

## *Congrès AFSP Toulouse 2007*

### **Atelier 18**

#### **« La socialisation militante au prisme de la formation syndicale. Les dispositifs et leurs usages »**

**BRUGNOT Thomas, PORTE Emmanuel (Lyon II, TRIANGLE)**

[tbrugnot@yahoo.com](mailto:tbrugnot@yahoo.com)

[emmanuel.porte@univ-lyon2.fr](mailto:emmanuel.porte@univ-lyon2.fr)

<p><b>Les conseils prud'hommes : Un lieu d'investissement de la formation syndicale à la frontière du juridique et du syndical</b></p>
--

#### *Introduction*

La formation des conseillers prud'hommes est l'apanage des organisations syndicales et patronales. Une tendance à la rationalisation de la justice prud'homale [BONAFE-SCHMITT, 1987 ; CAM 1978 ; BOURDIEU, 1986] et une plus grande intégration de celle-ci dans le champ juridique [WILLEMEZ, 2006] pourraient justifier le recours à des formations dispensées par l'institution judiciaire. Or, les organisations ont jusqu'à présent exprimé leur hostilité à l'égard de projets de réforme<sup>1</sup> prévoyant de leur soustraire cette prérogative. Si l'on cherche les raisons de cet attachement, au-delà de la question financière, on est amené à se demander si la formation syndicale est réductible à la transmission d'un savoir juridique formel ou si elle ne revêt pas d'autres dimensions.

Nous tenterons de montrer que la formation syndicale constitue une ressource collective à caractère stratégique et identitaire en nous appuyant sur une enquête de terrain à caractère monographique effectuée dans le conseil des prud'hommes d'une grande ville de province et sur des entretiens réalisés avec des responsables de la formation syndicale de deux confédérations.<sup>2</sup> Nous nous intéresserons à des pratiques collectives et à des usages stratégiques du droit de travail et de la procédure prud'homale dont nous faisons l'hypothèse qu'ils sont investis dans le conseil des prud'hommes par le biais de la formation syndicale. Pour ce faire, nous montrerons que la formation est un lieu de transmission de connaissances juridiques (I). Nous changerons ensuite d'échelle pour montrer comment la formation syndicale, prise à un niveau plus collectif, peut-être le vecteur de stratégies syndicales réinvesties par les conseillers sur la procédure comme sur les points de droit (II). Enfin, nous verrons qu'en filigrane de ces stratégies syndicales transmises, la formation joue également un rôle d'intégration progressive du conseiller dans un groupe syndical par l'homogénéisation des pratiques, comme par la transmissions de valeurs et de manière de voir (III).

---

<sup>1</sup> Une des propositions récentes consistait à transférer la formation des conseillers prud'hommes aux cours d'appel.

<sup>2</sup> La CGT et la CFDT.

## *La formation syndicale comme lieu d'apprentissage d'un savoir juridique*

### *La formation syndicale comme réponse à un besoin accru de technique juridique*

La formation syndicale a pour fonction première d'apporter un savoir juridique formel aux conseillers. Ce besoin en connaissances juridiques serait la conséquence d'une « technicité » [WILLEMEZ, 2006] accrue de la fonction qu'expriment des conseillers prud'homaux que nous avons rencontrés :

*« Aujourd'hui c'est probablement plus difficile heu d'être tout de suite dans le bain, d'abord parce que c'est beaucoup plus juridique qu'avant... (...) Aujourd'hui, je crois qu'on est complètement dans le juridique. Un conseiller prud'homme il fait du juridique, il fait pas autre chose. En 82 on était plus... c'était encore un peu plus l'équité quoi. »<sup>3</sup>*

*Il y a une judiciarisation terrible de la fonction prud'homale et de la justice du droit du travail. Et du coup je vois pas comment on peut faire l'impasse sur les formations.<sup>4</sup>*

On peut dès lors se demander si cette évolution ne conduit pas les organisations syndicales et patronales à recruter des militants syndicaux et des cadres d'entreprise ayant déjà de solides connaissances en droit du travail, y compris par une sélection sur des critères de diplômes.<sup>5</sup> Les éléments dont nous disposons ne nous permettent pas d'y répondre précisément, mais il faut remarquer que les syndicalistes sollicités pour devenir conseillers prud'homaux ont généralement un parcours syndical jalonné de mandats qui les a familiarisés au droit du travail. Les conseillers salariés ne partent donc presque jamais de rien en la matière tandis que bon nombre d'employeurs, à l'inverse, reconnaissent avoir dû surmonter une méconnaissance complète du droit du travail.

