

LES PRUD'HOMMES :
ACTUALITÉ D'UNE JUSTICE DU TRAVAIL

Introduction

Michel Coquillon, Vice-Président du Conseil Economique et Social, et Jean-Denis Combrexelle, Directeur Général du Travail, introduisent le colloque en rappelant l'histoire des Prud'hommes, nés en 1806 d'une loi promulguée par Napoléon Bonaparte, et l'originalité de l'Institution, fonctionnant sous le double sceau des ministères de la justice et du travail.

Les Prud'hommes, fortement enracinés dans la tradition sociale française, présentent le paradoxe d'être à la fois bicentennaires et d'une extrême modernité. Véritables écoles de formation civique, syndicale, professionnelle, et juridique, ils méritent d'être mieux connus. L'un des objectifs des prochaines élections, qui se dérouleront en 2008, sera d'ailleurs de lutter contre le taux d'abstention. Ce dernier a en effet atteint 67 % en 2002.

Profondément rénovée par les réformes de 1979 et de 1982, les Prud'hommes sont un acteur original des relations du travail. Ils constituent un point d'appui dans le paysage social français. Il existe néanmoins un consensus sur la nécessité de moderniser cette institution, notamment en ce qui concerne l'indemnisation. Un projet de réforme est d'ailleurs à l'étude à ce sujet.

Les universitaires Laurent Willemez et Hélène Michel, organisateurs du colloque, précisent que celui-ci sera l'occasion de présenter les résultats d'une enquête collective menée depuis plus de deux ans. La démarche est originale. Il est en effet assez rare que les chercheurs en sciences sociales aient l'occasion de restituer les résultats de leurs travaux aux principaux acteurs des secteurs qu'ils étudient.

Au cours des débats, les Prud'hommes ne seront pas réduits aux élections ni aux jugements rendus. Ce colloque est l'occasion de réfléchir à la réalité quotidienne de la juridiction prud'homale et de donner un éclairage sur son fonctionnement réel, en revenant sur deux questions principales.

- Les conseillers prud'hommes sont des juges non professionnels, qui, comme tels, peuvent susciter une certaine méfiance de la part des professionnels du droit. Comment se positionnent-ils par rapport à cette situation ? Comment considèrent-ils leur rôle de juge du travail et, au-delà, leur rôle social ?
- Les conseillers prud'hommes sont des salariés ou des employeurs présentés aux élections car des organisations syndicales ou professionnelles. Comment concilient-ils l'ambivalence entre cette appartenance et leur rôle de juge ?

La prud'homie : une institution en recherche de stabilité

Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale (Norbert OLSZAK – Université Strasbourg III)

La parité est au cœur de l'institution prud'homale. La division en deux groupes de conseillers, employeurs et salariés, est l'une de ses caractéristiques essentielles, ainsi qu'un des facteurs de garantie d'un procès équitable. Pourtant, elle n'est pas apparue dès l'origine, en dehors de la phase de conciliation, et elle a connu une histoire complexe. Cette évolution s'est appuyée sur des causes socioéconomiques (la constitution progressive de catégories distinctes), mais surtout politiques (la reconnaissance des droits des classes populaires).

L'invention du paritarisme est liée à la II^{ème} République. Toutefois, sa mise en œuvre fut délicate, avec des élections croisées destinées à éviter l'antagonisme, l'égalité devant aller de pair avec la fraternité proclamée en 1848. Pour éviter les blocages, le Second Empire institua un président nommé en dehors des élus. Mais la III^{ème} République rendit aux Conseils le choix de leur président, ce qui rétablit la parité complète. Cependant, la voix prépondérante du président suscita chez certains ouvriers la volonté de contrôler les jugements grâce au mandat impératif. Cet épisode entraîna des réactions très dangereuses pour l'institution toute entière. La parité pu néanmoins être confortée, de manière un peu paradoxale, par la mise en place d'un juge de paix départiteur en 1905. Elle ne connaîtra plus que certaines remises en cause sous la V^{ème} République, quand un souci de technicité et de rationalité fit envisager un système échevinal avec une présidence permanente par un magistrat de carrière, suivant l'exemple du régime local d'Alsace-Lorraine.

Les réformes de 1979 et 1982 respectèrent finalement la tradition, d'autant plus facilement que la création d'une section de l'encadrement permettait de tenir compte de la situation spécifique des cadres. La procédure de référé fut, quant à elle, adaptée pour garantir la parité également dans ces cas d'urgence.

Représenter et défendre ses pairs ? Le mandat de conseiller prud'hommes au CPH de Paris au XIX^{ème} siècle (Claire LEMERCIER – IHMC-CNRS)

Les Conseils de Prud'hommes parisiens ont été créés à la veille de 1848, après bien des tergiversations. À partir des discours tenus à l'époque – tant par les juristes ou les journalistes que par les représentants ouvriers et patronaux – et des traces laissées par les pratiques prud'homales, il est possible de distinguer une assez grande variété de missions que les conseillers prud'hommes pouvaient investir, conférant à leur mandat des définitions variables.

