

**LES CARRIÈRES PRUD'HOMALES AU PRISME
DE LA JUSTICE.
DISTANCE AU RÔLE JUDICIAIRE ET
REDÉFINITION DE PRATIQUES SOCIALES**

PAR

Hélène MICHEL

Elus par les employeurs ou par les salariés du privé, les conseillers prud'hommes ont pour mission de régler les litiges individuels liés au contrat de travail. Bien que nommés « conseillers » et non pas « juges » ou « magistrats » dans le Code du travail, ils « jugent les différends » entre employeurs et salariés. Mais cette activité judiciaire qui leur est reconnue revêt une forme particulière dans la mesure où elle ne constitue ni leur activité principale (tous ont une activité professionnelle par ailleurs) ni une source de revenu ; de plus, elle peut être exercée sans titre ni diplôme spécifique : l'élection seule permet de sélectionner et de légitimer les individus appelés à cette fonction, ce qui n'est pas sans susciter débats et controverses (Vauchez & Willemez, 2007 : 217-242)¹. Les conseillers prud'hommes se distinguent donc en tout point des juges dits de carrières dont les compétences spécifiques sont attestées par un diplôme leur ouvrant l'accès à un poste auquel ils se consacrent exclusivement en échange d'un revenu. Cette conception est aussi bien partagée par les professionnels de la justice (depuis les membres du greffe jusqu'aux plus hauts des magistrats) que par les conseillers eux-mêmes, même si les premiers auraient plutôt tendance à insister sur la différence de nature qui les sépare (jamais les conseillers ne seront de vrais juges) et les seconds sur leur différence de degré (les prud'hommes pouvant devenir de vrais juges à condition de se plier à certaines exigences).

Au sein des conseils de prud'hommes (CPH) en effet, les conseillers tentent, souvent avec une grande détermination, de « se faire juges » en reprenant à leur compte ce modèle du juge professionnel dont l'idéal reste la

1. Voir aussi la contribution de Laurent Willemez dans cet ouvrage.

figure du juge d'instruction pouvant mener l'enquête. Qu'ils cherchent à expliquer leur venue à la prud'homie ou à justifier leurs manières de faire au sein de l'institution, les conseillers se réfèrent constamment au champ judiciaire professionnel. Ils rappellent les compétences juridiques dont ils disposent pour exercer ce mandat, ils insistent sur leurs efforts de formation pour les acquérir ou les approfondir ou encore ils brandissent, pour autant qu'ils le peuvent, des éléments attestant de leur proximité, voire de leur participation, à l'univers des professionnels du droit. Mais toutes ces tentatives pour ressembler aux professionnels, par un accroissement des connaissances juridiques, par une maîtrise accrue des procédures ou par une forme d'acculturation à des pratiques spécifiques de jugement qui pose la neutralité en valeur centrale et érige l'objectivité juridique en universel, semblent vouées à l'échec. Alors même qu'ils en auraient le « niveau » (juridique), ils ne parviennent pas à franchir la « barrière » (Goblot, 1925) qui les sépare des professionnels. Tout au plus réussiraient-ils à réduire la distance juridique, sociale et symbolique qui existe entre les deux ; ils resteraient ainsi des amateurs et des intermittents de la justice, condamnés à ne jamais pouvoir être de « véritables » juges dans un champ judiciaire à l'accès bien contrôlé et très limité.

S'en tenir à ce constat revient à faire de la justice professionnelle la seule référence à partir de laquelle pourrait se lire et s'apprécier l'activité des conseillers prud'hommes. Cette lecture s'avère doublement réductrice. D'une part elle confine les carrières prud'homales à des formes dévalorisées et altérées des carrières judiciaires. Certes, certains – mais ils restent rares – tentent de reprendre, grâce à leur mandat prud'homal, une carrière judiciaire qu'il n'ont pas eu la chance de poursuivre en raison de différents accidents biographiques ; mais la dimension judiciaire est loin de constituer la seule finalité du mandat prud'homal même si elle tend à s'imposer comme exclusive. D'autre part, raisonner à partir de l'opposition entre professionnels et non professionnels enferme les conseillers prud'hommes dans un rôle judiciaire qui fait fi de la spécificité tant du droit du travail que de la juridiction où siègent des représentants du monde du travail et de l'entreprise.

Prenant acte de cette référence aux professionnels du droit et de la justice, très prégnante chez les conseillers, cette contribution se propose de déplacer le regard en ne considérant plus les prud'hommes à partir du seul étalon de l'ordre judiciaire, mais à partir d'une autre définition de la justice, celle qui est au principe même de la justice du travail et qui permet d'autres usages de la justice et du rôle de juge. Elle s'appuie sur une sociologie des conseillers prud'hommes, qui associe enquête par questionnaire pour restituer leurs propriétés sociales et entretiens approfondis pour saisir leurs pratiques et la représentation de leurs rôles judiciaires². Pour comprendre

2. Enquête collective menée avec Laurent Willemez et cofinancée par une ACI Jeunes chercheurs et par le GIP mission droit et justice. Le volet quantitatif a consisté en un questionnaire envoyé à plus de 3000 conseillers de tous les CPH de 10 départements français. Les données chiffrées citées proviennent des 806 retours de questionnaires (409 employeurs et 397 salariés). Le volet qualitatif a consisté en une centaine d'entretiens effectués entre mars 2005 et mars 2007 avec des conseillers, des greffiers, des avocats et des magistrats dans les CPH de ces 10 départements. Outre Hélène Michel et Laurent Willemez, ont également participé à la collecte

comment les conseillers investissent leur rôle (Lagroye, 1997 ; Dubois, 1999) et s'efforcent, selon leurs différentes ressources sociales et culturelles, de « bien » rendre la justice, est adoptée une perspective interactionniste, permettant de saisir à la fois la distance objective des conseillers avec les professionnels de la justice et le sens subjectif que les conseillers traduisent dans leurs pratiques non sans lien avec le regard que ces professionnels leur portent et l'image qu'ils leur renvoient (Becker, 1985). Les observations des audiences publiques des bureaux de jugement, ainsi que les entretiens avec les conseillers, ont ainsi mis l'accent sur ces regards et ces représentations croisées entre les conseillers prud'hommes et les professionnels du droit, en particulier les greffiers, les magistrats et les avocats.

