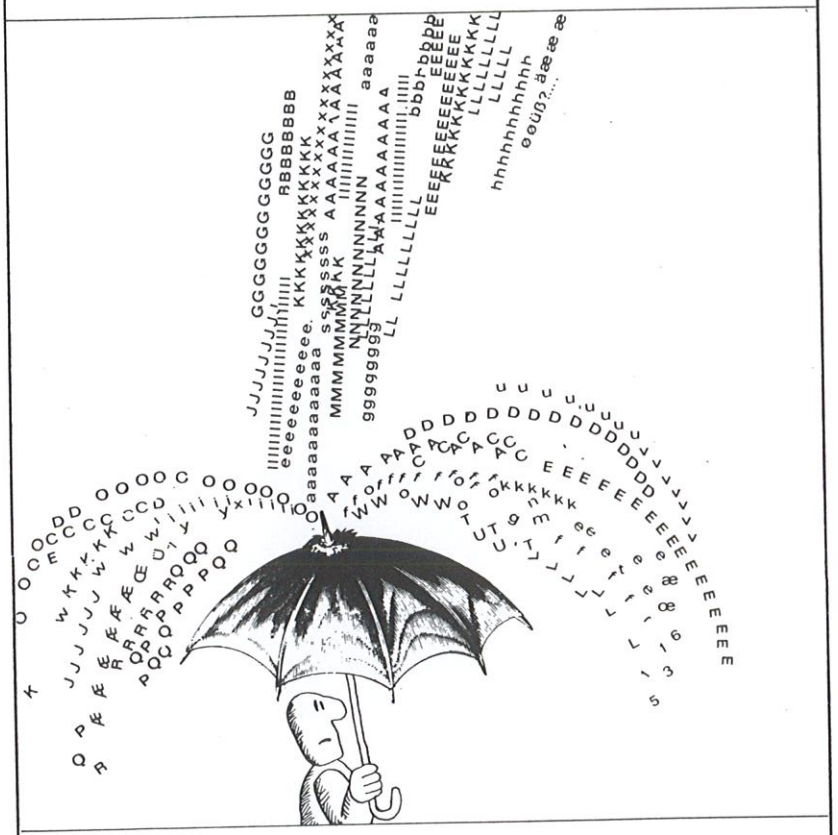
Les prud'hommes, hier et aujourd'hui



1. Brève histoire des prud'hommes.
2. Un outil de l'action syndicale.

Les prud'hommes, hier et aujourd'hui

Cet article n'a pas pour but d'analyser en détail le contenu de la loi récente (*) mais de situer cette loi dans toute une évolution commencée depuis les débuts du XIX[e] siècle. Il se propose aussi d'analyser les caractères de l'institution considérée comme un outil au service de l'action syndicale.

I Brève histoire des prud'hommes

Contrairement à une opinion assez répandue, il n'existe pas, avant le XIX[e] siècle, de véritables juridictions prud'homales au sens où nous l'entendons aujourd'hui. Ces juridictions n'apparaissent pleinement que dans le cadre du capitalisme industriel et sous la pression croissante du mouvement ouvrier. Aussi nous débuterons notre étude avec les premières années du XIX[e] siècle (1).

* Cette analyse sera faite dans « Action juridique » de mai 1979.

(1) Pour cette approche nous nous sommes inspirés largement de l'étude de Marcel David : « Evolution historique des conseils de prud'hommes ». Droit social, février 1974.

■ *Des tribunaux non paritaires*

Lorsqu'en 1806, cédant aux demandes des fabricants lyonnais, Napoléon régénère le « Bureau commun de la grande fabrique », institution qui réglait les rapports entre professionnels de la soierie sous l'Ancien Régime, il n'établit pas un conseil de prud'hommes au sens où nous l'entendons aujourd'hui.

En effet, la parité patrons-ouvriers n'existe pas. La « fabrique » lyonnaise comprend trois catégories :

des « *fabricants* » qui sont en réalité des marchands, fournisseurs de la matière première et vendeurs du produit fini, ils passent contrat avec des *chefs d'atelier* pour le tissage des étoffes. Ceux-ci, véritables sous-traitants, font travailler un ou plusieurs *compagnons,* à qui ils répartissent une partie du prix qui leur est versé par les fabricants (tarif). Dans le conseil de prud'hommes lyonnais, comme dans ceux qu'on instituera ensuite dans d'autres villes (75 conseils existent en 1847), seules les deux premières catégories, fabricants et chefs d'atelier, sont représentées ; les compagnons en sont exclus. En outre un décret de 1809 exige que les fabricants aient toujours un représentant de plus que les chefs d'atelier.