La position des organisations syndicales vis-à-vis de la formation semble cependant caractérisée par une certaine ambivalence. D'un côté, il semble que demeure réel le souci de ne pas favoriser l'élection de « spécialistes » du droit mais bien de militants syndicaux. C'est la peur de l'électron libre. La formation permet dans cette perspective de compenser les carences en droit du travail et en procédure civile<sup>6</sup> et de ne pas avoir à recruter de futurs conseillers sur la base de leurs compétences en droit. Mais d'un autre côté, les organisations peuvent favoriser de fait la spécialisation et à l'autonomisation du conseiller à travers des formations pointues qui lui fournissent les armes juridiques [WILLEMEZ, 2006]. Et elles contribuent par là-même à favoriser l'émergence au sein du conseil de « spécialistes ».

### *La valorisation de la dimension « technique » et individuelle de la transmission du savoir juridique dans les représentations*

La nécessité d'acquérir un savoir juridique formel pour être un bon juge prud'homal se retrouve dans les représentations et les attentes des conseillers syndicalistes. Ces représentations renvoient au rapport au droit et au savoir juridique [WILLEMEZ, 2006]. L'accent mis sur la technique juridique et sur l'accumulation des connaissances peut être ainsi

---

<sup>3</sup> Conseiller au CPH, collègue salariés section industrie, CFDT.

<sup>4</sup> Conseillère au CPH, collègue salariés, présidente de la section activités diverses, CGT, formatrice.

<sup>5</sup> J.-P. Bonnafé-Schmitt observait déjà il y a vingt ans une progression parmi les conseillers des syndicalistes issus des grandes entreprises côté salarié, et des cadres d'entreprise côté patronal [BONAFÉ-SCHMITT, 1985, p. 42].

<sup>6</sup> « La procédure civile, même quand on est un militant syndical aguerré, on connaît un certain nombre de rudiments du droit du travail (...), par contre tout ce qui concerne la procédure civile on ne l'apprend pas dans l'activité syndicale » (Président du CPH, collègue salariés, section industrie, CGT, administrateur et formateur de l'organisme PRUDIS.)

prononcé chez des conseillers témoignant d'un fort sentiment de compétence juridique mais aussi d'une forme d'allégeance par rapport au savoir universitaire, qui sont caractéristiques de conseillers autodidactes. Les conseillers utilisent le code du travail quotidiennement, lisent des revues et prennent goût à la recherche documentaire. Il semble que ce rapport au droit puisse entraîner des attitudes ambivalentes vis-à-vis de la formation, entre la valorisation de celle-ci comme lieu d'apprentissage et d'enrichissement des connaissances personnelles et une tendance à l'autonomie dans l'apprentissage.

L'accent mis sur la dimension « technique » et individuelle de l'apprentissage du droit renvoie à une représentation très répandue de l'activité prud'homale, chez les conseillers eux-mêmes. Un bon conseiller est celui-ci qui « juge en droit ». Si les organisations bannissent les électrons libres, c'est-à-dire ceux qui pensent avoir la « science infuse » et tendent à adopter une démarche solitaire au sein du conseil, nombre de conseillers n'en véhiculent pas moins cette idée que l'on « enlève sa casquette » en entrant dans le conseil.

Or, à rebours d'une conception positiviste de la justice que nourrissent ces représentations, le rôle du juge prud'homal peut s'analyser comme un rôle en tension exercé dans un cadre paritaire [MICHEL, 2006]. Et la formation apparaît dès lors comme un lieu où le conseiller se voit doter de ressources lui permettant de tenir ce rôle : cadre de socialisation, stratégies syndicales, conceptions de la justice prud'homale et du droit du travail.

La tendance à la spécialisation des conseillers et à leur autonomisation au sein du conseil des prud'hommes apparaîtra ainsi contre-balancée par des contraintes qui s'exercent sur lui à d'autres échelles que l'institution (l'organisation syndicale et le collège) et dont la formation syndicale apparaîtra comme un lieu d'exercice.

### ***La transmission de conceptions du droit du travail et de stratégies syndicales***

Dans cette partie nous allons présenter un certain nombre d'exemples illustrant le caractère stratégique de l'investissement de la formation syndicale dans l'activité concrète d'un conseil. S'il ne faut pas sous-estimer les relations informelles entre conseillers et le rôle des pairs au sein de l'institution [BRUGNOT, PORTE, 2006], la formation est un lieu privilégié où peuvent être communiquées des conceptions du droit, des éléments de stratégies pour faire évoluer le droit du travail.

#### *Une fonction de dynamisation de l'activité prud'homale*

Cette dimension stratégique de la formation syndicale apparaît en premier lieu dans la manière dont les formations dynamisent l'activité du conseil. Dans nombre d'entretiens, cette fonction de dynamisation est apparue clairement.