Cet article reviendra, dans un premier temps, sur l'ampleur et la portée de la référence à la justice professionnelle chez les conseillers prud'hommes pour montrer qu'elle ne fonctionne pas tant comme évaluation d'une nature judiciaire des conseillers prud'hommes et de leurs pratiques que comme réducteur de distance sociale et symbolique à l'espace judiciaire. Dans un second temps, il proposera une lecture de ces carrières qui replace ces engagements prud'homaux dans un ensemble plus large d'engagements sociaux où peuvent légitimement s'inscrire des actions par le droit et en particulier le droit du travail. Finalement, ce qui se joue dans ces carrières prud'homales ce n'est pas tant l'accès difficile à un espace judiciaire que l'affirmation d'une certaine forme de justice: « rendre la justice » revient, pour les conseillers prud'hommes, à intervenir dans le monde social et, en particulier, dans l'organisation des rapports sociaux.

L'IMPOSSIBLE CARRIÈRE JUDICIAIRE DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Dès lors qu'ils sont confrontés à des professionnels de la justice, magistrats ou avocats, les conseillers prud'hommes tentent de donner des gages de « professionnalisme ». Ils ne manquent jamais une occasion de montrer qu'ils possèdent des compétences juridiques et qu'ils sont, sinon proches, du moins familiers du champ judiciaire. Toutefois, même s'ils parviennent à y accéder, ils savent qu'ils resteront aux marges de cet espace dominé par les professionnels. Aussi, les efforts qu'ils font pour montrer leurs compétences juridiques visent moins à « se prendre pour de vrais juges » qu'à tenter de réduire l'écart qui les sépare des professionnels.

Attester de compétences juridiques

Tous les entretiens effectués avec des conseillers prud'hommes, qu'ils appartiennent au collège employeur ou au collège salarié, mettent en évidence leur souci permanent d'attester de compétences juridiques. La maîtrise du droit est en effet la qualité constamment mise en avant lorsque les personnes

(suite note 2) des matériaux : Virginie Anquetin, Thomas Brugnot, Diane Delacourt, Florence Gallemand, Emmanuel Porte, Nicolas Swierczek, Jean-Philippe Tonneau et Benoît Verrier. Qu'ils soient ici remerciés.

interrogées sont amenées à définir le « bon conseiller prud'homme ». Certes, le droit ne suffit pas, mais il constitue un élément incontournable. Et si tous ne disposent pas, loin de là, de connaissances et de savoir-faire juridiques, tous reconnaissent la nécessité d'en acquérir. Les formations prud'homales, organisées sous l'égide des organisations syndicales et professionnelles, sont alors un passage quasi obligé pour les conseillers qui peuvent toutefois compter sur les « anciens » du CPH pour les aider à mener à bien l'exercice de leur mandat (Brugnot & Porte, 2007). Pour les présidents et vice-présidents des sections, les « mauvais » conseillers sont d'abord ceux qui ne connaissent pas ou mal le droit et qui, de surcroît, ne feraient aucun effort pour se sortir de leur ignorance.

Comme pour éviter cette stigmatisation (Goffman, 1975), assez rare mais dont l'éventualité effraie les responsables des organisations syndicales et professionnelles, les candidats au mandat prud'homal sont sélectionnés avec soin. Une des dimensions importantes qui préside à la constitution des listes est donc la maîtrise du droit, diversement appréciable selon le collège des candidats. Pour les listes d'union patronale, les professions en lien avec le droit, et en particulier dans le secteur des relations sociales, semblent favorisées. Si plusieurs responsables patronaux ont rappelé combien le directeur des ressources humaines était celui qui *a priori* avait les meilleurs atouts pour faire un bon conseiller prud'homme, ils ont aussi précisé qu'ils essayaient de recruter parmi d'autres professions « où il y a un peu de droit », recherchant des assureurs, des experts-comptables, des agents immobiliers, des directeurs d'agences de travail temporaire... Pour les salariés, qui sont généralement issus de secteurs professionnels et de positions sociales plus étrangers au maniement du droit, la sélection s'effectue plutôt en fonction des responsabilités juridiques exercées au sein de l'organisation syndicale. Ainsi, plus de la moitié (57%) des conseillers salariés ont assuré des permanences juridiques, la moitié a fait de la défense syndicale et plus de 40% sont membres ou ont été membres du service juridique de leur organisation professionnelle et syndicale à différents niveaux (local, départemental, fédéral, confédéral). Cet investissement juridique dans l'organisation professionnelle se retrouve également chez les employeurs mais dans des proportions nettement moindres, puisque un tiers des conseillers employeurs n'appartiennent à aucune organisation. Pour les deux collèges, même si la maîtrise du droit ne suffit pas, elle reste déterminante à l'exercice du mandat de conseiller.