L'institution, chargée des tâches disciplinaires de la profession, a un caractère essentiellement conciliateur.

Suite à la révolte des canuts lyonnais en 1831, la seule concession faite aux travailleurs fut une réforme des prud'hommes, qui, bien que ne remettant pas en cause les caractères que nous venons de souligner, suscita un certain espoir chez les travailleurs (2). Dans les mois qui suivirent cette réforme on vit des canuts se presser aux réunions du conseil et, en 1832, des tullistes, mécontents du tarif, réussir, grâce au conseil, à passer un compromis avec les fabricants. Mais très rapidement, la situation se dégrada. La crise de l'institution atteignit son paroxysme lorsque six fabricants sur sept démissionnèrent en déclarant que « ce qui devrait être un sanctuaire de la justice était devenu un champ de bataille ». Finalement le gouvernement donna raison aux fabricants contre les chefs d'atelier soutenus par les compagnons et annula la seule concession faite aux canuts à la suite des « événements » de 1831.

(2) R. J. Bezucha, « Aspects du conflit des classes à Lyon 1831-1834 ». Le mouvement social, juil.-sept. 1971.

■ *La parité instituée puis amendée*

Voulant se mettre en accord avec les principes du suffrage universel, par décret du 27 mai 1848, la IIe République rend électeurs et éligibles tous les professionnels, y compris les simples ouvriers. Elle instaure en outre au sein du conseil la parité entre d'une part les fabricants, chefs d'atelier et contremaîtres, d'autre part tous les ouvriers.

On peut cependant se demander si le mode de scrutin envisagé était de nature à faciliter le bon fonctionnement de l'institution. En effet, patrons et ouvriers, convoqués séparément par le préfet, procédaient par scrutin de liste à la désignation, dans leur catégorie respective d'un nombre de candidats triple de celui nécessaire ; puis sur la base des candidatures ainsi établies, les patrons procédaient à l'élection des prud'hommes ouvriers et les ouvriers à l'élection d'un nombre égal de prud'hommes patrons. La présidence, avec voix prépondérante, et la vice présidence revenaient alternativement à un patron et à un ouvrier.

Avec ce système de votes croisés, on espérait, selon les termes de Flocon, ministre du commerce, faire entrer patrons et ouvriers « dans la voie de la fraternité ». « Ne voyez-vous pas que les rapports des patrons avec les ouvriers seront dépouillés de cet antagonisme qu'ils y apporteraient s'ils venaient de part et d'autre ? ». Malgré cette volonté de calmer les appréhensions patronales, cette « conquête républicaine » fut rapidement remise en cause.

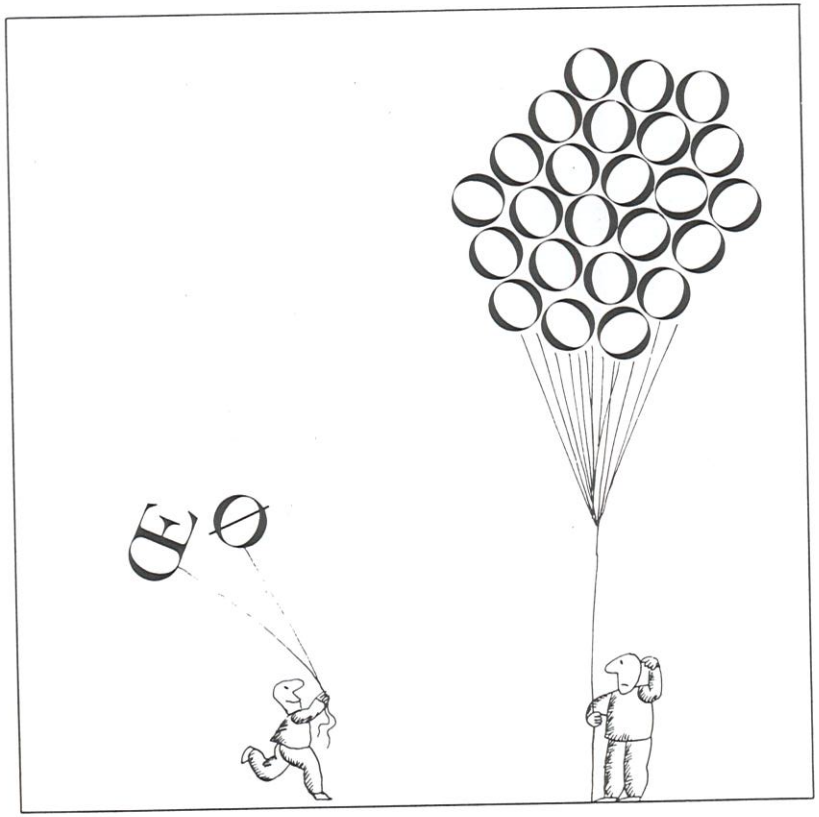
Non seulement, au lendemain des journées de juin 1848, les conseils connurent bien des difficultés de fonctionnement, mais encore la IIe République finissante et le second Empire, dès sa naissance, s'employèrent à modifier le caractère de parité : président et vice-président furent nommés directement par l'Empereur ; le système de l'élection double et croisée fut supprimé ; mais surtout chefs d'atelier et contremaîtres furent désormais rangés dans le collège ouvrier, réduisant d'autant la représentation des véritables ouvriers, tandis que l'électorat et l'éligibilité étaient soumis à des conditions restrictives d'âge et d'ancienneté dans le métier, qui gênaient surtout les ouvriers.

