



Synthèse

Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique
Actualité d'une institution bicentenaire

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

Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de Recherche Droit et Justice

Le présent document constitue la synthèse du rapport scientifique d'une recherche financée par le GIP Mission de recherche Droit & Justice. Son contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs. Toute reproduction, même partielle, est subordonnée à l'accord de la Mission.

A la différence des travaux qui n'appréhendent les prud'hommes qu'à travers les décisions rendues ou les résultats des élections prud'homales, l'ambition de cette recherche était de remettre au cœur de l'analyse les conseillers eux-mêmes pour comprendre à la fois les logiques à l'œuvre dans le travail de cette institution et les évaluations, souvent controversées, de cette juridiction d'exception. Ce faisant, il s'agissait non seulement de contribuer à une **sociologie de la justice et de ses acteurs** mais aussi de rendre compte des spécificités des conseils de prud'hommes, à la fois juridiction où siègent des juges non professionnels, élus par leurs pairs, et institution sociale, largement investie par les organisations syndicales et professionnelles qui présentent les listes de candidats et forment les élus au droit du travail. Deux axes problématiques ont guidé cette recherche. Le premier visait à saisir ces juges du travail dans leurs relations avec la justice et ses professionnels, réels ou stylisés, et à rendre compte de leurs trajectoires, de leur socialisation au droit (en particulier au droit du travail), et de la distance sociale et symbolique qui les sépare du champ judiciaire. Le second visait à replacer les conseils de prud'hommes dans les stratégies judiciaires des organisations syndicales et professionnelles pour comprendre comment s'articulaient action prud'homale et action de défense des intérêts des salariés ou des employeurs. Le projet s'inscrivait donc également dans une perspective de **sociologie des groupes d'intérêt et des pratiques syndicales de défense**, avec l'originalité d'ouvrir une voie de recherche sur les organisations patronales.

L'enquête, qui a associé des chercheurs d'origines disciplinaires et géographiques différentes¹, s'est déroulée simultanément sur trois fronts :

1) une investigation **socio-historique** pour rendre compte de la genèse de l'institution prud'homale et arriver à comprendre l'histoire incorporée que les conseillers ont à porter, parfois malgré eux, en étant au conseil des prud'hommes. Il s'agissait de comprendre les logiques qui traversent encore aujourd'hui l'institution et, dans le même temps, de se donner les moyens de saisir les usages intéressés de l'histoire séculaire des prud'hommes qui soit décrient, soit saluent un mouvement de judiciarisation ou, au contraire, une emprise syndicale sur les prud'hommes. Pour ce faire, nous avons réalisé une enquête sur la genèse des textes de 1979 et 1982, qui

¹ Outre Hélène Michel et Laurent Willemez, ont participé à la collecte et au traitement des données : Virginie Anquetin, Thomas Brugnot, Diane Delacourt, Florence Gallemand, David Hamelin, Emmanuel Porte, Nicolas Swierczek, 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.

réforment profondément l'institution, par la consultation des dossiers de presse, d'archives ministérielles et d'entretiens avec les principaux acteurs.

2) une **enquête qualitative et quantitative sur les conseillers prud'hommes** par l'envoi d'un questionnaire à un échantillon raisonné de conseillers. 3100 conseillers (de 41 Conseils couvrant 10 départements) ont reçu les questionnaires. Au final, 806 questionnaires ont été renseignés (soit 393 salariés et 413 employeurs), ce qui représente un taux de retour de 26%. Complétées par plusieurs séries d'entretiens biographiques auprès de conseillers (n= 108) permettant de restituer leurs trajectoires, ces données permettent de dresser un premier portrait de groupe et d'identifier des types-idéaux de conseillers.

3) une enquête sur les **pratiques judiciaires et sociales des conseillers** grâce à des observations d'audiences couplées à des entretiens approfondis avec des conseillers et les autres acteurs de la justice du travail (greffiers, avocats travaillistes, défenseurs syndicaux, magistrats).

Le rapport de recherche est organisé en trois grandes parties qui reprennent les trois grandes directions de l'enquête.

I. GENESE ET INSTITUTIONNALISATION D'UN LIEU FRONTIERE

La première partie revient sur les différents moments clef de l'histoire des prud'hommes qui continuent de travailler l'institution et qui en ont fait une institution ambivalente, empruntant à une pluralité de registres : 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.

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, c'est-à-dire d'un lieu du paritarisme où « dialoguent » des représentants d'organisations syndicales et professionnelles ; ou encore celle d'une instance de négociation entre des acteurs 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 sa force, non sans difficultés.