La référence aux compétences juridiques n'est jamais aussi forte que dans des contextes de remise en cause de l'institution prud'homale par la hiérarchie judiciaire (magistrats départiteurs, cour d'appel, greffiers) ou dans les interactions avec les avocats. L'audience du bureau de jugement et la rédaction du jugement constituent deux moments où s'exerce le plus fortement l'emprise du champ judiciaire sur les pratiques des conseillers. Lors des audiences en effet, les observateurs assistent à un véritable bras de fer entre les conseillers et les avocats, les uns s'efforçant constamment de s'imposer face aux robes noires, les autres de les prendre en défaut sur la procédure ou sur leurs connaissances juridiques. Pour les conseillers qui ont fortement investi leur mandat prud'homal, c'est l'occasion de s'évaluer à

l'aune des professionnels du droit qu'ils admirent le plus souvent et dont ils cherchent à s'approcher. Nombreux sont les conseillers qui, comme cet élu à la section encadrement d'un important CPH, sont dans la quête constante d'une reconnaissance de la part des professionnels du droit : « *En tant que président d'audience, il faut que vous vous imposiez aussi. On n'est pas là simplement pour donner la parole. Il faut aussi qu'on impose notre capacité, qu'on se fasse respecter d'une certaine façon, pas uniquement avec le doigt sur la couture du pantalon, mais qu'ils perçoivent qu'on connaît le dossier, qu'on connaît le droit mieux qu'eux ou au moins aussi bien qu'eux et qu'on n'est pas des magistrats de second ordre. Nous ne sommes pas des professionnels, tandis qu'eux sont des professionnels, les avocats qui sont devant nous* ». Dans la confrontation avec les professionnels du droit se joue la disparition des frontières entre professionnels et non professionnels et, dans le même temps, le rappel de la distance qui les sépare. Les conseillers se sentent surveillés et parfois désavoués par les avocats qui invoquent les jurisprudences des différentes cours ou qui font appel. Ils se sentent également contrôlés par les magistrats qui réexamineront l'affaire et qui reprendront le jugement qu'ils auront rendu. La rédaction du jugement constitue alors une véritable épreuve pour les conseillers. Ils doivent se montrer d'autant plus irréprochables dans le raisonnement juridique et la maîtrise des différents articles du code et de la jurisprudence qu'ils proviennent d'univers professionnels éloignés de ce monde intellectuel dominé par l'écrit. L'obligation de « bien motiver ses jugements », régulièrement rappelée par les présidents de CPH et les greffiers transmettant ainsi les injonctions de « qualité de la justice », est un véritable souci pour nombre d'entre eux dans la mesure où il leur faut s'approprier une méthodologie et des connaissances dont ils sont peu familiers.

Dans la rédaction du jugement comme en audience, les conseillers s'efforcent de donner des gages de leurs compétences juridiques de manière à ne pas être disqualifiés par les professionnels du droit au motif qu'ils auraient une orientation politique et syndicale (Michel & Willemez, 2007). Surtout, en travaillant à la constitution et à l'accumulation de ces ressources juridiques, ils se donnent quelques chances d'accéder au champ judiciaire qui reste largement réservé aux détenteurs de diplômes juridiques.

Investir le champ judiciaire

Forts de leurs compétences juridiques, plus ou moins éprouvées au contact des avocats et surtout des représentants de la justice (et en premier lieu les greffiers), les conseillers apparaissent assez familiarisés avec la justice et, en particulier, avec les mondes judiciaires (Becker, 1988) auxquels leur statut leur donne accès. Cette proximité avec la justice est loin d'être évidente, compte tenu du recrutement social des conseillers, employeurs comme salariés. A titre de comparaison, si les juges de proximité se recrutent principalement parmi les anciens magistrats (9%), les professions judiciaires (43%), les juristes d'entreprises (39%) (Charvet & Vuillemin, 2005), pour les conseillers prud'hommes, les liens avec l'univers judiciaire, et plus généralement avec le monde intellectuel, sont beaucoup plus distants et rares. Pour

les salariés, ils sont plus de 40% à ne pas avoir de diplôme universitaire, baccalauréat compris. Si pour les employeurs ils sont 40% à avoir un diplôme à Bac + 5, ils sont toutefois 23% à ne pas avoir le baccalauréat³. Aussi, la proximité des conseillers au champ judiciaire, visible dans les relations qu'ils peuvent entretenir avec des magistrats ou dans les activités de type juridique qu'ils mènent en dehors du CPH, résulte d'un investissement important de leur part, au sein de l'institution prud'homale comme en dehors.

En brigant des postes à responsabilité au sein des Conseils de prud'hommes, tels que président et vice-président du CPH, président et vice-président de sections, les conseillers ont la possibilité institutionnelle d'accéder à l'univers des professionnels du droit. Outre les avocats et le bâtonnier qu'ils côtoient régulièrement, ils ont aussi à rencontrer les premiers présidents de la cour d'Appel, souvent le procureur, à l'occasion de la rentrée solennelle du Conseil mais aussi tout au long de l'année, lors de manifestations organisées au niveau local par les différentes juridictions. Cette possibilité d'entrer en contact avec des professionnels de la justice n'est pas seulement donnée aux conseillers occupant un poste important au sein des CPH. Parmi les conseillers interrogés, seuls 44% déclarent ne jamais rencontrer des magistrats en dehors du juge départiteur⁴. Parmi la moitié qui en rencontre, seuls 10% déclarent en rencontrer « souvent » ou « très souvent », et ils semblent le faire principalement dans le cadre de leur fonction de chef de juridictions. Mais on sait aussi que parmi les 90% des conseillers qui déclarent « discuter de questions juridiques en dehors du conseil », un tiers le font « avec des avocats ou d'autres professionnels du droit ». Ces indicateurs sont confirmés par les différents entretiens auprès des conseillers, salariés comme employeurs, qui laissent voir la distance parcourue entre leur origine socioprofessionnelle et le champ judiciaire auquel ils tentent d'accéder par leur mandat prud'homal. La fierté est sans doute le sentiment qui résume le mieux les appréciations que les conseillers portent sur cette forme de promotion sociale, suivie de près par la crainte relative à cette notabilisation que les responsables syndicaux (mais pas seulement) sont toujours prompts à dénoncer. Le CPH est bien un lieu de valorisation des compétences juridiques.