*« Il y a des conseils sans doute où ça ronronne (...). Et c'est vrai que c'est les nouveaux qui boostent un peu. C'est bien d'avoir des nouveaux conseillers, d'avoir un bon turnover des conseillers, ça booste un peu tout le monde. C'est une bonne chose. Voilà. (...) on aurait tendance à moins faire attention à certaines choses et je crois que plus les gens sont formés plus ça booste un peu. C'est la formation des conseillers qui permet d'aller de l'avant, de booster. Pareil pour les employeurs. »<sup>7</sup>*

De façon récurrente dans nos entretiens, la formation des conseillers nous a été présentée à la fois comme une source indispensable de renouvellement des analyses et des approches investies dans le travail judiciaire et comme une source de perturbation pour l'activité du conseil. Sa fonction de dynamisation se mesure ainsi au retour de formation des conseillers :

---

<sup>7</sup> Conseiller au CPH, collège salariés, président de la section industrie, CGT, formateur de l'organisme PRUDIS.

*« Les collègues qui sortent d'un stage en conciliation en règle générale quand il tombe des conciliations tout de suite, je sais que ça s'est assez mal passé, voilà, pour faire court. Ils sont venus avec...*

*– Ils sont remontés ?*

*– Voilà ils sont remontés avec ce qu'ils ont entendu dans les stages, avec des certitudes, mais de là à la mettre en place la certitude, c'est pas simple hein. »<sup>8</sup>*

*« (...) des deux côtés c'est pareil, les jeunes, enfin les nouveaux quand ils reviennent de formation, ils ont des idées très très arrêtées, alors ça accroche. Mais les salariés c'est pareil. Quand ils reviennent de formation, ben je vous dis pas, la semaine d'après on est d'accord sur rien du tout. Mais après ça passe. C'est comme ça. »<sup>9</sup>*

La formation permet aux conseillers de se tenir à jour et de transmettre des objectifs syndicaux en termes d'évolution de la jurisprudence et de la législation. Ceci peut être illustré à l'aide des nombreux exemples qui nous ont été livrés par les conseillers. Nous présentons ici ceux qui nous paraissent les plus significatifs.

### *La procédure comme enjeu stratégique*

Ce qui est en apparence le plus technique et idéologiquement neutre, la procédure prud'homale, peut être l'objet de conceptions et de stratégies divergentes.

La phase de la conciliation, par exemple, est tout à fait riche d'enseignements. En premier lieu, les conseillers salariés sont formés à concilier de façon active, en énonçant au besoin les droits du salarié et en proposant l'adoption d'ordonnances. Dans le conseil où nous avons enquêté, ils se doivent de ne pas concilier en dessous des droits, mais ils peuvent se heurter pour cela à une opposition de la part du conseiller de l'autre collège. La formation est le lieu où l'on arme le conseiller de ressources lui permettant de tenir sa position de conseiller actif, ressources qu'il va pouvoir ensuite mobiliser dans sa pratique quotidienne :

*« Alors on a là encore un intérêt à la connaissance, parce que le conseiller prud'homme salarié qui va commencer à dire au salarié : « ben vous avez des droits », si le conseiller employeur qui est à côté dit : « vous avez pas le droit », le conseiller salarié va dire : « on a un certain nombre de la Cour de Cassation là-dessus », et à la limite moi ce que j'encourage à faire, c'est d'avoir toujours les arrêts dans un petit dossier sous la main. De telle manière que si il y a un problème, on fait sortir les parties, on sort les dossiers et voilà. »<sup>10</sup>*

L'extrait suivant illustre la manière dont une « jeune » conseillère salariée tente de mettre en application cette stratégie de conseiller actif transmise en formation :

*« Si c'est en dessous des droits du salarié, je lui dis. Je lui dis : « attention... » Maintenant il y a des gens qui sont vraiment dans le besoin, et même s'ils concilient en dessous [...] Donc c'est un dilemme aussi. [...] - Q. : quand vous essayez d'intervenir, est-ce que vous avez une opposition du conseiller employeur? - Ah oui tout à fait. Même parfois ils nous ont dit qu'on avait même pas à prendre la parole, ça nous est déjà arrivé, « vous n'avez pas à dire le droit - ah bon ! Je savais pas, c'est nouveau ! » (rires) - Q. : Qu'est-ce que vous faites dans ces cas-là ? - Ben on leur sort l'arrêt Durafrôid. L'arrêt Durafrôid, c'est comme quoi on a pas le droit de concilier en dessous des droits. Et puis en fait on doit dire le droit aux salariés, enfin aux parties qui sont là parce que c'est pas que le salarié. »<sup>11</sup>*

<sup>8</sup> Conseiller au CPH, collègue salariés, président de la section industrie, CGT, formateur de l'organisme PRUDIS.

<sup>9</sup> Vice-président du CPH, collègue employeurs, section industrie, MEDEF.

<sup>10</sup> Président du CPH, collègue salariés, section industrie, CGT, administrateur et formateur de l'organisme PRUDIS.

<sup>11</sup> Conseillère au CPH, section industrie, CGT.

Dans les entretiens réalisés, nous avons recueilli des exemples de positions spécifiques sur des éléments de procédure, défendues par telle ou telle organisation syndicale. Ces positions constituent des « chevaux de bataille » au sein de la juridiction sur des éléments précis de procédure.