Pour les organisations syndicales et professionnelles en effet, les conseils de prud'hommes sont d'abord des lieux d'institutionnalisation de leurs relations avec l'Etat, ainsi qu'en atteste la conception des élections prud'homales (dès les élections de 1979) comme test de représentativité au niveau national de chacune des organisations qui négocient, résultats à l'appui, leur place dans la représentation des intérêts syndicaux et patronaux. Les prud'hommes sont aussi des lieux de reconnaissance du rôle social de ces organisations qui veillent à l'application des normes qu'elles ont contribué à définir au niveau national en tenant de dépasser des antagonismes de classes entre organisations patronales et organisations syndicales au profit d'un « dialogue » et d'une entente entre les deux. La structure paritaire des conseils de prud'hommes qui contraint chaque collègue à se penser et à agir en fonction de l'autre collègue serait l'expression de cette recherche d'une « paix sociale » et d'un ensemble de valeurs prud'homales communes. Cette double conception des prud'hommes, comme lieu de représentation d'intérêts et lieu de négociation sociale, s'avère assez proche de la manière dont sont perçus les prud'hommes à la Direction des relations du travail (DRT au ministère du Travail). Mais elle entre en contradiction avec une troisième dimension de l'institution, davantage défendue par les agents du ministère de la Justice et les professionnels du droit : les prud'hommes comme espace d'intervention judiciaire. Si cette définition implique pour les organisations syndicales et professionnelles d'élaborer des stratégies d'actions juridiques et de former – en droit du travail mais pas seulement – les conseillers, elle implique surtout un travail de neutralisation de tout militantisme syndical et de valorisation des compétences juridiques dans le travail des conseillers, de manière à ce que les conseils de prud'hommes soient une « vraie » juridiction. L'analyse des conseils de prud'hommes montre de quelle manière la dimension judiciaire de l'institution s'est renforcée et a été pérennisée, grâce notamment au travail des différents professionnels de la justice (depuis les greffiers au sein des Conseils de prud'hommes jusqu'aux magistrats de la Chancellerie en passant par les présidents de cours d'Appel et les procureurs). Elle montre aussi comment cette

dimension continue à coexister avec la définition syndicale de l'institution grâce notamment au paritarisme qui structure le travail syndical et juridique des conseillers.

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 tendent à être réduites à une opposition entre syndicalisme et juridisme.

II. LES CONSEILLERS PRUD'HOMMES : PORTRAIT DE GROUPE

La seconde partie se propose de passer d'une perspective centrée sur l'institution et les organisations syndicales et professionnelles à une analyse des acteurs qui l'habitent, l'incorporent et, au final, la font exister. Pour penser ensemble les logiques d'institutions, les logiques individuelles et les logiques sociales, il fallait analyser les trajectoires sociales des conseillers prud'hommes mais aussi la manière dont ils endossaient leur rôle et le transformaient.

Pour ce faire, l'enquête a été menée sur un double front, à la fois quantitatif et qualitatif. Grâce aux réponses du questionnaire, il s'agissait tout d'abord d'établir des régularités sociales pour sortir des cas individuels et du « rôle des personnalités » ; non que le poids de l'individu soit négligeable mais, dans la sociologie du droit, sans doute plus qu'ailleurs, il était nécessaire de dépasser les analyses individuelles pour saisir des processus collectifs. Aussi, ce travail quantitatif permettait, de plus, de comparer des trajectoires et des « familles » de trajectoires en montrant que les parcours présentés et perçus comme atypiques se révèlent plus « normaux » au sens statistique du terme. Enfin, allié à un travail monographique sur différents conseils ou sections de gros conseils et à un travail biographique grâce à des entretiens approfondis avec des conseillers prud'hommes, la sociographie permettait de mettre en perspective ces données structurales en restituant la complexité et l'épaisseur historique des configurations locales. Ont ainsi été analysées tant la trajectoire (professionnelle, syndicales et juridiques) des conseillers que leurs expériences et leurs dispositions, ou que la manière dont ils vivent leur rôle de conseiller prud'hommes et ce qu'ils en font.

Un premier portrait de groupe des conseillers a pu être dressé, d'une part pour tester la représentativité de l'échantillon des questionnaires reçus et pour situer les entretiens, d'autre part, pour les comparer à d'autres populations, en particulier celle des salariés et des employeurs et, avec de fortes limites dues au manque de données en la matière, celle des militants syndicaux.