Mais, plus généralement, le CPH s'avère un lieu où l'on se familiarise avec le droit. La distance entre les profanes et les professionnels du droit s'en trouve réduite. Du fait de leur mandat, les conseillers se sentent en effet « mieux armés que la plupart des citoyens » lorsqu'ils ont affaire à la justice dans des cas de divorce, de litiges entre locataires et propriétaires, ou encore d'infraction au code de la route. Tout en restant intimidés, ils se sentent moins démunis face aux magistrats professionnels et ils peuvent, par exemple, se permettre de se passer d'un avocat ou de discuter « en connais-

3. Les salariés sont 149 sur 361 à déclarer un certificat d'étude, un brevet des collèges, un BEP ou un CAP, soit 41,25% ; 28 sur 361 soit 7,76% à avoir bac + 5. Pour les employeurs, 138 sur 345, soit 40% à avoir bac + 5 mais 80 sur 345 soit 23% à ne pas avoir le baccalauréat.

4. Selon les données du questionnaire : 353 conseillers sur 802 disent ne jamais rencontrer de magistrats soit 44,01% dont 161 salariés sur 393 (40,97%) et 192 employeurs sur 409 (soit 46,49%).

seur » avec lui du dossier. Grâce à leur mandat, ils acquièrent une relative aisance avec les choses juridiques qui est à la fois le résultat de leur investissement au sein du CPH et une condition pour poursuivre, en dehors du CPH, des activités de type juridiques. Il n'est en effet pas rare que les conseillers prud'hommes participent à d'autres juridictions. Dans notre échantillon, ils sont 17% des conseillers employeurs et 20% des conseillers salariés à avoir participé à au moins une des formes de justice suivante : conciliation, médiation, juge de proximité, tribunal pour enfants, tribunal des affaires sociales, tribunal des baux ruraux, commission de conciliation locataires/propriétaires ou encore commission d'arbitrage⁵. Pour les conseillers n'y ayant jamais participé, un sur trois envisagerait cette possibilité⁶. Mener une activité judiciaire de ce type, en parallèle au mandat prud'homal, est non seulement le signe d'une certaine appétence pour le droit mais aussi la reconnaissance, par le champ judiciaire, d'une certaine aptitude à y participer sous des formes diverses. C'est le cas par exemple, de ce conseiller employeur, ébéniste d'art, qui est devenu expert judiciaire près la cour d'Appel après plus de quinze années aux prud'hommes. Ayant quitté l'école dès 14 ans pour entrer en apprentissage, il dit s'être formé au droit en autodidacte en fréquentant « autant que possible » les professionnels de la justice qui auraient finalement reconnu ses compétences en lui demandant d'être expert. Le processus est sensiblement le même pour ces deux conseillers d'une zone de petite industrie qui font de la médiation pénale. L'une, présidente générale et membre du collège employeur, l'autre, salarié affilié à la CFDT et président de la section « activités diverses », ils ont été cooptés par le procureur après plus de dix ans de mandat au CPH. Selon eux, le procureur aurait reconnu les qualités, juridiques et humaines, dont ils auraient fait preuve tout au long de leurs mandats pour régler « de façon intelligente » les conflits c'est-à-dire, pour reprendre leurs termes, en recherchant une entente entre les parties⁷. Faire de la médiation c'est, pour eux, poursuivre - et réussir - le travail de conciliation qu'ils peinent à promouvoir au sein du conseil de prud'hommes ; c'est aussi le moyen de se rapprocher du champ judiciaire en participant à des formes, certes alternatives, mais reconnues de justice. Dans tous les cas, c'est la compétence juridique, attestée par le mandat prud'homal et révélée au CPH, qui leur vaut d'accéder au champ judiciaire et d'y évoluer.

Mais ils n'y pénètrent pas de plain pied et restent souvent confinés dans certains métiers. S'ils s'approchent de cet espace et peuvent, parfois, être reconnus comme juges, ils restent toujours dans des rôles d'auxiliaires de justice et donc en marge. Il y a bien des espaces de pratiques juridiques et judiciaires que les conseillers parviennent à pénétrer, mais il n'existe pas de

5. 68 employeurs sur 394 réponses disent avoir participé à une autre juridiction soit 17,25% des réponses exprimées. 79 salariés sur 385 réponses disent avoir participé à une autre juridiction soit 20 % des répondants.

6. 441 sur 806 disent non (54,71%) dont 113 salariés sur 336 soit 33,63% des répondants disent envisager d'y participer. Pour les employeurs, 135 sur 353 réponses (soit 38,24%) disent envisager d'y participer.

7. Sur les spécificités de la médiation, cf. la contribution de B. Bastard et de C. Cardia-Vonèche dans ce volume.

carrière judiciaire au sens d'un *cursus honorum* dans lequel le mandat prud'homal constituerait un tremplin vers le monde des professionnels. Rares sont ceux qui sortent du conseil comme avocat ou qui effectuent une VAE (validation des acquis de l'expérience) pour briguer des postes juridiques ou judiciaires. S'il y a bien une spécialisation juridique des conseillers, celle-ci s'inscrit et se déploie dans un espace syndical. Le mandat prud'homal reste un mandat syndical qui se mérite (Verrier, 2006) et qui constitue pour beaucoup un « bâton de maréchal », pour reprendre l'expression d'un responsable syndical. Par ailleurs, si le conseil de prud'hommes donne accès au champ judiciaire, il ne donne accès qu'à certains mondes de la justice (Becker, 1988) avec des filières distinctes de recrutement, comme le montre par exemple le faible nombre de conseillers qui ont été juges au tribunal de commerce ou qui envisagent de l'être. Même si les deux types de mandat sont incompatibles, ils n'intéressent et ne sélectionnent pas les mêmes employeurs.