- L'application d'une procédure de mise en l'état du dossier au stade de la conciliation. Cette procédure qui a pour objectif de préparer la phase proprement judiciaire du procès prud'homal à partir de la conciliation, est défendue au sein du CPH enquêté par la CGT. En apparence très technique, cette question met en réalité en jeu des conceptions de la justice prud'homale en orientant la conciliation vers une plus grande judiciarisation au détriment de la place laissée à l'équité et à la libre discussion entre les parties.<sup>12</sup>

- Les ordonnances de conciliation qui concernent certaines catégories d'affaires. Les conseillers CFDT rencontrés nous ont ainsi raconté comment ils ont mis en place une stratégie collective visant à faire adopter au sein du conseil des ordonnances de conciliation condamnant l'employeur à payer les indemnités légales en cas de licenciement pour faute grave :

*Sur la faute grave, on avait mis une stratégie en place où on demandait des provisions.*<sup>13</sup>

Un conseiller justifie cette stratégie par la défense du rôle du conseiller pendant la conciliation :

*« Le problème c'est quand on est en conciliation, on se retrouve devant des avocats qui ne veulent pas discuter, c'est-à-dire que notre rôle de conciliateur est complètement mis de côté. Pas de débats, et on nous dit : « on réglerà ça devant le bureau de jugement ». Donc on a voulu s'opposer à ça parce que d'abord c'est contraire aux textes. (...). Donc pour essayer d'inciter les gens à discuter, eh bien on avait trouvé, mis en place cette solution qui consiste très simplement à ce que en matière de faute grave... la faute grave c'est le licenciement entre guillemets exceptionnel, c'est-à-dire qu'un employeur qui licencie un salarié il doit verser une indemnité de licenciement, et son indemnité de préavis, bon dans le cas où c'est dû conventionnellement et tout ça, et heu... c'est seulement dans le cas où l'employeur justifie d'une faute grave qu'il peut s'exempter de payer. »<sup>14</sup>*

- L'exécution provisoire des jugements. Des représentants de la CGT nous ont parlé de leur stratégie visant à faire appliquer l'exécution provisoire des jugements, laquelle suscite des résistances chez les employeurs. L'exécution provisoire des jugements a pour finalité de ne pas surprendre le versement des sommes dues au titre des salaires et des dommages et intérêts en cas d'appel de la partie adverse.

*« Une affaire de principe oui, c'est de pousser par exemple à l'exécution provisoire. On se déjuge pas. C'est ce que je dis aux employeurs, parce que eux ils se battent pour l'inverse. »<sup>15</sup>*

*« Ça été un cheval de bataille, mais alors qu'on a mené sur le plan lyonnais. Mais on s'y est tous mis en même temps. Moi j'ai souhaité que la CGT l'applique évidemment mais que les autres organisation syndicales l'appliquent aussi. Donc on s'est vu en assemblée de section salariés, section industrie, section activités diverses, enfin on a propagé ça dans toutes les sections. »<sup>16</sup>*

Les exemples qui précèdent illustrent bien à notre sens la dimension stratégique que peut revêtir tel ou tel point de procédure, et montre plus généralement comment le droit peut être l'objet de conceptions divergentes et l'enjeu de luttes, y compris dans ses aspects les plus « techniques ». On mesure bien que la procédure ne peut être entièrement dissocié des conceptions globales que les organisations diffusent sur la justice et sur le droit du travail.

---

<sup>12</sup> Sur cette question de la mise en état : [BONNAFE-SCHMITT]

<sup>13</sup> Conseiller au CPH, section commerce, CFDT, responsable de la formation au sein de l'UD.

<sup>14</sup> Conseiller au CPH, section industrie, CFDT.

<sup>15</sup> Conseiller au CPH, président de la section industrie, CGT.

<sup>16</sup> Conseillère au CPH, présidente de la section activités diverses, formatrice.

## *Une conception et des usages antagoniques de la jurisprudence*

Lors de notre enquête, des conseillers employeurs MEDEF nous ont expliqué être encouragés, lors de leurs formations, à ne pas tenir compte de la jurisprudence comme une source de droit mobilisable au même titre que la législation. Face à cette position, la formation des conseillers salariés a la fonction inverse, celle de les entraîner à avoir recours à la jurisprudence. Un entretien avec le président du conseil dans lequel nous avons enquêté nous montre là encore qu'on ne peut dissocier les positions de l'organisation d'une vision du droit du travail :