Leur rôle même dans le système judiciaire est resté longtemps très ambigu, dans les discussions et les pratiques sinon dans les lois : juges véritables, simples arbitres, membres d'un « tribunal de famille » avant tout conciliateur ou encore acteurs de l'élaboration d'un nouveau droit. Leurs rapports avec leurs mandants ne sont pas moins complexes. Certains se voient comme porte-parole ouvriers ou patronaux, d'autres comme représentants d'un métier ou d'une branche, voire précurseurs de nouvelles corporations ou encore simples experts d'un savoir-faire et d'usages professionnels. D'autres fonctions ont été envisagées, ou même partiellement mises en pratique, en

particulier des formes d'inspection du travail (avec une nuance policière ou protectrice) ou d'encouragement à la diffusion des connaissances techniques ou juridiques.

Dans un contexte où les syndicats comme le droit du travail naissent à peine, se dessinèrent des tensions fondamentales pour une institution née de pratiques locales plutôt que d'un grand projet théorique unitaire. Ces antagonismes entre le droit et la représentation, entre les compétences juridiques et les compétences professionnelles, ont fait, et font encore, son originalité.

L'ancrage local de la justice du travail : le Conseil des Prud'hommes de Poitiers de la Libération à la réforme de 1979 (David HAMELIN – GERHICO-Université de Poitiers)

De la Libération en 1944 à la réforme Boulin de 1979, le département de la Vienne et son chef-lieu Poitiers, ont connu de profondes mutations, tant en termes sociaux qu'en termes économiques. Dans ce contexte mouvant, les acteurs de la justice prud'homale ont cherché à conserver la place de cette institution et à intégrer l'ensemble des phénomènes qui l'ont affectée : prééminence du conflit collectif, pluralisme syndical, exacerbation des tensions, développement de stratégies juridiques...

Les archives administratives, syndicales et provenant du Conseil lui-même permettent de restituer les rapports qu'entretiennent ces juges du travail à la justice prud'homale et à son évolution. Il apparaît tout d'abord une relative distanciation des conseillers par rapport aux organisations syndicales dont ils sont issus, sous l'effet, dès les années 1960, de la technicité croissante des tâches et de la distribution des mandats syndicaux dans les différents organismes tripartites ou paritaires. Il existe en outre des conflits feutrés au sein du Conseil entre syndicats de salariés et organisations d'employeurs, qui essaient périodiquement d'augmenter leur influence. Si la CGT, très anciennement implantée, bénéficie d'un nombre prépondérant de voix dans la plupart des sections, pour les autres structures syndicales, telles que la CFTC, la CFDT et la CGT-FO, parvenues seulement au milieu des années 1950 dans cette arène juridique, l'intégration au CPH s'avère plus difficile. Du côté patronal, où la concurrence entre organisations professionnelles est moindre, les conseillers tentent de se renforcer par rapport aux organisations syndicales, notamment en essayant de développer la formation prud'homale dès le milieu des années 1970. La réforme de 1979 va introduire de nouveaux modes de fonctionnement, en conférant au scrutin un véritable enjeu politique. Ce dernier se traduira par une nette redistribution des sièges entre les organisations syndicales et par un renforcement du patronat.

L'exemple de Poitiers montre l'intérêt qu'il y a à adopter une échelle locale pour étudier les relations que les conseillers nouent entre eux, au sein du Conseil, et leur implication dans l'environnement économique, social et politique local.

La place des syndicats dans le procès prud'homal et la question de l'impartialité (Tiennot GRUMBACH – ancien directeur de l'ISST et Marianne KELLER – Université Paris I)

Il n'est presque plus de procès où l'article 6-1 de la Convention Européenne consacrant le droit pour toute personne à un procès équitable devant un tribunal indépendant et impartial ne soit invoqué. Le plus vieux tribunal du travail, le Conseil de Prud'hommes, n'y a pas échappé. La soumission du droit national – processuel comme substantiel – au droit international est à bien des égards l'instrument d'un progrès démocratique des systèmes juridiques. Mais encore faut-il que le droit international, européen ici, n'aboutisse pas, sous couvert d'universalité, à la remise en cause d'une institution telle le Conseil de Prud'hommes, enracinée dans la réalité et l'histoire nationales.

Les syndicats jouent un rôle important dans le procès du travail en France. Défenseurs des intérêts des salariés, dans l'entreprise et hors de celle-ci, les syndicats se sont également vu confier les moyens d'assurer l'effectivité du recours juridictionnel des salariés (seul garant de leurs droits dès lors qu'il y a litige). C'est ce rôle des syndicats dans le procès prud'homal, rôle indirect (présentation des candidats aux élections) ou rôle direct (assistance et représentation, action dans l'intérêt collectif ou à la place des salariés), qui a été l'occasion pour certains de contester son impartialité sur le fondement de l'article 6-1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation, dans un arrêt de principe du 19 décembre 2003 fermement motivé, semble avoir mis fin aux attaques. L'impartialité du Conseil de Prud'hommes structurelle et procédurale a été affirmée comme principe. La composition paritaire d'une part, l'intervention du juge départiteur lorsque l'accord ne se fait pas, comme la possibilité d'interjeter appel ou de former un pourvoi en cassation d'autre part, le garantissent. L'exception, en l'occurrence la partialité du juge ou de la juridiction, doit être prouvée.