Ainsi les conseillers prud'hommes sont saisis par l'institution judiciaire au double sens du terme : non seulement ils sont enrôlés par les règles et les standards judiciaires, mais ils sont aussi immobilisés aux limites du champ judiciaire. A cet égard, le CPH est un lieu frontière où des rencontres entre deux mondes sont possibles, grâce notamment à des « passeurs »⁸ comme certains avocats travaillistes. Mais il ne permet que de rares incursions dans le champ judiciaire et quand elles ont lieu, elles s'avèrent sans retour. Les conseillers, tout en tentant de pénétrer le monde des professionnels, restent dans le leur, celui de l'entreprise et du travail, comme le dit par exemple cette conseillère salariée, secrétaire d'une petite entreprise, ayant « découvert les choses du droit » en venant aux prud'hommes : « *c'est vrai que plusieurs fois je me suis dit : 'tiens si je devais refaire ma carrière je ferais magistrat'. Et dans les trente secondes qui suivent, je me dis non, parce que justement, ce qui est intéressant dans les prud'hommes, c'est qu'on a ce côté... monde du travail* ».

RENDRE LA JUSTICE DU TRAVAIL

Prendre en compte cet ancrage des conseillers prud'hommes dans le monde du travail et de l'entreprise, permet de ne pas appréhender le rôle des conseillers uniquement à partir de l'ordre judiciaire et de saisir les carrières prud'homales comme des carrières sociales (Collovald, 2002). Si les conseillers prud'hommes exercent une activité de juge avec toutes les compétences juridiques nécessaires, ils visent avant tout à intervenir sur le monde social grâce au droit (du travail) en promouvant une conception de la société du travail. Cette dimension n'est visible que dans les moments où l'institution prud'homale tend à fonctionner selon des règles propres, faites d'importations de pratiques issues du monde du travail (Michel, 2007) et, plus généralement, de l'engagement social des conseillers. Le droit y prend alors un tour particulier dans la mesure où il n'est plus une finalité mais véritablement un moyen d'action.

8. Voir la contribution de Jean-Philippe Tonneau dans ce volume.

L'intervention sociale par le droit

L'étape du référé constitue un bon exemple de ces moments où les conseillers sont quelque peu soustraits au contrôle de l'ordre judiciaire. La situation d'urgence et le caractère provisoire de l'ordonnance rendent les enjeux moins importants, du moins sur le plan judiciaire, comme le révèle l'attitude des avocats, moins présents aux audiences et demandant la plupart du temps un jugement. Comme le rappelle cet employeur, référiste depuis 1997, membre de la section encadrement d'un CPH de taille moyenne : « *quand il y a des avocats on n'est déjà plus en référé* ». Faisant la comparaison avec le bureau de jugement, un salarié de la même section, précise : « *parce qu'en jugement, il y a un filtre entre nous et le demandeur et le défenseur. Il y a un filtre et le filtre il est professionnel* ».

La moindre présence, physique et symbolique, des professionnels de la justice ne signifie toutefois pas que les compétences juridiques des conseillers sont absentes ou négligées. Au contraire, les référistes sont souvent perçus comme ceux qui connaissent bien le droit et qui maîtrisent la direction et le déroulement des audiences. Certes, il n'est pas toujours possible de réserver ce poste aux anciens et à ceux qui « s'y entendent en droit », mais cette qualité reste essentielle pour la formation de référé. Pour ce conseiller employeur d'un gros Conseil de la région parisienne : « *le référé, c'est une gymnastique car vous êtes, qu'on le veuille ou non, vous êtes toujours dans l'urgence. Vous êtes aussi le juge de l'évidence. Mais, ce qui est évident, c'est rarement évident* ». L'examen des preuves et la maîtrise des articles du code s'avèrent d'autant plus nécessaires. Toutefois, la technique juridique semble secondaire dans le travail en référé où, de l'avis des référistes interrogés, il s'agirait moins de « juger en droit » que d'apprécier humainement une situation. Ce conseiller résume bien cette conception : « *En référé, on est un peu plus humain que sur le fond. Sur le fond, à part de rares exceptions, et souvent ceux qui débattent de leur propre dossier, on a des gens qui sont très bons dans la défense de leur dossier. Quelquefois sur le fond, il faut un petit peu aider certaines personnes. En référé, les gens... les demandes sont faibles en référé. (...) Donc en fait, on est beaucoup plus proche. En fait, il faut les rassurer. Ils viennent pas tous les jours au palais de justice. Il faut qu'ils aient un accueil très rassurant. C'est très important parce que la personne, elle, est mise en confiance et elle peut exposer clairement et sereinement son dossier. (...) On est toujours à l'écoute des parties, mais sur le fond, on va disposer quasiment dans 100% des cas, de conclusions. Donc les avocats ont quand même mis noir sur blanc toute la situation. Mais en référé, on a besoin d'être plus proches parce que les gens sont souvent tout seuls. Sur le fond, on est plus sur l'aspect technique des dossiers. Là, en référé, on est sur l'aspect viscéral des dossiers.* » Si la plupart des référistes s'accordent sur cette appréciation, tous ne s'en réjouissent pas. Pour ceux qui en restent à la conception judiciaire de l'institution, le référé est une sous-juridiction au sein du CPH qui lui-même ne parviendrait pas à en être une véritable. En revanche, pour tous ceux qui revendiquent le caractère exceptionnel de la justice prud'homale, le référé constitue une forme relativement pure et authentique d'une justice en prise directe avec les justiciables

et les conditions de travail, comme si la possibilité de juger « avec ses tripes » conférerait à l'institution prud'homale toutes ses lettres de noblesse (Mauger, 2006).