*« Le droit du travail il s'est formé pour protéger les salariés dans l'entreprise. Il s'est pas formé pour protéger le patron ou l'entreprise. Au départ il y avait pas de règles protectrices et il a fallu en mettre en oeuvre pour protéger les salariés. A partir de là, en théorie, même si en pratique c'est pas toujours le cas, en théorie la jurisprudence devrait coller à cette approche du droit du travail. Quand on nous dit : Vous prenez la jurisprudence qui est favorable aux salariés et celle qui est favorable aux employeurs vous vous en foutez, effectivement le droit du travail c'est une protection. A chaque fois qu'il y a une jurisprudence elle devrait permettre un renforcement de la protection ou tout au moins une appréciation du code du travail dans un sens plus protecteur des intérêts du salarié. Et puis c'est compliqué. »<sup>17</sup>*

Cette citation nous semble assez éclairante sur la dimension stratégique des usages du droit du travail et, par voie de conséquence de la formation syndicale. Elle montre surtout le rôle d'une conception sous-jacente du droit du travail, à la fois source de protection, sur le plan des principes tout au moins, et soumis à une nécessaire évolution.

Face à la position patronale qui considère illégitime le recours à la jurisprudence comme source de droit, les formations des conseillers salariés sont des lieux d'exercice où l'on apprend à faire usage des jurisprudences jugées favorables aux salariés et où l'on cherche des moyens pour inverser une jurisprudence réputée défavorable.

*On a des formations qui s'intitulent jurisprudence, donc là on passe en revue les grands revirements de la cour de cassation et derrière on essaie de voir comment on peut faire évoluer cette jurisprudence qui n'est pas forcément favorable.<sup>18</sup>*

Comme nous avons commencé à le voir, la vision dynamique de la justice prud'homale se retrouve à travers les enjeux que certaines organisations salariées tentent d'introduire dans la justice prud'homale et qui sont bien souvent le prolongement d'actions syndicales ou encore le reflet d'enjeux de société. De ces enjeux stratégiques qui se traduisent par des tentatives d'évolution jurisprudentielle, on peut citer quelques exemples comme la discrimination syndicale et le harcèlement moral. Ces deux thèmes ont été très souvent cités dans les entretiens réalisés avec les conseillers des deux collèges comme les exemples types de sujets d'opposition systématique entre les deux collèges.

La formation est le lieu privilégié où peuvent être établies des stratégies à long terme. La prise en compte de la question de la discrimination syndicale s'est ainsi traduite à la CGT par la mise en place de stages de formation depuis une dizaine d'années. De même, un responsable de cette organisation nous expliquait vouloir faire évoluer la reconnaissance de la question de la santé au travail à travers les formations qu'il dispense, même si cette action n'est à ses yeux que le prolongement de l'action revendicative conduite en dehors de la juridiction.

*« Vous avez tout un tas de salariés qui sont en totale inégalité devant ces problèmes de santé. On voit bien ici les litiges qu'on peut avoir et puis ce qu'on peut entendre par ailleurs. Donc dans cette manière-là il y a véritablement une volonté de faire progresser bien évidemment en termes*

---

<sup>17</sup> Président du CPH, collègue salariés, section industrie, CGT, administrateur et formateur de l'organisme PRUDIS.

<sup>18</sup> Conseillère au CPH, présidente de la section activités diverses, CGT, formatrice.

*de jurisprudence mais surtout en termes revendicatifs. Parce que la jurisprudence elle se cale quand même sur l'existant. »*<sup>19</sup>

Un autre exemple de stratégie mise en place par la même organisation syndicale au sein du conseil des prud'hommes concerne le Contrat Nouvel Embauche (CNE) et ceci nous fournit une autre illustration du rôle de la formation syndicale. La CGT ayant affiché son objectif de créer une « insécurité juridique » autour de ce contrat, des formations sont l'occasion de réfléchir aux moyens juridiques susceptibles d'être utilisés pour y parvenir.

*« Comme on est au début d'une création jurisprudentielle, je trouve que justement là explorer des pistes aussi bien au niveau du code du travail que du droit international c'est très enrichissant, c'est très enthousiasmant et c'est là vraiment que la formation elle sert à quelque chose et qu'on peut être créatif et créateur de jurisprudence. »*<sup>20</sup>

La même formatrice explique que l'objectif de son organisation est de mettre en échec le CNE.

*C'est que l'ambition de la CGT, on l'a pas caché, c'est de faire échec au CNE. Par tous les moyens possibles de faire échec au CNE. Donc faire échec, ça veut dire créer une insécurité juridique autour du CNE qui soit telle que les employeurs hésitent avant de conclure un CNE. Parce que pour nous le CNE c'est vraiment la précarisation totale du salarié. En partant de là, si on dit que l'ambition de la CGT c'est de créer une insécurité juridique, eh bien concrètement il faut ce que nous en tant que conseillers prud'hommes et en tant que défenseurs syndicaux, parce que en général les formations sont faites pour les deux, qu'est-ce qu'on peut faire pour justement aboutir à l'objectif de créer cette insécurité juridique.*

Ces exemples traduisent la manière dont les organisations syndicales instrumentalisent la justice prud'homale. De fait, la juridiction prud'homale est le théâtre de stratégies, transmises et construites en formation syndicale, et dont les logiques sont extérieures à l'enceinte du conseils. Afin de poursuivre au delà de cette dimension d'instrumentalisation, il faut restituer la question de la formation des conseillers dans une sociologie des conseils de prud'hommes et mettre l'accent sur les logiques identitaires qui sous-tendent ces stratégies et caractérisent une justice prud'homale située à la frontière du champ juridique et du champ syndical.