Table ronde

Le mandat prud'homal, l'organisation en section, le paritarisme et l'impartialité

Joël BLONDEL, Chef de service à la Direction Général du Travail

Chantal FOULON, MEDEF

Laurent LOYER, CFDT

Philippe MASSON, CGT

Philippe Masson insiste sur l'existence de quelques indicateurs inquiétants pour l'avenir des Prud'hommes. Il cite notamment l'allongement des délais de procédure, l'augmentation des appels ou des affaires non jugées. Ses craintes sont également d'ordre qualitatif. En effet, les salariés qui auraient le plus besoin de l'Institution, c'est-à-dire les personnes en contrat précaire, les employés des PME ou des secteurs les moins syndicalisés, sont ceux qui ont en fait le moins recours. Les spécificités de la procédure sont en outre de plus en plus souvent remises en cause, qu'il s'agisse de l'oralité des débats ou du principe de la comparution personnelle. Cette situation suscite de nouveaux conflits entre les parties, qui s'ajoutent à ceux relevant du fond des affaires. Philippe Masson déplore également que les audiences de conciliation soient de plus en plus considérées comme une formalité avant le jugement.

Laurent Loyer rappelle que l'impartialité de la juridiction prud'homale trouve son fondement avant tout dans le paritarisme. Globalement, le système fonctionne. Sa qualité n'est pas contestée, y compris lors des appels devant des juges professionnels. Mais, Laurent Loyer émet aussi une crainte pour l'avenir. Si le projet de réforme de l'indemnisation des conseillers prud'hommes actuellement en cours d'élaboration devait être adopté en l'état, il serait susceptible de rendre plus relatif le principe paritaire. En effet, celui-ci n'aurait plus forcément à être respecté pour l'ensemble des phases préparatoires au délibéré, un seul conseiller pouvant être amené à préparer un dossier avant et surtout après l'audience.

Par ailleurs, et toujours sur la question de l'impartialité, Laurent Loyer revient sur l'interdiction qui est faite au conseiller de défendre devant son propre conseil. Il précise qu'une telle interdiction peut tout à fait se comprendre eu égard au sentiment de suspicion qui pourrait être celui de la partie perdante. Mais il affirme que cette pratique s'était faite jour du seul fait de l'absence de statut du défenseur syndical. Enfin, Laurent Loyer a pu indiquer que l'organisation des conseils en section était pertinente puisque l'objectif est de permettre aux salariés d'être jugés par leur pairs. Il a cependant précisé que les rapides évolutions du salariat et des métiers rendait parfois illusoire la parfaite connaissance par les juges prud'hommes des réalités professionnelles de chaque justiciable.

Les interventions de la salle reviennent également sur les modalités d'indemnisation. S'il paraît nécessaire de mettre en place un dispositif clair, tous s'accordent à dire qu'il convient d'éviter les solutions de forfaitisation. A cet égard, et même s'il n'introduit pas une forfaitisation totale, le texte actuel ne paraît pas satisfaisant. Pour certains, il remet en cause l'indépendance des conseillers.

Chantal Foulon souhaite défendre une vision plus optimiste, que ce soit sur l'accessibilité de la juridiction prud'homale ou sur l'évolution de la procédure. Selon elle, la relative stabilité du nombre de contentieux ou le fait qu'environ la moitié d'entre eux ne donnent pas lieu à un jugement ne sont pas des signes d'échec. Cette situation montre au contraire, qu'au-delà de la conciliation, les parties parviennent à trouver des solutions transactionnelles pour mettre fin aux litiges.

Si la conciliation tend à perdre de son importance, des interventions soulignent le faible temps qui lui est parfois imparti par manque de moyens.

Pour Joël Blondel, les interventions des chercheurs montrent que le paritarisme a été régulièrement conforté et est aujourd'hui une réalité vivante avec des garanties juridiques fortes. Il estime qu'il n'existe pas de dégradation forte et historique du fonctionnement de l'Institution, même s'il convient de rester vigilant. En ce qui concerne l'indemnisation, il insiste sur la nécessité de remettre en cause le système actuel, inadapté, pour aller vers un dispositif plus efficace, transparent et équitable. Il note que le projet a intégré beaucoup de remarques, notamment du Conseil Supérieur de la Prud'homie. Celui-ci conforte le paritarisme, puisqu'il propose que la décision sur un éventuel dépassement du temps d'étude des dossiers soit prise par la formation de jugement.

Chantal Foulon indique que le MEDEF a soutenu, comme les autres organisations, le besoin de réforme. Toutefois, elle juge insuffisante la revalorisation des vacations des employeurs et n'accepte pas le principe de la rémunération de temps d'étude entre le jugement et le délibéré. Ce dernier est, selon elle, une remise en cause du paritarisme. Le dossier doit en effet être examiné par la formation de jugement et non par quelques conseillers.