Sous le second Empire, certains conseils vont tendre ainsi à devenir des « agents de pacification sociale ». A Lyon, selon G. Duveau (3), le fait que « la municipalité verse aux prud'hommes ouvriers une indemnité semble avoir endormi leur ardeur

(3) « La vie ouvrière en France sous le second Empire », Gallimard 1946, p. 281.

révolutionnaire ». Au contraire à Roubaix, à Troyes, à Tourcoing... les conseils sont considérés par les ouvriers comme un outil pour des fins révolutionnaires, comme un moyen permettant d'établir une jurisprudence transformant favorablement les conditions de travail.

Parmi les jugements de cette époque on peut citer un jugement réduisant au minimum une amende abusive ; pour avoir contrevenu au règlement intérieur interdisant le port des sabots, deux ouvriers s'étaient vu infliger une amende de 10 F ; le tribunal la réduisit à 50 centimes. D'autres affaires virent la condamnation d'une compagnie de chemin de fer pour licenciement non légitime... Cependant dans tous les cas, les jugements furent annulés par la Cour de cassation.



■ *Retour à la parité*

Au lendemain de la commune (4), certaines chambres syndicales voient dans les prud'hommes un moyen de résoudre les conflits du travail sans recourir à la grève et, en 1873, elles tentent de susciter chez les travailleurs un intérêt pour l'institution à l'occasion des élections aux conseils. Pourtant, lors du premier congrès ouvrier, en 1876, alors que les délégués tentent de mettre au point un programme de réformes immédiates la question des prud'hommes ne suscite qu'un débat très bref.

Il n'en est pas de même deux ans plus tard, en 1878, lors du Congrès de Lyon, les représentants des syndicats s'intéressent alors : au mode d'élection tant des conseillers que du président, au problème de la rémunération des « juges » ouvriers, à la prise en charge du secrétariat par un « expert » syndical, à l'autonomie de chaque conseil pour l'élaboration de son règlement intérieur, à la gratuité de la justice prud'homale.

Dans les années qui suivent, le mouvement syndical va être unanime à revendiquer la régénération des conseils de prud'hommes. Pour les militants qui persévèrent dans une optique mutuelliste et corporative, les conseils apparaissent comme un moyen de défendre les droits des travailleurs sans remettre en question ceux des employeurs. Pour ceux qui voient dans la lutte des classes un moyen de remise en cause du système établi, ces conseils sont considérés comme un des tremplins pouvant permettre aux travailleurs de « s'aguerrir dans l'affrontement et de raffermir la conscience qu'ils ont de l'opposition irréductible entre leurs intérêts et ceux des patrons ». (M. David).

Cette volonté du mouvement ouvrier de régénérer les prud'hommes « républicains » rencontre un écho du côté du gouvernement en place en 1880. N'y a-t-il pas, par ce biais, un moyen de renforcer le dialogue entre patrons et ouvriers, de faire reculer la lutte des classes ? Aussi les « opportunistes » au pouvoir décident le retour au système de 1848 à l'exception toutefois de la double élection croisée, mais y compris la voix prépondérante d'un président alternativement patron et ouvrier.

