

# LES NOUVEAUX PRUD'HOMMES : UN NOUVEL ENJEU SYNDICAL <sup>1</sup> ?

par

Jean-Pierre BONAFE-SCHMITT \*

Avant le vote de la loi du 18 janvier 1979, la juridiction prud'homale, mises à part quelques réformes ponctuelles, n'avait jamais fait l'objet d'une véritable réforme d'ensemble depuis 1907. C'est ainsi que, jusqu'à la réforme de 1979, l'institution prud'homale pouvait se caractériser schématiquement de la manière suivante :

- peu de conseillers élus sur mode restreint;
- des conseillers marginalisés par rapport à leur organisation;
- une dispersion de contentieux relatif au contrat de travail entre différentes juridictions;
- un contentieux limité aux problèmes posés par la rupture du contrat de travail, ce qui faisait des conseils de prud'hommes la juridiction, non pas du travail, mais du licenciement.

Corrélativement à la publicité faite à l'institution prud'homale par la réforme, au nombre et aux moyens accordés aux conseillers, le champ couvert par celle-ci s'est considérablement élargi. Mais plus profondément, de par les enjeux recouverts, on pouvait s'interroger, lors de la mise en œuvre de la réforme, sur la place nouvelle de l'institution dans les relations professionnelles.

14 000 conseillers avec des compétences et des moyens accrus, l'augmentation du nombre de justiciables, sont des éléments de ce changement, mais ce renouveau pouvait être aussi caractérisé par une simple extension de la situation antérieure. En effet, face à la réforme, les divers acteurs sociaux ont conduit des stratégies tant électorales que prud'homales qu'il convient de préciser. En ce qui concerne la question d'une nouvelle fonction de prud'hommes

dans les relations du travail, il s'agissait donc de vérifier (2) si la réforme d'ensemble de l'institution prud'homale opérée par la loi de 1979, avec notamment :

- la généralisation de conseils de prud'hommes sur l'ensemble du territoire;
- la multiplication du nombre de conseillers;
- le type de scrutin utilisé pour l'élection de ces derniers, allait avoir une incidence sur la place de la juridiction prudhomale dans les stratégies syndicales en ce qui concerne en particulier les procédures de règlement des conflits individuels du travail, et plus généralement dans le système des relations professionnelles en France.

---

\* Ingénieur CNRS au Groupe lyonnais de sociologie industrielle. Université Lyon II.

(1) « Les nouveaux prud'hommes (région Rhône - Alpes) 1980/1982 », J. P. Bonafe-Schmitt, D. Motte, SINFOR-Groupe lyonnais de sociologie industrielle et Ch. Dufour, SINFOR, 8, place des Terreaux, 69001 Lyon, pour le Service des études et de la statistique du ministère des Affaires sociales et de la Solidarité nationale, octobre 1982. Cet article a été tiré d'une étude entreprise après la réforme et les élections prud'homales de 1979.

(2) Ce type de vérification nous l'avons mené à partir d'un certain matériau : l'analyse des entretiens que nous avons eus avec 36 conseillers salariés appartenant à huit conseils de la région Rhône - Alpes — grands, moyens et petits conseils — et répartis selon des taux d'appartenance aux sections (industrie, commerce, agriculture, activités diverses, encadrement) et des taux d'appartenance aux organisations professionnelles ou syndicales. A ces 36 entretiens avec des conseillers, il faut ajouter ceux que nous avons eus avec les responsables régionaux ou départementaux de la CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, avec les avocats, les secrétaires-greffiers.

## I. L'INCIDENCE DE LA RÉFORME PRUD'HOMALE SUR LES STRATÉGIES SYNDICALES

La réforme prud'homale, outre l'existence d'un enjeu électoral, allait accroître, en raison de la multiplication et de la généralisation de la compétence des conseils de prud'hommes, la sphère d'intervention des organisations syndicales en matière de régulation des conflits individuels. Il s'agissait donc pour nous :

— d'une part de nous poser la question de savoir si cette généralisation de la compétence prud'homale allait infléchir plus ou moins la stratégie des acteurs, en déplaçant de l'entreprise vers le conseil de prud'homme le règlement d'un certain nombre de conflits ;

— d'autre part de rechercher si cette mobilisation syndicale autour de l'institution prud'homale reflétait un changement profond des stratégies des organisations syndicales à l'égard de ce mode de règlement des conflits du travail.