Pour Philippe Masson, donner à la formation de jugement la possibilité de décider d'un éventuel dépassement du temps d'étude risque d'ajouter un sujet de contentieux et de créer un moyen de pression totalement étranger au fond des affaires.

Sur l'accès à la juridiction prud'homale, des interventions soulignent que l'interdiction de l'accès des salariés à la Cour de Cassation a constitué un recul. Elle a d'ailleurs diminué d'un tiers les pourvois. Un représentant du ministère de la justice précise que cette règle a été instaurée pour assurer une meilleure égalité entre les parties. Cette explication suscite quelques réactions, dans la mesure où les salariés sont souvent moins à même de faire appel à des avocats spécialisés et déjà débordés.

Des interventions insistent sur le fait que l'administration n'aurait pas les moyens de se passer des Conseils de Prud'hommes. Ces derniers représentent en effet un coût très réduit par rapport au recours à des magistrats fonctionnaires.

Des interventions dénoncent le projet proposant de prendre en compte les résultats des prochaines élections prud'homales pour mesurer la représentativité des organisations syndicales. Elles insistent sur le fait que cette solution dénaturerait le scrutin.

Qui sont les conseillers prud'hommes ? **Entre appartenance professionnelle,** **militantisme professionnel et appétence pour le droit**

Les conseillers prud'hommes aujourd'hui : morphologie d'un groupe (Diane DELACOURT – CURAPP-CNRS et Florence GALLEMAND – CURAPP-CNRS)

Un questionnaire a été adressé à plus de 3 000 conseillers répartis sur une cinquantaine de conseils de prud'hommes. Celui-ci avait pour objectif de recueillir les informations concernant la situation des conseillers, leur opinion sur l'activité prud'homale, leur appartenance à des organisations

syndicales ou professionnelles, leur situation professionnelle et personnelle. Le taux de retour est assez important, puisqu'il s'élève à 25 %.

La population enquêtée est à 80 % masculine. L'âge moyen s'établit à un peu plus de 56,2 ans. Tous collèges confondus, les titulaires d'un CAP ou d'un BEP ou d'un diplôme de niveau Bac + 5 sont les plus représentés. La répartition par organisations syndicales est proche des résultats des élections prud'homales. Il est intéressant de noter qu'un tiers des conseillers employeurs n'appartient à aucune organisation.

Les conseillers salariés ont très majoritairement en activité, avec un contrat à temps plein. Un tiers des employeurs est, en revanche, retraité et un tiers est salarié. Seul un tiers est réellement indépendant (profession libérale ou chef d'entreprise). Les conseillers salariés sont plutôt issus de grandes entreprises, alors qu'il s'agit principalement de petites structures en ce qui concerne les employeurs.

D'une manière générale, les moyens informatiques et matériels apparaissent insuffisants. Les moyens documentaires semblent corrects, de même que les moyens en termes de vacances. Sur ce dernier point, les résultats divergent toutefois entre les employeurs, globalement satisfaits et les salariés, plus réservés. Les trois quarts des conseillers estiment par ailleurs entretenir de bonnes relations avec l'autre collègue.

Le rôle de conseiller prud'hommes dans une « carrière » syndicale (Benoît VERRIER – GSPE-PRISME)

Les mandats de conseiller prud'hommes, relativement rares, permettent généralement de valoriser des syndicalistes très engagés dans des fonctions de représentation, tant au niveau de l'entreprise que de l'organisation. Tous les indicateurs montrent que les conseillers ont une « carrière » militante déjà consolidée. Le plus souvent, celle-ci commence par des mandats de proximité pour évoluer ensuite vers des responsabilités plus généralistes ou interprofessionnelles. Les conseillers prud'hommes sont des syndicalistes « éprouvés », qui disposent à la fois d'une véritable expérience des relations du travail et d'un soutien de leur hiérarchie syndicale.

Le mandat prud'homal met ainsi en tension des logiques parfois contradictoires qui, tantôt éloignent des scènes syndicales centrales, tantôt y favorisent, à l'inverse, un réengagement, fondé sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de ce mandat.

L'existence préalable d'une « carrière » assure la qualité des conseillers mais peut également soulever un certain nombre de questions. En effet, il est à craindre que la taille des entreprises conditionne en grande partie la présélection des conseillers. Le corps prud'homal risque d'être de plus en plus issu des sociétés les plus fortes, les plus stables et offrant les meilleures conditions de travail. Les conseillers seraient alors conduits à s'intéresser à des types de conflits étrangers à leur propre vécu professionnel.

La spécialisation juridique dans la trajectoire des conseillers prud'hommes (Laurent WILLEMEZ –CURAPP Université de Poitiers)

Du fait de leur rôle judiciaire, les conseillers prud'hommes apparaissent comme de véritables techniciens du droit, même s'ils souffrent parfois d'une certaine illégitimité par rapport aux professionnels.

Les entretiens réalisés, ainsi que les données du questionnaire, montrent la diversité des rapports que les conseillers entretiennent avec l'espace juridique. Alors que pour les uns, le rôle de juge s'intègre dans la continuité de leur activité et marque leur proximité avec l'univers juridique et judiciaire, pour d'autres, la prud'homie constitue l'occasion d'un accès à des univers lointains et permet parfois une forme de promotion sociale, voire de certification (par exemple à travers les dispositifs de validation de l'expérience militante) ou de reconversion. L'analyse de la place de l'activité prud'homale dans les trajectoires scolaires et professionnelles des conseillers permet de comprendre pour partie ces différences.