Le patronat ne l'entend pas de cette oreille : artifices de procédures, tentatives de blocage du fonctionnement par démission des élus patronaux... tous les moyens sont bons pour tenter de faire reculer le gouvernement. Mais celui-ci reste ferme sur ses positions et rend même légal en 1884 le fonctionnement unilatéral des conseils, hors de la présence des conseillers

(4) A Moutet, « Le mouvement ouvrier à Paris au lendemain de la commune », Le mouvement social, janv.-mars 1967.

patrons démissionnaires. Les patrons ne se tenant pas pour battus, la lutte va durer quinze ans. Le mouvement ouvrier défend l'institution qu'il considère comme une de ses conquêtes et organise pour ce faire des comités de vigilance.

■ *Vers l'organisation actuelle*

Ne se contentant pas de défendre l'institution, le mouvement ouvrier élabore à la fin du XIX^{e} siècle diverses propositions tendant à améliorer son fonctionnement. Des congrès s'intéressent à ce problème ; l'un deux, spécialement convoqué en 1899, donne lieu à trois jours de discussions en présence des délégués de 120 organisations.

Sur la base de certaines de ces conclusions, la Chambre des députés est saisie de projets et propositions de loi. Toutes se heurtent à l'opposition résolue du Sénat où les thèses patronales sont défendues par une large majorité. Il va falloir plus de dix ans pour arriver à un compromis entre les deux assemblées ; celui-ci fera l'objet des lois de 1905 et 1907, mais comme tout compromis il ne saurait satisfaire entièrement l'une et l'autre partie.

Jusqu'alors l'appel en matière prud'homale était de la compétence des tribunaux de commerce composés uniquement de patrons. La CGT préconisait un « conseil de prud'hommes d'appel » constitué sur le modèle des conseils de prud'hommes jugeant en première instance. La loi, tout en supprimant la compétence du tribunal de commerce, ne se rallia pas à la proposition CGT mais rendit compétent le tribunal civil, aujourd'hui la Cour d'appel.

Le Sénat refusant le maintien de la voix prépondérante d'une présidence alternative il fallut trouver un autre système pour départager les conseillers en cas d'égalité des voix.

Ce rôle fut confié au juge de paix : juge « départiteur » ; le bureau siège alors sous la présidence du juge de paix (aujourd'hui juge du tribunal d'instance).

La loi de 1907 étendit l'électorat aux femmes, elles ne seront éligibles qu'en 1908.

En ce qui concerne l'extension territoriale des conseils, elle subordonne leur création à la demande du conseil municipal de la commune intéressée, tandis qu'une loi de 1908 donna au juge de paix compétence en matière prud'homale là où n'existaient pas de conseils de prud'hommes.

■ *Simples retouches jusqu'à la loi récente*

Avec la loi de 1907 apparaît la section « commerce » à côté de la section « industrie ». La notion de section provient de l'état des relations et des conditions de travail à la fin du XIX[e] siècle. Chacun doit pouvoir être jugé par ceux qui connaissent, donc exercent le même métier. En l'absence d'un code du travail et de conventions collectives le rôle des coutumes et des usages propres à la profession est important.

Les discussions au Sénat donnèrent une image de l'employé collaborateur du patron et par conséquent trop solidaire de celui-ci pour pouvoir s'opposer à lui dans toute autre instance professionnelle que les tribunaux de commerce. Sur requête de la CFTC, il fallut un arrêt du Conseil d'Etat pour que les employés soient considérés comme une « profession » et pour que la loi leur reconnaisse le droit d'être électeurs et éligibles aux prud'hommes, tout en tenant compte des particularités de leur situation.

Une loi de 1932 institue une section « agriculture » ; c'est-à-dire qu'elle rend possible, mais sans réelle volonté d'aboutir, l'extension de cette juridiction à l'agriculture. Début 1979 moins de 50 conseils sont dotés d'une telle section.

L'ordonnance du 22 décembre 1958 créera une section des professions diverses qui ne sera en fait jamais mise en place. En auraient été justiciables notamment les salariés des associations, ceux du secteur non lucratif et les gens de maison, mais le CNPF n'entendait nullement permettre que de « faux patrons », directeurs d'associations, siègent comme conseillers patrons.

Avec la loi qui vient d'être votée la création d'une section « cadres » a pour seule raison d'être de les séparer encore plus des autres salariés et de satisfaire une revendication catégorielle de la CGC. Cette rupture de l'unité du collège des travailleurs entraîne de plus des risques sérieux de voir certains élus cadres se tourner du côté du patronat.