### 1. L'entreprise demeure le lieu principal de régulation des conflits.

Pour se persuader de l'enjeu principalement électoral des dernières élections prud'homales, il suffit de se reporter aux éditoriaux des différentes revues syndicales. Dans le numéro spécial de son organe officiel, « Le Peuple », consacré aux élections prud'homales, la CGT déclarait que l'enjeu essentiel de ces élections était de « mesurer la représentativité des organisations syndicales en France, principalement celle de la CGT » (3).

Cette mobilisation syndicale autour de l'institution prud'homale ne reflète pas, comme nous allons le voir, un changement profond de stratégie des organisations ouvrières.

En effet, la grande majorité des élus prud'homaux CGT et CFDT que nous avons rencontrés, reconnaissent que le meilleur lieu de règlement des conflits est l'entreprise. Ils admettent qu'en l'absence d'institutions de représentation du personnel (délégués du personnel, délégués syndicaux) notamment, dans les PME, le conseil de prud'hommes représente la seule voie de recours. Toutefois, dans le cas contraire, c'est-à-dire lors de l'existence de telles instances, le fait d'intenter une action devant la juridiction prud'homale est analysée comme « un échec de l'action syndicale » (4). De même, les élus prud'hommes sont sensibles à la rupture de lieu, mais aussi de temps en matière de régulation des conflits par les prud'hommes. Comme le disait l'un d'entre eux : « on sort de l'entreprise, mais (les prud'hommes) c'est peut-être le meilleur lieu si patrons et syndicats n'y arrivent pas ».

De leur côté, les élus prud'homaux des syndicats FO, CFTC et CGC ont une position plus nuancée qui les distingue de la CGT et de la CFDT. Pour les militants de FO, le conseil de prud'hommes « est

un lieu qui permet de rencontrer l'employeur » considérant que beaucoup de conflits ne trouvent pas de solution du fait que « les gens ne se rencontrent pas ». Cette volonté d'institutionnaliser les conflits et de les réguler d'une manière paritaire semble être une constante de la pratique prud'homale développée par les militants de FO.

### 2. Les nouveaux prud'hommes : vers une nouvelle stratégie plus offensive en matière prud'homale.

Depuis quelques années et surtout depuis la mise en place des nouveaux prud'hommes, les organisations syndicales (surtout CFDT et CGT) tentent de développer une stratégie plus offensive en matière juridique. En faisant des prud'hommes un nouveau terrain en matière de création de droits, les organisations syndicales allaient de ce fait accroître cette plus grande « judiciarisation » et « juridicisation » (5) des conseils de prud'hommes.

● Pour la CFDT, qui en la matière a la politique la plus volontariste, le conseiller « doit non seulement faire appliquer les droits des travailleurs, mais aussi faire surgir et reconnaître de nouveaux droits non encore reconnus, soit par les textes, soit par la jurisprudence » (6). En mettant l'accent (notamment lors des sessions de formation) sur le rôle du conseiller comme créateur de droits, la CFDT voulait éviter que ses militants « retombent dans les travers de nombreux conseils d'avant la loi de janvier 1979, dans lesquels le souci d'harmonie et de conciliation entre conseillers et patrons et salariés l'emportait sur le fond » (7). Cette centrale qui s'est donnée au niveau confédéral les moyens de mener de véritables luttes juridiques, par la constitution d'un service juridique confédéral est consciente du rôle fondamental joué par les conseillers dans l'application de leur théorie des « conflits de logiques », au terrain non seulement du droit, mais aussi des faits (8). En effet, l'efficacité de ces luttes juridiques

(3) « Les élections prud'homales », *Le peuple*, n° 1065, juillet 1979.

(4) Cf. dans le même sens l'étude. « Le recours ouvrier », *Économie et Humanisme-GLYSI*, décembre 1980, 320 p.

(5) Par judiciarisation, nous entendons la plus grande intégration du conseil des prud'hommes dans l'appareil judiciaire en raison des modifications intervenues au niveau des règles de procédure et des modes de règlement des litiges. Le terme de juridicisation illustre cette démarche des conseillers, d'utiliser plus que dans le passé les règles de droit dans le règlement du litige au détriment de ce qu'on appelle communément l'équité.