Par ailleurs, il est intéressant de s'interroger sur le rôle de l'activité prud'homale dans le développement, depuis les années 70, d'une spécialisation juridique au sein des organisations syndicales. Il apparaît en effet que les responsables des services juridiques au niveau local ou fédéral sont souvent d'anciens ou d'actuels conseillers prud'hommes.

Les conseillers prud'hommes, des juges de terrain : L'appréciation des litiges du travail à l'aune de l'expérience professionnelle (Hélène MICHEL – GSPE-PRISME Université Lille II)

Les conseillers prud'hommes, qu'ils soient employeurs ou salariés, sont certes des spécialistes du droit du travail et des représentants de leur organisation syndicale et professionnelle. Mais leur rôle ne se réduit pas à ces deux seules dimensions dont la coexistence est souvent présentée comme problématique. Nombre d'observateurs et d'acteurs de la prud'homie ont pu insister sur la contradiction qu'il pouvait exister entre l'engagement syndical et le jugement « en droit ». Les conseillers eux-mêmes se sentent souvent obligés de concevoir leur rôle prud'homal soit comme un rôle judiciaire tenant le plus possible à distance les organisations syndicales ou professionnelles, soit comme un rôle syndical faisant du droit un mode d'action et de défense syndicale parmi d'autres. Pourtant, ces deux dimensions n'ont rien d'inconciliable comme le montrent les pratiques des conseillers.

Les observations dans plusieurs CPH et les entretiens réalisés auprès des conseillers donnent à voir l'importance d'une troisième dimension dans le rôle du conseiller prud'homme : son appartenance au monde du travail et de l'entreprise. Non seulement elle lui permet de mieux comprendre les litiges qui lui sont présentés mais elle lui permet également de dépasser la soi-disant opposition entre rôle syndical et rôle juridique. Bien que n'ayant que très rarement l'occasion de juger des litiges mettant en jeu des parties issues du même corps de métier ou de la même branche d'activité, les conseillers restent des pairs qui jugent des pairs. Cela est particulièrement visible dans les différentes manières dont les conseillers importent des pratiques issues de l'entreprise (techniques de gestion des ressources humaines, habitudes de la négociation, maîtrise des relations sociales...) dans leur activité prud'homale. En outre, c'est bien en tant que salarié ou employeur que le conseiller prud'homme est appelé à siéger au conseil : la structure paritaire du CPH, qui rappelle constamment cet ancrage des conseillers dans le monde professionnel, joue à cet égard un rôle important dans la constitution de la fonction prud'homale et dans sa réalisation.

Il convient donc de dépasser la vision duale du rôle de conseiller (entre syndicalisme et juridisme) au profit d'une conception au sein de laquelle s'articule, dans des proportions variables et selon des configurations différentes, trois dimensions : professionnelles, syndicales et juridiques.

Table ronde

L'articulation des trois dimensions professionnelles, syndicales et judiciaires

Robert BARON, USGERES

Jean-Marie DISSIDI, CGPME

Jean-Marc ICARD, CFE-CGC

Christine FEVRE DEBIZET, CFTC

Gilles SOETEMONDT, CFDT

Jean-Marie Dissidi souligne l'enrichissement apporté par l'exercice d'un mandat prud'homal, y compris pour les représentants du collège employeurs. Il confirme que celui-ci peut être considéré comme un aboutissement. Robert Baron insiste également sur la valeur pédagogique de cette expérience et sur l'importance des retours vers l'entreprise.

Un certain nombre d'interventions notent que les conseillers acquièrent une véritable expertise qui peut être capitalisée en termes de VAE. Dans ce cadre, Jean-Marc Icard indique qu'un partenariat a été mis en place entre la CFE-CGC et le CNAM. Celui-ci définit un *corpus* de compétences. Christine Fèvre Debizet indique que la CFTC s'est également engagée dans une démarche de ce type avec l'Université de Sceaux ainsi que par l'intermédiaire de son organisme de formation l'IFCP-Institution pour la formation des conseillers prud'hommes. Malheureusement, Gilles Soetemond note que l'expérience acquise reste très peu valorisée au sein des entreprises. Les conseillers issus de petites structures sont, à ce titre, encore plus pénalisés. Peu de possibilités d'évolution leur sont offertes. En ce qui concerne une éventuelle ouverture vers la magistrature, les positions sont relativement contrastées. Si certains juges de proximité sont d'anciens conseillers prud'hommes, les passerelles restent difficiles à envisager. Un représentant du ministère de la justice relève tout de même une ouverture des recrutements et rappelle qu'il est possible de participer aux concours. Très peu de postes sont néanmoins ouverts aux personnes présentant ces types de profils.