Les conseillers, salariés comme employeurs, se présentent donc comme une élite sociale et professionnelle (en termes d'âge, d'origine sociale, de qualification professionnelle, de niveau de diplômes, d'engagement politique...) par rapport à la population qu'ils entendent représenter. Cette sélection sociale des conseillers, accentuée par le travail de cooptation et/ou d'éviction des organisations syndicales et professionnelles, correspond, dans ses grandes lignes, aux processus bien connus de la représentation politique et syndicale.

Dresser ce portrait de groupe des conseillers permettait de saisir à la fois où se recrutaient les conseillers dans l'espace social (comprenant non seulement l'espace des positions professionnelles mais aussi celui des positions et trajectoires syndicales), comment ils investissaient leur mandat en fonction de leur trajectoire (professionnelle, syndicale et personnelle) et comment leur conception, tant du syndicalisme que de la justice du travail, participait de leur conception prud'homale. Plusieurs types (au sens idéal-typiques) de conseillers ont pu être construits, selon qu'ils avaient ou non fait du droit avant leur venue aux prud'hommes, et selon qu'ils avaient ou non milité longtemps au sein des organisations syndicales et professionnelles avant de devenir conseillers. Ces types se déploient entre deux grands pôles :

Un premier pôle de conseillers est constitué d'autodidactes en droit, c'est-à-dire ayant eu à apprendre le droit et en particulier le droit du travail, durant leur mandat prud'homal, qui sont venus aux prud'hommes par le syndicalisme. Plusieurs modes d'entrer dans le syndicalisme ont pu être identifiés : soit à l'occasion d'un conflit dans lequel le salarié ou l'employeur est personnellement impliqué, soit à l'occasion d'événements ou de changements d'ordre général au sein de l'entreprise, soit encore à l'occasion de sollicitations de la part de syndicalistes ou de militants déjà investis dans l'action collective. Pour ces conseillers, les prud'hommes sont un mode d'action syndicale parmi d'autres mais qui requiert une certaine spécialisation en droit à laquelle ils se prêtent d'autant mieux qu'ils valorisent la culture scolaire et le travail intellectuel. Cette attitude est visible aussi bien chez les salariés que chez les artisans, commerçants ou chefs de petites entreprises. Le mandat prud'homal constitue à la fois une réussite culturelle et sociale et une rétribution syndicale de leur engagement. Au sein de ce groupe, on peut distinguer des permanents d'organisations syndicales et professionnelles, spécialisés en droit, qui sont conseillers mais souvent défenseurs syndicaux, tiennent des permanences juridiques, font de la veille juridique et constituent une référence juridique au sein de l'organisation. Ce « noyau dur » des conseillers prud'hommes est un modèle sur lequel se règlent nombre de pratiques et de manières d'être de militants syndicaux élus conseillers.

Un autre pôle est constitué des conseillers qui ont fait du droit, et en particulier du droit du travail, dans le cadre de leurs études et/ou dans le cadre de leur activité professionnelle mais qui n'ont pas pu, pour différentes raisons, valoriser cette compétence. Soit ils n'ont pas pu, durant leur vie professionnelle, utiliser leurs compétences juridiques, voire orienter leur carrière professionnelle dans une voie de type « ressources humaines » ; soit ils ont dû abandonner le projet de mener une carrière juridique et se sont rabattus sur un autre type de carrière ou de métier auquel ils ne se sentent pas destinés. Dans les deux cas, le mandat prud'homal constitue une « carrière au raccroc » à laquelle ils (re)viennent *via* leur compétences juridiques, acquises il y a longtemps, et qui peuvent (enfin) être reconnues et utilisées par des organisations syndicales et professionnelles. Les prud'hommes sont d'abord une opportunité pour renouer avec le droit et reprendre une activité en lien avec les relations sociales de l'entreprise et, éventuellement, un engagement au service d'organisations syndicales et professionnelles ou au service d'employeurs et de salariés. Tout dépend des expériences syndicales et patronales qu'ils ont eu antérieurement et, plus largement, du rôle qu'ils attribuent au syndicalisme dans la négociation (des normes dans le domaine du travail) et dans l'intervention sociale.

Ces différents types de conseillers qui se distinguent selon leur mode d'entrée en prud'homie (combinant mode d'acquisition des compétences juridiques, mode d'engagement syndical, déroulement de la carrière professionnelle) permettent de saisir 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 frontrière.

III. LES PRUD'HOMMES EN PRATIQUES

La troisième partie analyse comment cette spécificité de l'institution prud'homale, à la frontière du champ syndical, professionnel et judiciaire, trouve à s'exprimer dans les pratiques des conseillers en fonction de ce qu'ils sont et de leur socialisation antérieure. Elle montre comment les prud'hommes peuvent être à la fois un lieu d'acculturation pour les conseillers et un lieu d'importations de savoirs et de savoir-faire issus de leurs univers tant professionnel que syndical.