### **La dimension identitaire des stratégies syndicales**

Comme nous l'avons vu jusqu'ici, être conseiller prud'homme ne signifie pas seulement être un juge compétent (compétences acquises en partie en formation) mais aussi être un élément d'un groupe syndical plus large. Si ce double rôle s'illustre par la mise en place de stratégies au sein du conseil, il peut être également observé au sein de divers procédés directement liés à la formation syndicale qui permettent de faire exister le groupe et sa cohérence. Ainsi, la formation est un lieu de socialisation du nouveau conseiller où peuvent se transmettre des spécificités organisationnelles, des visions du droit et des stratégies collectives, mais aussi contribuer à l'unité d'un groupe par l'homogénéisation des pratiques comme par l'entretien d'espaces d'échanges.

#### *La formation syndicale comme lieu d'échanges*

Au delà des compétences et de l'acquisition de techniques juridiques, la formation est également un lieu de socialisation qui permet la transmission de conceptions du droit et de stratégies syndicales. Notre travail n'a pas porté directement sur la socialisation au sein des formations, mais il semblait important de redonner ici quelques éléments glanés au fil des

---

<sup>19</sup> Président du CPH, collègue salariés, section industrie, CGT, administrateur et formateur de l'organisme PRUDIS.

<sup>20</sup> Conseillère au CPH, présidente de la section activités diverses, CGT, formatrice.

entretiens, tant il est nécessaire de penser l'usage de la formation syndicale au regard des représentations des conseillers.

En effet, le temps de la formation, fixé à six semaines par mandat par la loi, est organisée de manière à créer des liens dans l'organisation syndicale autour de l'activité prud'homale. Ainsi, certaines formations peuvent durer plusieurs jours pendant lesquels expériences et vécus sont échangés. Cette nécessité est renforcée par le fait que les conseils de prud'hommes peuvent fonctionner de manière différente d'une ville à une autre.

*« J'ai suivi une formation pédagogique à l'université de Strasbourg, sur quatre semaines. J'ai rencontré des camarades de Meaux, de Nantes, de Caen, qui eux ne pratiquaient pas du tout l'exécution provisoire. Ça rentrait pas du tout dans les usages du conseil. »<sup>21</sup>*

La formation permet de mettre en commun, à des niveaux différents de structuration (UD, région, national), les pratiques des individus. Cela facilite également la préparation des conseillers afin de à mettre en application, conseil par conseil, des orientations stratégiques d'ensemble.

*« Quand on va sur une formation de la région, ce qu'il y a de bien c'est qu'on rencontre les autres prud'hommes ou futurs conseillers, ça permet aussi de confronter et de voir les méthodes de chacun, ce qui permet d'améliorer aussi nos propres méthodes. Après quand la région fait des formations, le contenu des formations, on peut en discuter »<sup>22</sup>.*

Par ailleurs, la formation est un moment de contacts, de transmission d'information et d'expériences entre d'anciens conseillers et de plus jeunes élus. Il est fréquent que les formateurs soient eux-mêmes des conseillers prud'hommes. Au delà de la formation technique, il y a donc des enjeux stratégiques à faire coexister, dans les formations, des conseillers aux expériences diverses même si cela va de pair avec le contenu de la formation elle-même.

*« Le rôle des anciens il est important (...) parce qu'il y a aussi la connaissance de l'adversaire, du conseiller prud'homme employeur qui est là, la façon dont il réagit. Les anciens ils connaissent. Ça c'est un apport supplémentaire. »<sup>23</sup>*

Pris sous l'angle de l'individu, la formation semble donc être un exercice qui permet au conseiller de se former (acquisition de connaissance), de penser son rôle (norme du bon conseiller...) et de se replacer dans un ensemble plus large (mutualisation d'expériences, discussion dans un groupe). En cela, la formation constitue un moment propice à la transmission de conceptions du droit du travail et de stratégies syndicales situées à un niveau plus collectif. Il nous semblait important de noter que la formation joue un double rôle pour l'individu, à la fois un apport de connaissances techniques et précises qui l'aideront à tenir son rôle, mais en même temps la formation constitue un moment d'échange qui permet de faire exister le groupe.

### *Des « cultures » organisationnelles*

Une des manière de faire exister ce groupe consistant à transmettre des visions du droit en lien avec des postures syndicales lors des sessions de formation. Plusieurs responsables de formation nous ont dit leur objectif de transmettre des éléments identitaires dans le cadre des

---

<sup>21</sup> Conseillère au CPH, présidente de la section activités diverses, CGT, formatrice.

