une tendance générale de spécialisation à l'œuvre au sein des organisations syndicales. Ils observent que dans les organisations syndicales et professionnelles s'effectue une division du travail de plus en plus forte entre d'un côté les experts et de l'autre les militants et que les recrutements du personnel obéissent de plus en plus à la recherche de compétences spécifiques (en droit, en économie, en affaires européennes...) parfois au détriment d'une fibre militante. Et plus on monte dans la hiérarchie, plus cette tendance, en lien avec l'évolution du champ des politiques publiques sociales, semble avérée. A cet égard, les CPH apparaissent comme un lieu où cette tendance peut encore être enrayée à condition que les Conseils restent ancrés dans les réalités sociales et économiques locales. Cet ancrage passe par les conseillers pour autant qu'ils soient de ce monde du travail. Mettre alors en avant son appartenance professionnelle, pour un conseiller, ce n'est pas seulement un moyen de convoquer d'autres sources de légitimités de son travail

³³⁷ Entretien n°C08.

de juge, c'est aussi plus généralement rappeler la dimension sociale de l'institution prud'homale qui fonctionne grâce à des salariés et des employeurs et non pas en étant aux mains de délégués patronaux et syndicaux désignés par les confédérations nationales (chapitre 1). Pour les conseillers, la revendication d'une expérience de terrain est un des moyens de défendre une place largement convoitée par les permanents des organisations syndicales et professionnelles. On comprend alors les tensions entre « les vrais Medef » et les conseillers membres d'unions patronales locales qui disent avoir une vision plus près des problèmes réels de l'entreprise. On comprend aussi que dans l'appréciation des affaires, certains conseillers, sans passé syndical mais ayant rejoint une liste pour les élections, se plaisent à mettre en avant leurs réactions plus spontanées et plus « authentiques » face à l'injustice dont seraient victimes les salariés.

Ni professionnel du droit, ni professionnel du syndicalisme, les conseillers entendent faire valoir une autre dimension : celle issue du monde du travail et de l'entreprise. L'appartenance à un monde professionnel constitue donc un véritable enjeu pour les conseillers et, au-delà, pour ceux qui ont des positions dans les organisations syndicales et professionnelles. Le fonctionnement des conseils de prud'hommes et les pratiques des conseillers invitent à poser à nouveau la question de la représentation du monde du travail et de l'entreprise et les enjeux autour du monopole de cette représentation par les organisations syndicales et professionnelles. Parallèlement, en ancrant la justice du travail dans le champ social, les conseillers éloignent l'institution prud'homale du champ judiciaire tentant de faire de leur qualité de profane, la garantie d'une bonne justice du travail³³⁸. Ils sont ainsi les détenteurs de cette légitimité sociale de l'institution, qui se présente comme une force de résistance face à un mouvement fort d'intégration au champ judiciaire.

Nous avons pu dire que les conseillers combinaient différents savoir et savoir-faire dans leurs pratiques de jugement. Empruntant au champ professionnel, au champ syndical et au champ juridique, ils pouvaient tour à tour se faire employeur ou salarié, juriste, syndicaliste selon les différentes étapes de la procédure prud'homale. Ainsi par exemple, en audience, pour comprendre les histoires de travail ils redevenaient membre de l'entreprise, en délibéré ils mettaient en œuvre leurs pratiques syndicales et lors de la rédaction du jugement il revêtaient l'habit et les habitudes du juge. Sans être fausse, cette vision est très réductrice parce que tous les conseillers ne disposent pas des mêmes ressources pour se faire tour à tour syndicaliste ou juriste dans le conseil de prud'hommes. Autrement, tous n'ont pas un stock équivalent de connaissances et de savoir-faire disponibles dans lequel ils pourraient puiser en fonction des situations. En revanche tous les conseillers peuvent être situés par rapport à ces trois champs sociaux et c'est en fonction de la distance à ces différents champs qu'ils ont plus ou moins les moyens de se conformer à la figure sociale centrale de ce champ : *le juge, le syndicaliste, le patron, le salarié*. Si les conseiller parviennent effectivement à combiner différentes compétences et pratiques c'est à la fois dans des proportions qui dépendent de leurs distances sociales à ces différents champs et selon des modes qui dépendent des investissements qu'ils ont pu faire dans leur trajectoire professionnelle, syndicale et juridique. Les conseillers

³³⁸ Sur cette dimension, cf. Hélène Michel et Laurent Willemez, dir., *La justice au risque des profanes*, op. cit.. Voir en particulier la contribution d'Antoine Vauchez, « Le juge, l'homme et la « cage d'acier ». La rationalisation de l'activité judiciaire à l'épreuve du 'moment Outreau' ».

prud'hommes sont bien à l'intersection de ces champs sociaux, parvenant à articuler la pluralité de ces registres d'action mais ces intersections ne se situent pas au même point pour tous les conseillers.