Beaucoup d'interventions s'élèvent contre la notion de « carrière » syndicale et mettent avant tout l'accent sur l'existence d'une volonté d'engagement, qui pénalise largement la carrière professionnelle. Elles soulignent que le mandat prud'homal est une continuité après des

responsabilités prises au sein de l'entreprise ou à l'échelle interprofessionnelle, mais qu'il ne peut pas être considéré comme une récompense. Il est la reconnaissance d'un investissement. Laurent Willemez explique que la notion de « carrière » doit être entendue dans le sens de trajectoire ou de parcours. Il ajoute en outre que l'octroi d'une gratification n'est pas contradictoire avec la défense de convictions.

Certaines interventions soulignent que les organisations syndicales n'ont pas une multitude de candidats capables d'occuper la fonction de conseiller prud'hommes.

L'ambiguïté liée au fait qu'un tiers de salariés siège dans le collège employeurs est relevée par Claude Beaufort, l'animateur. Jean-Marc Icard estime que la légitimité de ce positionnement dépend de leur niveau de délégation. Il précise que pour certains conseillers, l'intégration dans ce collège semble être considérée comme une promotion sociale.

Enfin, des interventions soulignent que le Conseil de prud'hommes peut constituer le dernier rempart face à la régression de la protection des salariés par le droit du travail. L'exemple des récents jugements pris sur le CNE va dans ce sens. Cette interprétation du rôle des Prud'hommes n'est toutefois pas partagée par tous.

Le droit et les faits : **Pratiques de jugement des conseillers prud'hommes**

Les prud'hommes à l'épreuve de la décision : la départition (Evelyne SERVERIN – IRERP-CNRS)

L'imparité de la formation est aujourd'hui la règle, pour la quasi-totalité des tribunaux de l'ordre judiciaire et administratif, comme pour de nombreux organes décisionnels à composition collégiale, telles les commissions juridictionnelles et les formations arbitrales. Ce principe d'imparité « arithmétique », qui répond à une rationalité organisationnelle (éviter la survenance de partage des voix), peut s'opposer à une demande de respect d'une parité « politique » devant les juridictions spécialisées où s'affrontent des intérêts opposés. Une solution est d'inscrire la parité dans le cadre d'une juridiction échevinée, statuant en nombre impair : c'est celle qui a été retenue par exemple pour le tribunal paritaire des baux ruraux et pour le tribunal des affaires de sécurité sociale. Une autre solution est de maintenir la parité de la formation, tout en mettant en place une procédure de départition en cas de partage de voix. C'est ce qui a été décidé pour les juridictions prud'homales, où la parité a été élevée au rang de principe par le Conseil d'Etat (Groupe des industries métallurgiques de la région parisienne, 11 février 1977).

Aujourd'hui, l'article L.512-1 du code du travail pose que « *Les conseils de prud'hommes et leurs différentes formations sont composés d'un nombre égal de salariés et d'employeurs* ». En cas de partage, l'article L.515-3 du même code prévoit que « *l'affaire est renvoyée devant le même bureau de conciliation, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes* ». Ce choix paritaire commande toute l'institution prud'homale. Il lui imprime notamment la caractéristique singulière de contraindre des porteurs d'intérêts opposés à s'entendre pour parvenir à trancher un litige.

Malgré l'absence de tout procédé régulateur, les conseils de prud'hommes parviennent à décider ensemble dans une écrasante majorité des cas. Mais le partage de voix est défavorable aux demandeurs en raison de la lourdeur de la procédure de départage. Il correspond à une fin de procédure pour les conseillers dont la plupart se désintéressent de la décision.

Le délibéré prud'homal : la recherche d'un accord entre collègues ? (Nicolas SWIERCZEK – CLERSE-Université Lille I)

Le délibéré, bien qu'inaccessible au chercheur, est une étape centrale pour comprendre le fonctionnement de l'institution prud'homale. Si la finalité de l'organisation prud'homale est la production de jugements paritaires, l'entente entre conseillers salariés et conseillers employeurs peut paraître *a priori* surprenante. Comment des conseillers, appartenant à des collèges dits opposés, parviennent-ils à s'accorder sur l'issue à donner à une affaire et faire ainsi fonctionner la juridiction prud'homale sans heurts ni frictions systématiques ?

L'élaboration du jugement prud'homal est un acte complexe dont il faut distinguer les différentes étapes : l'évaluation des faits, l'examen des demandes, la construction d'une argumentation, l'évaluation des sanctions et la fixation des éventuelles indemnités. L'accord entre conseillers lors du délibéré est donc pluriel : ce sont plusieurs accords successifs qui sont conclus, chacun relevant de logiques différentes sans être indépendants l'un de l'autre, ni d'une affaire à l'autre. Mais la recherche de ces accords ne renvoie pas systématiquement à la négociation : pour dépasser l'opposition entre les deux collègues, les conseillers sont amenés à chercher des valeurs communes, du « semblable dans le dissemblable », du « commun » dans leurs identités (singulières) de juges du travail non professionnels. Ils trouveront ce « commun » autour de valeurs liées à leur légitimité professionnelle (la connaissance du monde de l'entreprise), l'efficacité procédurale de leur juridiction et une volonté de réparation des injustices.