(6) J. M. Gaullier, « Nouveaux prud'hommes : pour la CFDT, les conseillers prud'hommes ont un rôle à jouer dans la conquête de nouveaux droits », *Syndicalisme* du 9 octobre 1980, p. 17.

(7) *Ibidem*, p. 17.

(8) Pour un plus long développement sur cette théorie « du conflit des logiques », cf. A. Supiot, *Le juge et le droit du travail*. Thèse-université Bordeaux I, 1979, 1028 p. J. C. Javillier, « Une illustration des conflits des logiques », *Droit social*, 1976, p. 265.

découlent directement du soin apporté par les conseillers dans la rédaction des jugements qui doivent être « très bien motivés en droit comme en fait » (9).

Cette politique du progrès jurisprudentiel menée par la CFDT, passe par une utilisation stratégique du recours au juge départiteur (juge d'instance). Pour les responsables de l'action juridique au niveau confédéral, le problème de fond pour les conseillers « n'est pas de savoir s'il faut ou non recourir au juge départiteur, leur problème constant doit être de faire reconnaître et appliquer les droits des travailleurs » (10). Pour ceux-ci, la conciliation ne doit pas être recherchée à tout prix, notamment si elle s'opère au détriment des intérêts des salariés. Ceci implique que certaines affaires soient renvoyées devant le juge départiteur « qui prendra ses responsabilités » (10).

● La CGT en 1976, lors de la mise en place de son nouveau secteur confédéral « Droits et Libertés », se posait la question de savoir : « Les conseillers prud'hommes par leur décision peuvent-ils faire progresser la jurisprudence? » (11). De même, le responsable de ce secteur confédéral se demandait si : « La sous-estimation de ses capacités et de ses compétences pour un conseiller prud'hommes ne constitue-t-elle pas en fait un sérieux obstacle à une conception offensive de son rôle? » (12).

C'est véritablement à partir de cette date que la CGT a abandonné son attitude pragmatique à l'égard de la juridiction prud'hommes pour développer une conception plus offensive en matière juridique. A l'époque, M. CAILLE soulignait que le but de la CGT était de « progresser dans le droit positif, d'user au maximum de la législation sociale, des procédures judiciaires afin de développer les moyens des travailleurs, de faire valoir des droits plus larges » (13). Il s'agissait donc d'abandonner ce « bricolage humanitaire » qui caractérisait l'action des conseillers dans les années antérieures. Sans bien dire que la conciliation doit devenir l'exception, la CGT, en mettant l'accent sur le respect des droits, désire montrer qu'elle ne veut pas occuper d'une manière passive le terrain prud'homal. L'accent mis sur la formation de ces élus souligne bien la volonté de cette centrale de « juridiciser » plus que dans le passé les conflits du travail.

## II. LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES : UN LIEU D'INTERVENTION AMBIVALENT

Ce caractère ambivalent de la juridiction prud'homale découle principalement de la nature même de cette institution. L'intégration de cette institution paritaire dans l'ordre judiciaire explique en partie cette autonomie, ce décalage de l'action des prud'hommes par rapport aux stratégies développées par les organisations syndicales au niveau des entreprises.

### 1. Les prud'hommes, un lieu d'institutionnalisation des conflits.

La juridiction prud'homale fonctionne sur un modèle différent de celui en vigueur dans les entreprises, en raison même du changement de terrain dans l'affrontement. L'enjeu du conflit porte moins sur des problèmes collectifs, comme dans les entreprises, et plus sur des problèmes individuels.

Ceci explique que l'on ne puisse utiliser les mêmes grilles d'analyses pour étudier les systèmes d'actions mises en œuvre par les acteurs dans l'entreprise avec ceux utilisés au niveau prud'homal. Les prud'hommes, de par leur situation et fonction, jouissent en fait d'une certaine autonomie à l'égard des modèles d'actions développés dans les entreprises.

#### Une fonction de fragmentation.

Le conseil de prud'hommes, de par sa compétence d'attribution, a pour objet d'individualiser, techniciser et par là même neutraliser les conflits du travail. C'est ainsi que toute situation problématique soumise à la juridiction prud'homale s'y transforme en situation individuelle. La relecture en termes juridiques du conflit a pour objet, en faisant appel à d'autres mécanismes ne relevant plus du fait mais du droit, de neutraliser celui-ci en gommant la dimension sociale des intérêts en jeu.