Il n'est alors plus question d'essayer de ressembler à la justice telle que la définit l'ordre judiciaire mais de donner à la juridiction prud'homale toute sa place dans un ensemble de pratiques visant à « aider les gens », c'est-à-dire à la fois accompagner, informer, renseigner, conseiller et, éventuellement défendre le plus faible. A cet égard, la pratique prud'homale est bien une pratique syndicale parmi d'autres dont la spécificité est, entre autre, d'agir par le droit. Même lorsque des conseillers rechignent à mener des actions collectives organisées par leur organisation et préfèrent se centrer exclusivement sur l'action judiciaire, ils n'en restent pas moins syndicaliste, comme cet ancien président salarié, membre de la CGT, ouvrier dans une carrosserie : « *Personnellement, quand je suis rentré au niveau du syndicat, j'ai toujours dit 'je n'irais pas faire la grève'. Enfin, la grève, à la limite, si dans l'entreprise il y en avait une je l'aurais faite mais je ferai pas la grève, je n'irai pas faire les manifestations. J'ai dit 'moi je ne fais que du juridique et uniquement du juridique'. Donc au syndicat j'ai dit 'ne comptez pas sur moi pour aller porter le drapeau dans les rues'. J'y vais quand même, de temps en temps, parce que je veux bien, hein ? mais sinon, ce n'est pas ma formation première, c'est pas mon... truc le premier, moi ! Mon truc le premier, moi, c'est de défendre les salariés sur la base de leur contrat de travail, c'est tout.* » Si, pour lui, l'action juridique s'inscrit dans un tout autre registre que celui des grèves ou des manifestations, appartenant plutôt au répertoire du nombre (Offerlé, 1997), pour d'autres syndicalistes, le recours au droit n'est qu'un prolongement des actions collectives menées au sein de l'entreprise ou dans l'espace politique (Michel, 2003).

Dans cette perspective, on comprend que ceux qui viennent à la prud'homie soient fortement engagés socialement. Presque 2/3 des conseillers sont membres d'une association⁹. Et si on ajoute le fait que, pour les salariés, les conseillers sont tous membres de l'organisation syndicale et y exercent une responsabilité, on a affaire à des individus très impliqués. Cela donne lieu à des trajectoires où l'engagement aux prud'hommes est vécu sur le mode de l'approfondissement d'un investissement syndical ou encore, sur le mode de la continuité entre divers engagements en direction des plus démunis. C'est le cas de ce conseiller salarié d'un petit conseil en zone rurale, qui se définit comme « juriste au raccroc » pour rappeler qu'il est venu au droit peu à peu au gré de l'évolution de sa profession (assistant social) nécessitant de plus en plus de compétences juridiques pour continuer à aider les gens dont il avait à s'occuper. Pour lui, activité sociale et activité juridique se mêlent et s'articulent pour une même finalité qu'il retrouve au CPH. C'est également l'avis de ce conseiller employeur qui rappelle qu'« au-delà du droit, il y a la sensibilité... la fibre sociale » et qui insiste sur le caractère altruiste du mandat prud'homal.

9. 510 sur 806 conseillers sont membres d'une association soit 63,28% du total. Pour les salariés, 235/510 soit 46% et pour les employeurs 275/510 soit 53,92%.

Le référé met bien en évidence cette dimension sociale – au double sens d'intervenir à la fois dans le monde social et en faveur des plus démunis – de l'activité des conseillers. Certains d'ailleurs regrettent que « le référé, ce [soit] toute la misère du monde » quand ce n'est pas la « cour des miracles ». Pour eux, il est dommage que l'action du droit soit réduite à cette dimension sociale. Au contraire, pour d'autres, qui revendiquent ce « boulot d'assistante sociale », il faut insister sur le caractère humaniste – voire humanitaire – du conseiller prud'homme. Dans tous les cas, c'est bien ce « travail social » (Verdès-Leroux, 1978) qui est au cœur de leur activité judiciaire au sein du CPH et qui lui donne un sens. La pratique du droit du travail permet de mener ce type d'intervention sociale.

Une pédagogie du monde social par le droit du travail

Si, pour reprendre l'expression de Laurent Willemez, « les conseils de prud'hommes autorisent une expression plus 'brute' du réel » (Willemez, 2006 : 123), ils offrent aussi les moyens de comprendre et de faire accepter cette brutalité. A cet égard, les conseillers ont un rôle de pédagogue lorsqu'il s'agit d'expliquer la loi aux parties, de leur rappeler leurs droits et leurs obligations ou encore de sanctionner des abus ou des manquements de leur part. Mais ce travail s'effectue à partir d'un droit spécifique - le droit du travail - qui propose à la fois une vision de la réalité sociale et un instrument d'action censé sinon la modifier, du moins la rendre plus conforme à l'ordre social contenu dans les dispositions du Code du travail.