Si peu de concessions sont faites sur la caractérisation des faits et sur le choix des articles à mobiliser (tout désaccord sur ces points se traduisant souvent par un départage), les conseillers prud'homaux tentent toutefois de procéder à divers ajustements concernant l'évaluation des sanctions et la fixation des indemnités, en prenant en compte la nature du conflit (licenciement économique, insuffisance professionnelle, harcèlement moral...), la situation des parties (entreprise en difficulté, situation financière et psychologique du salarié) et l'importance économique ou symbolique de l'affaire.

Apprendre et transmettre le savoir-faire prud'homal : formation syndicale et rôle des pairs (Emmanuel PORTE – TRIANGLE-Université Lyon II et Thomas BRUGNOT – Université Lyon II)

Apanage des organisations syndicales, la formation du conseiller n'apparaît pas rigoureusement comme un moment et une condition préalables à son intégration dans la juridiction. Elle constitue davantage un appui essentiel dont l'efficacité socialisatrice est difficile à saisir dans le discours de nouveaux conseillers pour qui « rien ne remplace la pratique ». L'accueil des conseillers se caractérise donc par un certain empirisme (formes de tutorat, observation des pairs en exercice). Il ne s'agit, certes, que d'un facteur parmi d'autres de socialisation (les interactions avec les professionnels de la justice participent également à ce processus) mais qui est essentiel dans l'intériorisation de normes relatives au bon fonctionnement de la juridiction et au travail du « bon » conseiller.

Les représentations à l'œuvre dans le travail quotidien de la justice prud'homale traduisent la manière dont le conseiller s'approprie les règles de procédure, les différents modèles de justice mobilisés et les positions syndicales plus ou moins assumées comme telles. Elles témoignent des tensions et des injonctions contradictoires qui caractérisent l'apprentissage du rôle de juge dans une juridiction paritaire, non professionnelle et structurée en une pluralité de niveaux d'organisation et d'identification (syndicat, collège, juridiction). Le pouvoir de contrôle exercé par les « anciens » et les leaders syndicaux d'une part et le pouvoir de sanction implicite qui en découle (non représentation des conseillers réfractaires sur les listes électorales, démissions) d'autre part, assurent la transmission du savoir-faire et des règles de négociation inhérentes au paritarisme (pacification progressive des nouveaux conseillers aguerris).

Les effets des formations extérieures, qui peuvent être vues à la fois comme une source de déstabilisation et un moyen de faire évoluer la justice prud'homale, s'en trouvent amortis.

L'importance du niveau individuel de la formation du nouveau conseiller est ainsi relativisé au profit d'un mode de transmission qui insiste davantage sur la dimension collective et stratégique propre à l'organisation syndicale (défense de positions syndicales, tentative de faire évoluer la jurisprudence, etc.).

Avocats et conseillers : des relations conflictuelles ? (Jean-Philippe Tonneau – CENS-Université de Nantes)

Magistrats non professionnels, les conseillers prud'homaux côtoient néanmoins, dans leur activité quotidienne, des professionnels de la justice : avocats, magistrats départiteurs, greffiers... Comment qualifier ces relations entre les conseillers et ce type particulier de professionnels de la justice ? S'apparentent-elles à de simples relations de travail, quasi-synonymes d'entente cordiale ou recouvrent-elles d'autres enjeux tels que la question de la légitimité des juges non professionnels ? En effet, dans l'interaction avec des avocats, les conseillers mettent volontiers en avant, certes, leurs compétences juridiques (acquises *via* diverses formations, qu'elles soient universitaires ou non), mais également leurs expériences professionnelles comme s'ils voulaient minimiser leur engagement syndical souvent considéré comme portant atteinte à leur statut de « vrai » magistrat.

Les relations entre les avocats développant une pratique professionnelle militante (avocats travaillistes et avocats syndiqués notamment) et les conseillers prud'hommes s'inscrivent dans un cadre un peu différent. La volonté d'apparaître comme de « vrais magistrats » semble ici reléguée au second plan au profit d'une conception militante du rôle d'avocat comme de conseiller. En (ré) investissant alors pleinement leur identité militante, les conseillers prud'hommes questionnent en retour ces avocats-militants, eux-mêmes tiraillés entre la sphère professionnelle – leur « imposant » la confraternité – et la sphère militante.

Table ronde

Les pratiques de jugements

Michel ANDRE, MEDEF

Bernard AUGIER, CGT

Jean-Louis JAMET, CGPME

Serge FAYE, UNSA

Véronique LOPEZ RIVOIRE, CGT-FO

Marcel DAVID, Professeur émérite des universités

Bernard Augier souhaite revenir sur la question des moyens et de l'indemnisation. Selon le projet de réforme, les conseillers devraient, avant de commencer les discussions sur le fond des affaires, se mettre d'accord sur le temps nécessaire à leur étude et sur un éventuel dépassement du forfait prévu. Bernard Augier juge cette situation inacceptable, de même que l'absence d'heures pour se documenter.