#### Une fonction de médiation.

Le paritarisme ou la structure bipartite de la juridiction prud'homale implique, comme l'a bien souligné MAC PHERSON, que « le conseiller patronal ou ouvrier soit forcé d'être juge plutôt qu'avocat » (14). Nous avons pu nous-mêmes vérifier cette thèse au cours de notre recherche puisque la majorité des conseillers que nous avons rencontrés se sont déclarés être plus paritaire que militant ou défenseur du groupe qu'ils représentent.

Pour expliquer cette tendance, nous avançons l'hypothèse d'un certain phénomène d'intégration joué par les prud'hommes en raison de sa structure bipartite. En effet, si les deux parties, c'est-à-dire les conseillers patronaux et les conseillers salariés, ne parvenaient à aucun compromis, on aboutirait à un blocage de l'institution, toutes les affaires allant en départage.

(9) J.-M. GAULLIER, « Nouveaux prud'hommes... », *op. cit.*. Dans le même sens, J.-P. MURCIER, « Le conflit des logiques. Le terrain des faits et celui du droit », *Action juridique CFDT*, n° 11, 1979.

(10) J.-M. GAULLIER, « Nouveaux prud'hommes... » *op. cit.*, p. 17.

(11) M. CAILLE, « Avoir une conception offensive de l'action des conseillers prud'hommes », *Le courrier des conseillers prud'hommes...*, n° 43/1976, p. 1.

(12) *Ibidem*, p. 1.

(13) *Ibidem*, p. 1.

(14) W. H. MAC PHERSON, « Les conseils de prud'hommes : une analyse de leur fonctionnement », *Droit social*, n° 1/1962, p. 21.

En ce qui concerne ce phénomène d'intégration, on peut distinguer :

● *L'intégration « forcée »* : c'est le cas de conseillers qui, tout en se définissant comme militants, se sentent « obligés d'être paritaires » en raison de la structure paritaire du conseil des prud'hommes.

● *L'intégration « intériorisée »* : il s'agit des conseillers qui ont intériorisé leur fonction : « On est là d'abord pour rendre la justice dans un cadre bien précis qui a ses règles. Cette décision n'est pas prise sur le plan de la militance. Il faut dissocier les deux choses » (conseiller CGT).

● *L'intégration « stratégique »*, c'est l'attitude adoptée par les conseillers qui faisaient preuve d'un militantisme passionné au début de leur mandat et qui se sont intégrés peu à peu dans une pratique paritaire. Ce changement d'attitude s'explique par l'analyse stratégique que font ces conseillers de l'institution prud'homale : « On devient moins militant quand on a vu le fonctionnement du conseil de prud'hommes et que l'on voit ce que l'on peut obtenir des patrons. On cherche à se donner une image de marque pour avoir un capital de crédibilité dans la défense des affaires sérieuses » (conseiller CFDT).

#### **Une fonction d'administration.**

Le type d'affaires introduites devant la juridiction prud'homale porte, dans la grande majorité des cas, sur des questions liées à la rupture du contrat de travail. Il s'agit donc de problèmes relatifs, non à la revendication de nouveaux droits, mais d'application de règles existantes, favorisant ainsi le maintien des rapports salariés et patronaux dans un cadre de négociations.

Le conseil de prud'hommes est une institution qui permet le développement d'une logique de négociation, de participation conflictuelle, dans la mesure où les conseillers sont amenés en raison de la structure bipartite de la juridiction prud'homale et du type de contentieux (licenciements) à se placer dans une perspective d'administration des règles.

Si cette logique d'administration a été et reste une constante de l'activité prud'homale, on ne peut pas toutefois nier l'existence d'une évolution dans les déterminants qui sont à la base de la décision prud'homale. En premier lieu, les modes de règlement des conflits se sont profondément modifiés. Ainsi, en 1903, un parlementaire soulignait que sur cent affaires portées devant les prud'hommes, quatre vingt-trois étaient conciliées ou retirées et seulement dix-sept se terminaient par un jugement (15).