<sup>22</sup> Entretien effectué avec le responsable de la formation syndicale de l'UD CFDT.

<sup>23</sup> Entretien avec le président du conseil de prud'homme, section industrie, CGT, formateur PRUDIS.



stages de formation ou des commissions juridique. Une responsable de la formation syndicale de l'URI CFDT nous explique que la formation des conseillers prud'homaux n'est pas seulement l'occasion de transmettre des « connaissances pures », mais aussi de transmettre des éléments quant à la spécificité de l'organisation.

*« A l'URI on va travailler les connaissances, certes, mais aussi être conseiller prud'homal CFDT c'est quoi ? Donc on aborde la question de la posture du conseiller prud'homal CFDT, et pour le coup dans chaque thématique de formation proposée au niveau régional. »<sup>24</sup>*

Pour une formatrice de la CGT, son organisation syndicale se démarque par une certaine combativité qui se retrouve dans la conception du rôle de conseiller prud'homme qui se doit d'être actif en conciliation.

*« La philosophie de la CGT il y a quand même l'idée qu'on s'affronte au patronat, et ça transparait dans l'activité qu'on développe aux prud'hommes, donc le juge acteur qui se retrouve en bureau de conciliation, un petit peu moins en bureau de jugement parce qu'il a un petit moins de pouvoir, mais surtout en bureau de conciliation et en référé. »<sup>25</sup>*

Ces éléments montrent combien l'enjeu de la formation pour les organisations syndicales n'est pas seulement d'envoyer, dans les conseils de prud'hommes, des personnes formées mais également des syndicalistes. La formation ainsi dispensée sur des points de droit ou sur des éléments de procédure permet de faire passer aux conseillers nouvellement élus des visions syndicales qu'ils réinvestiront dans les conseils au travers de diverses stratégies.

#### *Une fonction d'homogénéisation de l'activité prud'homale*

La formation des conseillers prud'hommes, dont le développement a accompagné l'évolution de la juridiction depuis sa réforme en 1979, a aussi pour fonction d'homogénéiser les pratiques. Elle permet ainsi de donner une formation minimale indispensable aux conseillers élus dans de petits conseils où le volume d'affaires apparaît insuffisant pour se former sur le tas.

*« [...] je crois que encore plus dans les petits conseils où il y a moins d'affaires quoi, et où ils souffrent d'un manque de pratique et de mise en action de ce qu'ils ont appris dans le cadre des formations. Ça permet à ceux qui sont les petits conseils et qui peuvent pas avoir accès à un certain nombre de choses, parce que nous aussi on a accès à toutes les informations, que ce soit jurisprudentielles..., un petit conseil ils sont réduits parce qu'il y a un budget, parce qu'il y a une organisation du conseil qui fait qu'ils ont pas accès à toute la jurisprudence. Ce qui fait que pour eux c'est très important qu'ils puissent aller dans la formation pour aller apprendre un certain nombre de choses. »<sup>26</sup>*

Au sein de chaque organisation syndicale, elle peut être le vecteur d'une homogénéisation des pratiques entre les équipes syndicales investies dans les conseils. La diversité des pratiques au sein des conseils fait apparaître la nécessité de l'homogénéisation à des fins de cohérence politique qui permet la réalisation des objectifs. Une manière de mettre en place cette cohérence est d'essayer de réorganiser la structure de formation.

*« Ce qu'on appelait la régionalisation de la formation syndicale, c'est trouver un peu plus de cohérence qu'on en a actuellement entre les différentes structures sur les propositions de formations que l'on fait aux militants... au militant ou l'adhérent CFDT de la région. »<sup>27</sup>*

---

<sup>24</sup> Responsable de la formation syndicale à l'Union régionale interprofessionnelle (URI) CFDT.

<sup>25</sup> Conseillère au CPH, présidente de la section activités diverses, CGT, formatrice.

<sup>26</sup> Entretien avec le président du conseil de prud'homme, section industrie, CGT, formateur PRUDIS.

<sup>27</sup> Entretien avec une formatrice de CFDT.

Ces réorientations ne se font pas sans poser de problèmes politiques en interne des organisations car la formation syndicale est un enjeu de pouvoir.

Par ailleurs, nous avons pu noter une autre dimension de cette homogénéisation qui se joue à une échelle plus large, celle du collège salarié. En effet, il est apparu qu'un des objectifs des conseillers, et à travers eux de leur organisation, est de chercher à amener les autres organisations syndicales à leurs analyses et à leurs pratiques sur des points jugés fondamentaux.