Selon Serge Faye, le pourcentage relativement faible, de litiges allant en départage, 10%, reflète le bon fonctionnement du paritarisme dans les délibérés. Le taux de confirmation en appel, semblable aux autres juridictions civiles traduit le caractère positif et utile de la juridiction prud'homale. Il considère que les prud'hommes, dans les conseils, et au-delà dans les entreprises sont un véritable facteur d'équilibre social.

Michel André rappelle que le délibéré fait partie de l'audience de jugement. Or les conseillers ne peuvent juger qu'à partir des débats oraux et contradictoires. Il n'existe, par conséquent, aucune raison de préparer les délibérés. Véronique Lopez Rivoire considère néanmoins que la qualité de la justice prud'homale suppose tout de même une étude des dossiers. Cette dernière est d'ailleurs la pratique dans la plupart des Conseils. Jean-Louis Jamet précise que le développement de l'étude préalable est lié à l'évolution du nombre d'affaires et à leur complexité croissante. Cette situation entraîne désormais un report quasiment systématique du délibéré à une date ultérieure.

En ce qui concerne le départage, Bernard Augier insiste sur la nécessité de s'interroger sur les conditions dans lesquelles le juge départiteur prend sa décision. Dans certains cas, celle-ci n'est pas le fruit du délibéré mais de sa réflexion personnelle. Les conseillers sont confrontés à une décision à laquelle ils n'ont pas été partie prenante, et qui parfois ne correspond pas à la décision annoncée par le juge départiteur. Cette situation est de nature à entraîner une démobilitation, qui explique la fréquence des absences lors du départage, mais aussi un contentieux, puisque la cour de cassation a déjà été admis, qu'en cas de plainte pénale contre le juge, il ne pouvait se réfugier dans le secret du délibéré.

Un magistrat explique que les juges départiteurs sont confrontés à un certain nombre de difficultés. Souvent jeunes sortis récemment de l'école, ils doivent faire face à une pratique du droit qui n'est pas habituelle pour eux et s'éloigne du syllogisme judiciaire. En qualité de juge d'instance, ils ne sont pas habitués à la collégialité et ne savent pas toujours comment mener le délibéré, qui représente tout de même un rapport de forces. Il s'agit souvent, pour eux, d'un véritable choc des cultures.

Michel André souligne que les motifs de départage sont de deux ordres : le quantum et l'application de la jurisprudence. Sur ce dernier point, le collège employeur ne reconnaît pas la jurisprudence comme étant une source du droit du travail. En effet, les arrêts de la Cour de Cassation s'appliquent à des cas d'espèce et non à une généralité. S'appuyer sur la jurisprudence pour juger reviendrait à appliquer des arrêts de règlement ce que la loi interdit. L'objectif est d'assurer une application stricte du droit. Cette position n'est toutefois pas partagée par toute la salle, qui considère en grande partie que la jurisprudence est une source de droit. Le MEDEF maintient malgré tout que les juges sont souverains et qu'ils ne sont pas liés par des jugements rendus sur des affaires précédentes. Philippe Masson rappelle pourtant que sur un certain nombre de sujets de droit social, la jurisprudence a fait évoluer le droit. Les Conseils de Prud'hommes ont souvent un rôle novateur.

En ce qui concerne l'accès à la justice, Bernard Augier insiste sur le fait que la situation économique des parties n'est pas égale. Or il note que des juges départiteurs et des magistrats de Chambre Sociale de Cour d'Appel condamnent des salariés au titre de l'article 700, ce qui les contraints à supporter l'intégralité des frais de justice. Il estime cette pratique totalement inacceptable.

S'agissant de la formation des conseillers, les organisateurs du colloque souhaitent interroger Marcel David. Ce dernier rappelle que les instituts du travail sont nés pour apporter un complément de formation aux militants syndicaux, en plus de ce qui était fait par leurs organisations syndicales. Véronique Lopez Rivoire regrette que la préformation des conseillers n'existe pas en tant que telle, car elle ne fait l'objet d'aucun financement de la part du ministère. Néanmoins, elle indique qu'un véritable cursus alliant les aspects syndicaux et juridiques a été mis en place par la CGT-FO. Elle regrette, en revanche, que la formation commune avec l'ENM ait été mise entre parenthèses. Bernard Augier précise qu'un cursus du même ordre existe à la CGT. Il déplore également l'absence de crédits pour la préformation et demande au moins le doublement de la formation des conseillers élus. Michel André souligne que la formation est aussi très importante pour le collège employeurs. Serge Faye estime que si il faut améliorer le régime des vacances, en s'inspirant du rapport Desclaux, il faut constater que les moyens relatifs à la formation, même insuffisants, permettent de faire accéder à « la compétence du magistrat » un nombre conséquent de conseillers prud'hommes. Il souligne également que dans la mesure où ils sont confrontés à une obligation de résultats immédiate, il serait souhaitable que la formation des conseillers soit « labellisée ».

Conclusion

Jacques Le Goff conclut le colloque en relevant trois principaux enseignements relatifs à la forme originale des Conseils de Prud'hommes, à leur place singulière dans le champ sociopolitique et au style propre de leur mission. Il souligne qu'en deux siècles, cette institution a largement contribué au modelage décisif de la société française et au développement de la république sociale.