Aujourd'hui la situation est inversée puisque la part des affaires conciliées représentent environ 20 % de l'ensemble des affaires introduites devant la juridiction prud'homale (16). En second lieu, la « judiciarisation » sans cesse croissante des relations entre employeurs et salariés comme le soulignait Pierre CAM (17) due :

— « à la multiplication des textes légaux, des conventions collectives »;

— « à la bureaucratisation des entreprises ainsi qu'à la rationalisation croissante des techniques de gestion du personnel »,

a entraîné une modification des « règles du jeu prud'homal » dans le sens d'un abandon d'un certain « paternalisme » au profit d'un plus grand « juridisme ».

## **2. La judiciarisation de l'institution prud'homale.**

Cette judiciarisation de l'institution prud'homale est la conséquence inéluctable, non seulement de l'évolution de la législation du travail vers une plus grande technicité, mais aussi le fait de modifications intervenues dans la procédure.

#### **Des us et coutumes au droit unificateur.**

En matière de réglementation, le droit actuellement applicable est non plus constitué de coutumes et d'usages, mais essentiellement de textes légaux, de conventions collectives. Cette modification de la substance de la législation du travail a un effet direct sur les modes de règlement des conflits. Il est vrai que le droit coutumier, en raison de son particularisme, se prêtait bien à l'appréciation « in concreto » des affaires. Avec la multiplication des textes, soit légaux, soit conventionnels, on s'oriente plus vers la détermination des modèles abstraits, de standards empruntés au droit civil comme « celui du bon père de famille ».

Cette « juridicisation » sans cesse croissante des relations employeurs-salariés pose surtout des problèmes aux conseillers salariés. Tous, d'une manière unanime, soulignent les problèmes de formation que pose la multiplication de ces textes, les problèmes d'assimilation en raison du manque de temps. Ils ressentent la nécessité « de former des spécialistes, car les bons sentiments ne suffisent pas ». Certains même se déclarent favorables à la mise en place des conseillers permanents.

#### **« Judiciarisation » quant aux règles de procédure.**

Sur le plan procédural, l'actuelle juridiction prud'homale n'a rien à voir avec le conseil de prud'hommes du début du siècle où la procédure était « exceptionnellement simple et peu coûteuse, sans appareil, sans solennité, sans intermédiaire » (18).

(15) R. BAFFOS, « La prud'homie et son évolution », thèse, Paris 1908.

(16) Cf. dans ce sens J.-P. BONAFÉ-SCHMITT, « Le recours ouvrier », *op. cit.* A. JOBERT, P. ROZENBLATT, « Les conseils de prud'hommes », CREDOC, Paris, 1979.

(17) P. CAM, « Les prud'hommes, juges ou arbitres. Les fonctions sociales de la gestion du travail », Presse de la Fondation nationale de sciences politiques, 1981.

(18) R. BAFFOS, « La prud'homie et son évolution », *op. cit.*

Dans les grands conseils, parallèlement à une très forte structuration des tâches, il existe une séparation rigoureuse des fonctions : conciliation — mise en état — jugement. Le formalisme de la procédure devient d'une redoutable complexité, ce qui explique que les parties aient principalement recours aux avocats dans leur système de défense. Outre le formalisme et la complexité de la procédure, la technicité des règles de droit, le montant des demandes, représentent les principaux facteurs qui poussent les parties à se faire représenter par un avocat.

Les conseillers sont conscients que cette prédominance de l'avocat dans les modes de défense des parties représente une évolution irréversible et ils craignent que « l'on glisse vers une autre justice ». Ils reconnaissent que le caractère paritaire s'efface et que l'institution se professionnalise. Il est vrai que ce bipartisme prud'homal en raison de la place tenue par les avocats dans le procès se transforme peu à peu en un tripartisme de fait. L'intervention de l'avocat dans le processus décisionnel, en raison de la judiciarisation du conseil des prud'hommes, devient de plus en plus grande :

« Ils viennent avec de la jurisprudence, des photocopies de loi. Ils nous branchent sur le juridique et on n'arrive pas à juger en notre âme et conscience » (conseiller CGT).

### 3. Les limites à l'intégration des prud'hommes dans l'appareil judiciaire.

Cette résistance à la logique judiciaire, le maintien d'une phase active de conciliation illustre la volonté (manifestée aussi bien par les conseillers patronaux que salariés) de refuser une trop grande « judiciarisation » des conseils et par là même de conserver un espace libre de négociation.