*« Sauf qu'au niveau juridique et au niveau conseiller prud'hommes nous, on a pas caché la stratégie qu'on met en place si on la trouve bonne. On dit comment nous, on conçoit. Soit l'organisation syndicale, elle est pas d'accord et elle adoptera pas, c'est son problème, soit elle l'adopte et nous cachera pas parce que si on met en place une stratégie et qu'on dispense c'est pour que tout le monde s'aligne à notre stratégie pour le bien du salarié. »<sup>28</sup>*

On a ici une autre illustration de ce rôle en tension que représente le mandat prud'homal. Les organisations cherchent à diffuser leurs visions des choses dans un objectif d'homogénéisation, tout en revendiquant la paternité de certaines stratégies à des fins identitaires.

Enfin, il existe également des homogénéisations au niveau des pratiques individuelles des conseillers. Nous avons pu constater que des sanctions pouvaient être appliquées à un conseiller ne respectant pas la stratégie.

*« Quand on leur demande de faire des statistiques en disant, combien tu as fait de jugements, combien tu as donné raison, combien tu as donné tort, combien de rédaction de jugement tu as pris. Il y en a certain qui réponde et d'autres on y a pas. On y aura jamais. On essaie d'inculquer ça mais on a des difficultés. Par exemple, pour le prochain mandat, il y en a qui sont conseillers prud'hommes jusqu'en 2008 mais en 2009 ils seront plus conseillers prud'hommes parce qu'ils seront plus sur les listes, parce qu'ils ont pas fait leur job, parce qu'on les voit jamais. Je fais le vilain petit canard, le père fouettard mais on essaie d'inculquer que le mandat de conseiller c'est pas « je suis un magistrat » pour mettre sur la carte de visite. »<sup>29</sup>*

La dimension stratégique et politique de la formation oriente les moyens par lesquels les organisations, et les groupes à l'intérieur des organisations, se mobilisent pour faire passer des homogénéisations, parfois contradictoires, sur les pratiques comme sur les objectifs politiques de l'activité prud'homale.

## **Conclusion**

Avec cette présentation partielle de notre terrain, nous avons voulu dégager les grandes lignes qui nous semblaient importantes pour mieux comprendre en quoi la formation syndicale constitue une ressource stratégique et identitaire pour les organisations syndicales de salariés au sein de la juridiction prud'homale. Ainsi, nous avons pu voir qu'elle permet de transmettre des éléments techniques et juridiques dans le but de former des conseillers compétents. Mais cette compétence n'a pas comme objectif la seule qualité de la prestation individuelle mais bien de promouvoir la capacité du conseiller à mettre en convergence l'activité quotidienne du juge avec les stratégies syndicales d'ensemble de l'organisation ou du collège auquel il appartient. La formation, en apparence pensée comme un apport à l'individu nouvellement élu, et également un moyen de transmettre un certain nombre de considérations à la fois politiques, identitaires et stratégiques.

---

<sup>28</sup> Entretien avec le responsable de la formation syndicale de l'UD CFDT.

<sup>29</sup> Entretien avec le responsable de la formation syndicale de l'UD CFDT.

Par ces quelques observations nous ne voulons pas réduire la socialisation au seul moment de la formation mais bien montrer que dans une activité juridique qui est pensée comme le *continuum* d'un engagement militant (dans le collège salarié), la formation occupe un rôle de vecteur de valeurs et d'attitudes collectives non négligeable. L'articulation entre la formation et son réinvestissement reste encore en chantier et nécessiterait de travailler davantage sur le contenu des formations mais ce travail permet, nous l'espérons, de témoigner de certaines représentations à travers diverses pratiques et conceptions du droit.

### ***Références bibliographiques***

BONAFE-SCHMITT Jean-Pierre, « Pour une sociologie du juge prud'homal », *Les Annales de Vaucresson*, n°23, 1985, Centre de Recherche Interdisciplinaire-Vaucresson.

BONAFE-SCHMITT Jean-Pierre, « Les prud'hommes : du conseil de discipline à la juridiction de droit commun du travail », *Le mouvement social*, n°141, oct.-dec. 1987, pp. 121-148.

BOURDIEU Pierre, La force du droit. Eléments pour une sociologie du champ juridique », *Actes de recherche en sciences sociales*, n°64, 1986, p. 3-19.

BRUGNOT Thomas, PORTE Emmanuel, « Apprendre et transmettre le savoir-faire prud'homal : formation syndicale et rôle des pairs », Communication au Colloque « Actualité d'une justice du travail », Paris, 7-8 novembre 2006 (Actes du colloque à paraître).

CAM Pierre, « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, n°19, 1978, pp. 3-27.

MICHEL Hélène, « Les conseillers prud'hommes, des juges de terrain. L'appréciation des litiges du travail à l'aune de l'expérience professionnelle », Communication au Colloque « Actualité d'une justice du travail », Paris, 7-8 novembre 2006 (Actes du colloque à paraître).

WILLEMEZ Laurent, « La spécialisation juridique dans la trajectoire des conseillers prud'hommes », Communication au Colloque « Actualité d'une justice du travail », Paris, 7-8 novembre 2006 (Actes du colloque à paraître).