Dans cette perspective, des observations de longue durée d'audience de bureau de jugement et d'audiences de référé ont été conduites dans plusieurs conseils de taille restreinte et dans certaines sections de gros conseils. Elles ont permis de saisir le fonctionnement de ces conseils et d'analyser au plus près la nature et la fréquence des relations entre conseillers. Parallèlement, des entretiens avec les conseillers des audiences observées ont été effectués pour recueillir leurs réactions sur les affaires en cours, le récit de leurs pratiques aux différentes étapes de la procédure et leur travail concret, depuis les audiences de bureau de jugement jusqu'à la rédaction de ces jugements. De cette manière ont été mis en évidence non seulement les processus différentiels d'apprentissage du droit du travail et, plus largement, des pratiques judiciaires mais aussi les ressources que les conseillers pouvaient mobiliser pour juger, compte tenu de leur origine sociale, de leurs trajectoires professionnelles et de leur expérience syndicale.

Les conseillers ont à leur disposition plusieurs ressources qu'ils peuvent mobiliser dans les différentes étapes de la procédure (conciliation, jugement, délibéré, rédaction du jugement...) et les différentes situations d'interaction avec d'autres acteurs de la justice prud'homale (audience de bureau de jugement, audience de conciliation, audience de référé, départition, réunion de section, assemblée générale...). S'il est difficile de distinguer le savoir-faire juridique du savoir-faire syndical, dans la mesure où ce sont les organisations syndicales et professionnelles qui assurent la formation prud'homale, ou encore de distinguer connaissances du monde du travail et connaissances syndicales dans la mesure où les organisations syndicales ou professionnelles tendent à avoir le monopole de la parole légitime sur les situations de travail, il n'empêche que dans leur travail prud'homal, les conseillers empruntent à ces trois espaces.

Ils disposent en premier lieu de ressources juridiques, acquises lors des formations syndicales mais aussi lors des lectures personnelles et au contact des anciens qui indiquent jurisprudence ou cas semblables. Il s'agit non seulement de connaissances d'articles du Code du travail, du Code de procédure, des conventions collectives, de la jurisprudence mais aussi des différentes manières d'utiliser ces dispositions juridiques. En second lieu, ils disposent de ressources syndicales au sens où ils ont déjà une certaine habitude dans la manière de présenter des revendications, de les argumenter, et de négocier. C'est un ensemble de savoir-être et de savoir-faire qui sont mobilisés dans l'interaction avec les autres conseillers, notamment en délibéré, mais pas seulement. Les ressources syndicales sont aussi constituées par un ensemble de conceptions du travail juridique et du travail social qui permettent aux conseillers d'inscrire leur action prud'homale dans un jeu collectif qui se déploie à plusieurs niveaux de juridictions et de

modes d'action ainsi que dans un temps plus long, qui déborde le temps court de l'examen du cas individuel. Enfin, ces ressources syndicales s'articulent avec la structure paritaire dans laquelle travaillent les conseillers. En troisième lieu, les conseillers sont des juges de terrain au sens où ils ont une connaissance concrète et immédiate des conditions de travail et des relations au sein de l'entreprise. Certes, les conseillers n'ont que rarement l'occasion de juger des affaires qui relèvent directement de leur activité professionnelle, mais ils n'en restent pas moins des employeurs et des salariés qui ont un sens pratique des situations de travail et du monde de l'entreprise. Ce sont ces ressources professionnelles qu'ils peuvent mobiliser pour apprécier le motif de licenciement et contester ou confirmer la nature de la faute. Les cas de « harcèlement moral », de « discrimination syndicale » ou encore d'« insuffisance professionnelle » observés durant la recherche mettent bien en évidence l'importance du jugement « de terrain » mais qui ne peut s'effectuer qu'en lien étroit avec la mobilisation de compétences juridiques et d'un cadre collégial et syndical. Ainsi, les conseillers « jugent en droit » tout en s'efforçant de « faire du social », au double sens du terme c'est-à-dire à la fois en essayer de régler les relations sociales de l'entreprise et en intervenant dans des situations sociales par le droit.

En restituant ainsi les manières dont les conseillers puisent dans leurs expériences professionnelles, syndicales et juridiques pour « bien » juger, on comprend comment ces juges non professionnels se font juges et dans le même temps comment ils contribuent au maintien de la dimension sociale de l'institution prud'homale.