#### Le refus de la logique judiciaire.

Sans vouloir réduire le jugement à un syllogisme d'application de la loi, il est incontestable que l'obligation faite au juge de déduire le dispositif de sa décision des termes de la loi implique une certaine « conception logicienne du rôle du juge » (19). L'exigence d'une motivation logique des décisions est constamment rappelée par la Cour de cassation.

Comment les juges prud'homains s'acquittent-ils de cette tâche de motivation de leur décision? L'intégration de la juridiction prud'homale dans l'appareil judiciaire marque les limites d'un certain pluralisme judiciaire prud'homal. En effet, notre système judiciaire se caractérise par une certaine unicité, basée sur une hiérarchie des juridictions auxquelles n'échappent pas les prud'hommes. Mais ceci n'empêche pas que bon nombre de conseillers, surtout salariés, se considèrent comme non liés par le respect d'une certaine logique judiciaire dans la rédaction de leur décision :

« Je rédige en fonction du cas d'espèce vécu par opposition au droit unificateur » (conseiller CGC).

#### Le maintien d'une phase active de la conciliation.

Si l'évolution des conseils de prud'hommes vers la procédure écrite est relativement acceptée devant le bureau de jugement, en revanche elle est rejetée en conciliation où la procédure doit rester au stade oral. Les conseillers aiment à rappeler « qu'en conciliation ce n'est pas le droit qui prime et qu'un bon compromis vaut mieux qu'un mauvais procès » (conseiller CGT).

La préservation de cette phase judiciaire, de ce mécanisme de régulation des conflits, a toujours été au centre des préoccupations de l'ensemble des conseillers. Derrière le maintien de cette phase active de conciliation, on retrouve la volonté des conseillers de maîtriser la production des règles qui pourvoient à la structuration des rapports employeurs-salariés. On ne saurait, en effet, mésestimer l'influence de ces mécanismes dans la mesure où « tout organe de médiation entre la règle de droit et ses destinataires participe à la constitution d'un droit ou d'un « à peu près de droit » appelé à prendre une place effective dans l'édifice normatif respecté par les justiciables » (20). Dans l'espace judiciaire, le stade de la conciliation demeure le lieu le plus significatif pour évaluer le degré de volonté dont font preuve les conseillers pour maîtriser leur domaine d'intervention dans le champ juridique à partir de leurs propres stratégies.

#### Le refus de toute immixtion de la part de magistrat professionnel.

C'est autour du rapport au droit, entretenu par les conseillers, largement déterminé, comme nous l'avons vu, par leur pratique sociale qu'il faut rechercher leur refus de toute intervention de magistrat professionnel :

« Le recours au juge départiteur dénature le conseil de prud'hommes, car les conseillers ce sont des gens qui travaillent et non des gens de loi. On ne peut pas appliquer le texte bêtement, il faut tenir compte du contexte, des us et des coutumes » (conseiller CFDT).

On aurait pu s'attendre, en raison de la plus grande prise en considération de l'action prud'homale par les organisations patronales et syndicales, avec notamment la mise en place « des candidats plus conscients des enjeux politiques et syndicaux », à voir survenir des risques de blocage de l'institution (21). En fait, les taux de départage demeurent relativement faibles

(19) P. CAM, « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 19/1978, p. 8.

(20) Y. DESDEVISES, « Remarques sur la place de la conciliation dans les textes récents de procédure civile », *Recueil Dalloz-Sirey*, chronique, 32 cahiers, 1981, p. 243.

(21) A. JOBERT et P. ROZENBLATT, « La judiciarisation des conseils de prud'hommes, une évolution irréversible », *Consumation*, revue de socio-économie, n° 2, 1980, p. 47.

(inférieur en moyenne à 10 %). Ce sont en fait dans les sections où les traditions ouvrières et l'implantation syndicale sont les moins fortes (agriculture, activités diverses) ou empreintes d'un certain réformisme (section encadrement) que l'on retrouve les taux les plus bas.

En fait, comme nous l'avons déjà souligné, les structures paritaires de la juridiction prud'homale, tout comme le type d'affaires qui lui sont soumises, engendrent un certain consensus social. Le consensus, avec les nouveaux prud'hommes, nous semble basé « sur de moins grandes considérations d'opportunité comme dans les anciens prud'hommes, mais sur une plus grande prise en compte juridique » (22). Ceci explique que la formation (23) représente un formidable enjeu pour les organisations syndicales et patronales.