Pour les conseillers interrogés, le droit du travail reste un droit marqué par une vision classiste de la société où s'affrontent les salariés et les employeurs. Qu'ils cherchent à nier cette dimension ou à la réactiver dans leurs discours, tous savent que le contrat de travail n'est pas un contrat comme les autres au sens où il ne lie pas deux individus libres et responsables. C'est bien ce que précise ce conseiller salarié, affilié au syndicat Force Ouvrière, président de la section « activités diverses » d'un petit CPH d'un département rural, lorsqu'il évoque les « inégalités de position » : « *Le contrat de travail c'est quand même relativement un contrat d'adhésion. Donc le fait que nous, le droit qu'on applique, il soit, il faut pas s'en cacher, quand même déséquilibré en faveur des salariés, permet de compenser certaines inégalités de positions. Vous souscrivez à un contrat, mais vous allez fatalement... vous êtes quand même l'inférieur du patron au moment où vous signez votre contrat. Sinon il ne vous embauchera pas, sachant qu'en plus il y en a 25 qui sont derrière vous. (...). Ça veut protéger la personne la plus fragile, c'est ça. Donc c'est quand même l'esprit du droit du travail* ». Ce conseiller ne cherche pas à faire de son activité aux prud'hommes une activité judiciaire mais bien une activité qui, à partir d'une grille de lecture spécifique, permet d'interpréter et de juger des situations sociales. Il est vrai que tous les conseillers n'ont pas la même conception du droit du travail. Si pour les uns, le droit du travail permet de penser la hiérarchie entre le salarié et l'employeur, pour les autres il s'agit de les penser ensemble et sur le même niveau. Par conséquent, les usages qu'ils font des conseils de prud'hommes et de sa structure paritaire s'avèrent différents, oscillant entre « le conflit des logiques » tel qu'il a été théorisé par la CFDT dans

les années 1970 et la « juridiction de compromis » pour tous ceux qui tentent de trouver un accord au-delà de « l'inégalité de positions ». Mais dans tous les cas, le droit du travail est un droit qui permet de penser le collectif, c'est-à-dire, une société qui ne serait pas composée d'individus abstraits mais de groupes sociaux, voire de classes, au sein desquels s'encastrent les individus. Dans les conciliations, dans les audiences de jugement et plus encore dans les audiences de référé, le maniement du droit du travail invite à réinscrire chacune des parties dans des situations concrètes de travail et à ne pas faire abstraction des conditions économiques et sociales.

Dès lors, le travail des conseillers consiste à replacer les salariés et les employeurs dans ces rapports sociaux et à leur faire comprendre qu'ils doivent se comporter conformément à ce rôle social, régi par certaines règles et obligations juridiques. En vertu de sa structure paritaire, l'institution prud'homale façonne déjà les identités des conseillers : elle oblige chaque conseiller à se faire le représentant d'un collègue et à agir conformément aux attentes du rôle. Particulièrement visible chez les cadres salariés inscrits dans le collège des employeurs comme chez les employeurs de l'économie sociale, cette injonction sociale n'est pas sans effet sur l'attitude des conseillers envers les parties qui se présentent devant eux. Même si beaucoup de conseillers déclarent qu'« ils n'ont pas à former les chefs d'entreprise » ou que, du côté salarié, ils n'ont pas à se substituer au demandeur pour réclamer tout ce à quoi il aurait droit, dans les faits, 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. Ce rappel à l'ordre juridique est ainsi un rappel à l'ordre social que chacune des parties se doit de mieux respecter. Ainsi, l'activité juridique des prud'hommes s'inscrit bien dans les autres types d'actions que les syndicalistes au sein des organisations professionnelles et syndicales effectuent en direction de leurs adhérents, lors des permanences juridiques, au téléphone, dans l'écriture des bulletins syndicaux : rappelant les droits, ils rappellent la (bonne) forme des relations sociales et, au-delà, de l'organisation de la société salariale. A cet égard, les syndicats ne se distinguent guère des autres groupes d'intérêt qui développent en direction de leurs militants, mais aussi de leurs adhérents, une politique d'information et de diffusion des bonnes manières de se comporter (Michel, 2006 ; Pinto, 1989).

C'est d'ailleurs pour « apprendre le droit » et « mieux comprendre la justice » que certains deviennent conseillers prud'hommes. C'est le cas de ce salarié qui dit avoir voulu « comprendre ce qui lui arrivait » quand il s'est retrouvé licencié ou de cet employeur, « mis aux prud'hommes » par un de ses salariés et condamné pour ne pas avoir suivi la procédure de licenciement. Ils sont relativement nombreux à avoir entendu parler pour la première fois des prud'hommes à l'occasion d'un litige les mettant personnellement en cause¹⁰. Comme s'ils voulaient éviter à d'autres les

10. 113 employeurs sur 424 déclarent avoir entendu parler pour la première fois des CPH lors d'un litige où ils étaient personnellement impliqués ou impliquant un membre de sa famille ou un ami.

mêmes erreurs, ils se font un devoir de renseigner les autres sur le contrat de travail et même de leur enseigner ce qu'ils appellent les « rudiments », les « bases » ou encore « le B. A. BA ». Certains cherchent à anticiper une telle situation en décidant de s'investir aux prud'hommes, comme ce jeune chef d'entreprise soucieux de ne pas faire d'erreur dans sa gestion sociale, ou de ce salarié voulant « se sentir armé en cas de procédure ». A les observer, il semble que les prud'hommes soient non seulement un lieu où on explique la loi et les dispositions du Code du travail, mais aussi un lieu où s'enseignent les bonnes manières de gérer et d'organiser les rapports sociaux dans l'entreprise. Et cette conviction participe des valeurs prud'homales communes que les conseillers partagent au-delà de leur collège d'appartenance. Ainsi, ce que font les conseillers, en référé surtout, mais aussi en conciliation et en bureau de jugement, c'est agir par le droit pour faire respecter l'ordre social tel qu'il a été défini dans le code du travail. C'est dans cette perspective que les conseillers veillent à rédiger des jugements qui soient à la portée du simple citoyen. Comme le déclare cette conseillère qui, plus haut, rappelait « l'importance du côté 'monde du travail' », « *c'est important qu'on motive, pour que les gens comprennent dans quel sens on est allé, quel que soit le sens d'ailleurs. Donc souvent, moi, je m'attache à faire référence à des textes du code du travail ou de la jurisprudence.* » Prenant le risque d'en faire trop dans la motivation du jugement ou, a contrario, de ne pas s'exprimer avec toute la rigueur juridique nécessaire, elle rappelle le rôle d'intervention sociale des prud'hommes au-delà de la sanction judiciaire. C'est bien une définition sociale de la justice qui s'exprime alors dans ce manquement du droit du travail.