En effet, les prud'hommes sont devenus, surtout en ce qui concerne la CFDT et dans une moindre mesure la CGT, un nouveau terrain en matière de création de droit. Les responsables du service juridique confédéral CFDT sont conscients du rôle fondamental joué par les conseillers pour « faire surgir et reconnaître de nouveaux droits non encore reconnus soit par les textes, soit par la jurisprudence » (24). Cette politique de progrès jurisprudentiel menée par la CFDT passe selon elle par une meilleure formation des conseillers sur le plan juridique. Il est vrai que le succès de ces luttes judiciaires découle directement du soin apporté par les conseillers à la rédaction et la motivation des jugements.

#### Le maintien des sections.

A une très grande majorité, les conseillers se sont opposés à l'idée de remplacer les sections par des chambres où ils seraient amenés à juger des affaires relevant aussi bien du commerce que de l'agriculture.

Un certain consensus semble exister autour de l'idée que « les personnes du juge et du justiciable doivent être aussi proches que possible dans leur spécialité; les connaissances professionnelles communes permettent de mieux rendre la justice » (25).

L'existence d'usages et de règles propres à chaque corporation représente le fondement principal sur lequel s'appuient et continuent de s'appuyer les conseillers pour justifier l'existence de leur section. Une idée fortement ancrée parmi les conseillers, et notamment ceux de l'encadrement, est celle d'être jugée par ses pairs :

« Pour les cadres, s'ils savaient qu'ils seront jugés par un ouvrier par exemple, ils bouderaient les conseils de prud'hommes » (conseiller CGC).

\* \* \*

Bien qu'il soit peut-être trop tôt encore pour répondre d'une manière définitive à notre interrogation sur l'incidence de la réforme prud'homale sur les stratégies syndicales, nous pouvons reprendre en quelques points les acquis de notre analyse.

En premier lieu, il apparaît que les acteurs syndicaux et patronaux se sont efforcés de développer, contrairement au passé, une stratégie plus offensive sur le terrain prud'homal et ont porté une plus grande attention au phénomène juridique. Cette volonté de judiciariser davantage les conflits n'exclut nullement (ce qui peut apparaître paradoxal) que les syndicats aussi bien que le patronat soient toujours attachés à faire de l'entreprise le lieu principal de résolution des conflits.

En effet, la croissance très forte du nombre d'affaires (de 51 079 en 1960 à 98 487 en 1979) ne doit pas masquer la véritable réalité prud'homale : le conseil des prud'hommes demeure la juridiction du licenciement. Si l'on enlève l'ensemble des demandes liées à la rupture du contrat de travail, il ne reste qu'un faible nombre d'affaires qui accèdent à la litigiosité durant l'exécution du contrat de travail.

En second lieu, bien que les organisations syndicales et patronales aient recherché (avec quelques difficultés) à se donner les moyens de réaliser leurs stratégies, en choisissant des candidats plus conscients des enjeux politiques et prud'homaux que dans le passé, l'existence de risques de blocage de l'institution (notamment dans les grands conseils), avec une plus grande intervention du juge départiteur, a très vite disparu au cours des mois. La spécificité de cette institution, liée notamment à son caractère paritaire, a et devrait continuer à engendrer un nouveau consensus social. Le fondement de ce nouveau consensus est à rechercher non dans les considérations d'opportunité — ce « bricolage humanitaire » qui caractérisait les anciens conseils de prud'hommes — mais dans une plus grande prise en compte du juridique. On comprend dès lors que les problèmes de choix des élus, de la formation, des moyens mis en œuvre, outre les considérations idéologiques sur la liaison de l'action juridique avec l'action syndicale, fassent l'objet d'un enjeu important.

---

(22) J.-P. BONAFÉ-SCHMITT, « Le conseil des prud'hommes. La juridiction du licenciement », *Annales de l'IETSS*, université Lyon III, 1980/XVII.

(23) Cette question de la formation a été au centre des préoccupations syndicales lors de la mise en place des nouveaux prud'hommes. L'ensemble des centrales ouvrières refusait que l'État assure la formation des conseillers.

(24) Michel AUBRON, « Nouveaux prud'hommes », *Syndicalisme* du 6 novembre 1980.

(25) N. ALIPRANTIS, *Attitude des organisations patronales à l'égard de la justice*, IEP Strasbourg, p. 68.