Ainsi, contrairement à ce que laisserait penser une approche judiciaire des conseils de prud'hommes, d'ailleurs considérés à ce titre comme « juridiction », les CPH restent des institutions sociales, ancrées dans le monde du travail en raison du mode de recrutement et de l'origine sociologique des conseillers. L'opposition entre juge professionnel et juge non-professionnel, émanant directement de cette conception judiciaire des prud'hommes, s'en trouve alors doublement réévaluée. Malgré tous les efforts que font les conseillers pour se conformer aux standards de la justice, ils n'ont qu'un accès très limité à l'espace judiciaire. Ils s'en approchent d'assez près, certes, mais ne le pénètrent pas vraiment, restant à la frontière. Toutefois, les CPH ne constituent en rien un « univers de consolation » (Poliak, 2006) où les conseillers ne pourraient s'adonner qu'à une pseudo activité judiciaire : la plupart savent bien qu'ils ne sont pas des professionnels et ne cherchent pas, par exemple, à « inventer du droit », laissant cette tâche aux magistrats de la Cour d'appel ou de la Cour de cassation. En revanche, si les conseillers prud'hommes ne font pas de carrières judiciaires, ils mènent une véritable carrière sociale et militante au sein de leur organisation professionnelle ou syndicale et à travers les différents mandats ou engagements qu'ils prennent par ailleurs. Leur familiarisation avec le champ judiciaire, c'est-à-dire à la fois ses acteurs et leurs pratiques spécifiques, leur ouvre un nouveau champ à investir permettant de poursuivre, par l'usage du droit, leur engagement social. Dès lors, leur travail prud'homal relève bien d'un travail de juge mais d'une justice spécifique accordant une attention particulière aux rapports

sociaux et à leur (bonne) organisation. Aux prud'hommes, c'est une autre définition de la justice qui tente de s'imposer face à une définition dominante de la justice civile représentée et défendue par les magistrats de l'ordre judiciaire. C'est un des apports, et non des moindres, de cette enquête empirique sur la sociologie des conseillers prud'hommes et l'analyse de leurs pratiques.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Becker, H.-S. (1985) *Outsiders : études de sociologie de la déviance*, Paris : Métailié.

Becker, H.-S. (1988) *Les mondes de l'art*, Paris : Flammarion.

Brugnot, T. & Porte, E. (2007) Apprendre et transmettre le savoir-faire prud'homal : formation syndicale et rôle des pairs, in H. Michel & L. Willemez (dir.) *Les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire*, Bellecombe-en-Bauges : Le Croquant (à paraître 2008).

Charvet, D. & Vuillemin, J.-C. (2005) *Rapport du groupe de travail sur les juridictions de proximité, septembre 2003 - novembre 2005. Bilan et propositions*, Paris : Ministère de la justice.

Collovald, A., Lechien, M.-H., Rozier, S., Willemez, L. (dir.) (2002) *L'humanitaire ou Le management des dévouements : enquête sur un militantisme de "solidarité internationale" en faveur du tiers-monde*, Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Dubois, V. (1999) *La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère*, Paris : Economica.

Goblot, E. (1925) *La barrière et le niveau : étude sociologique sur la bourgeoisie française moderne*, Paris : F. Alcan.

Goffman, E. (1975) *Stigmate*, Paris : Minuit.

Lagroye, J. (1997) On ne subit pas son rôle, *Politix* 38 : 7-17.

Mauger, G. (dir.) (2006) *Droits d'entrée. Modalités et conditions d'accès aux univers artistiques*, Paris : Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Michel, H. (2003) Pour une sociologie des pratiques de défense : le recours au droit par les groupes d'intérêt, *Sociétés contemporaines* 52 : 5-16.

Michel, H. (2006) *La cause des propriétaires*, Paris : Belin, coll. « socio-histoires ».

Michel, H. (2008) Les conseillers prud'hommes, des juges de terrain. L'appréciation des litiges du travail à l'aune de l'expérience professionnelle, in H. Michel & L. Willemez (dir.), *Les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire*, Bellecombe-en-Bauges : Le Croquant (2008).

Michel, H. & Willemez, L. (2007) Entre activité juridique, engagement syndical et monde du travail : l'exercice du mandat prud'homal aujourd'hui, in F. Robert & P. Vernus (dir.) *Histoire d'une juridiction d'exception : les prud'hommes (XIX^e -XX^e siècles)*, à paraître.

Offerlé, M. (1987) *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris : Montchrestien, coll. « Clefs ».

Pinto, L. (1989) Du pépin au litige de consommation. Une étude du sens juridique ordinaire, *Actes de la recherche en sciences sociales* 76/77, mars : 65-81.

Poliak, C. (2006) *Aux frontières du champ littéraire. Sociologie des écrivains amateurs*, Paris : Economica, coll. « Etudes sociologiques ».

Vauchez, A. et Willemez, L. (2007) *La justice face à ses réformateurs (1980-2006)*, Paris : PUF.

Verdès-Leroux, J. (1978) *Le travail social*, Paris : Minuit, coll. « Le sens commun ».

Verrier, B. (2008) Le rôle de conseiller prud'homme dans une «carrière» syndicale, in H. Michel & L. Willemez (dir.), *Les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire*, Bellecombe-en-Bauges : Le Croquant (2008).

Willemez, L. (2003) Quand les syndicats se saisissent du droit : invention et redéfinition d'un rôle, *Sociétés contemporaines* 52 : 17-38.

Willemez, L. (2006) *Le droit du travail en danger. Une ressource collective pour des combats individuels*, Bellecombe-en-Bauges : Le Croquant, coll. Savoir/agir.