Diverses modifications aux règles de procédures ont été apportées par le décret du 12 septembre 1974. A chaque stade de la procédure, des demandes nouvelles et complémentaires peuvent maintenant être formulées — le bureau de conciliation peut décider certaines mesures : délivrance de pièces telles que certificat de travail, versement d'une provision sur salaire, mesures conservatoires de preuves... En ces domaines il y a possibilité d'introduction d'une procédure de référé si l'assemblée générale a décidé de l'organiser. Un conseiller rapporteur peut être chargé par le bureau de conciliation d'instruire le dossier d'une affaire.

La réforme du code de procédure civile en 1975 n'a pas été sans effet sur les prud'hommes, tout particulièrement en ce qui concerne la fonction inquisitoriale. Le juge ne doit plus être celui qui se contente de se prononcer à partir des preuves qu'on lui apporte, il peut aller sur le terrain, entendre les témoins, les experts, poser des questions... A l'image traditionnelle du juge qui attend et écoute se substitue une image plus moderne du juge plus actif qui recherche.

En dehors de ces retouches les conseils sont restés fondés sur les mêmes principes qu'au début du siècle. L'implantation des conseils dont les dépenses de fonctionnement sont supportées par les communes est loin d'être généralisée : cinq départements n'en ont aucun et le nombre moyen par département est de deux. Environ un salarié sur trois relève de leur compétence. De nombreux salariés sont écartés des conseils existants, soit parce que leur profession ou celle de leur employeur n'est pas visée au décret d'institution du conseil (ainsi par exemple en 1947 la catégorie des « manœuvres » n'y figurait pas), soit parce que le conseil ne comporte pas la section correspondante.

L'intérêt de la loi récente c'est de couvrir par un conseil de prud'hommes l'ensemble du territoire et des salariés de droit privé, hormis l'Alsace et la Moselle. Le financement sera assuré par l'Etat. Les conditions pour être électeur et éligible sont nettement améliorées, ainsi que le statut du conseiller salarié en matière de formation et de protection face à un éventuel licenciement. Le parlement a rejeté la désignation des membres des conseils que préconisait le CNPF. Les élections doivent maintenant concerner près de 15 millions de salariés ; elles doivent se dérouler pendant le temps de travail, au scrutin proportionnel suivant la règle de la plus forte moyenne sans panachage ni vote préférentiel, alors que le scrutin majoritaire et par catégories avait lieu un dimanche.

Il faut toutefois regretter le fractionnement systématique des conseils en cinq sections et le maintien des candidatures libres.

2 Un outil de l'action syndicale

Les prud'hommes sont une conquête ouvrière et défendue comme telle par les organisations syndicales. C'est un moyen pour les travailleurs d'obtenir réparation, une réparation presque toujours d'ordre financier. Ainsi par exemple la commission juridique de Cholet fait état en 18 mois d'un bilan de plus de

250 000 F « récupération par les salariés de ce qui leur avait été volé », celle de Nantes d'un bilan de 366 000 F.

S'il s'agit d'un centre de décision important, il est nécessaire que les travailleurs ne laissent pas la place vide. Mais il convient de connaître les limites de cet outil afin de ne pas lui demander plus qu'il ne peut donner. La défense individuelle reste un élément de l'action syndicale qui consiste prioritairement en l'organisation collective des travailleurs sur les lieux même du travail.

■ *Quelques limites de l'outil*

L'action devant les prud'hommes est engagée généralement après la rupture du contrat de travail par des salariés de petites et moyennes entreprises qui n'ont connu dans celles-ci ni section syndicale, ni délégués du personnel et qui considèrent que la façon dont ils ont été traités « n'est pas juste ». Ils entendent faire reconnaître « leurs droits » et ont souvent une confiance exagérée dans « la justice ». Si ces travailleurs s'adressent plus facilement à un conseil de prud'hommes qu'à un magistrat professionnel statuant en matière prud'homale c'est qu'ils se sentent plus proches d'une institution où siègent des « juges ouvriers ».

Cependant ceux-ci ne sont pas seuls, le conseil est *paritaire* et c'est là une limitation considérable pour faire reconnaître le « bon droit » des demandeurs salariés et pour « faire condamner le patron ». La nouvelle loi confirme ce caractère paritaire. La parité doit exister dans toutes les circonstances, sauf exception pour le conseiller rapporteur, il n'y a pas de décision en l'absence de représentants de l'un ou l'autre collège.

Cette parité est-elle essentielle à l'institution ? Pourquoi n'y aurait-il pas plus de salariés que d'employeurs ? Puisque ce sont eux qui subissent les décisions patronales ne doivent-ils pas pouvoir les contrôler ?

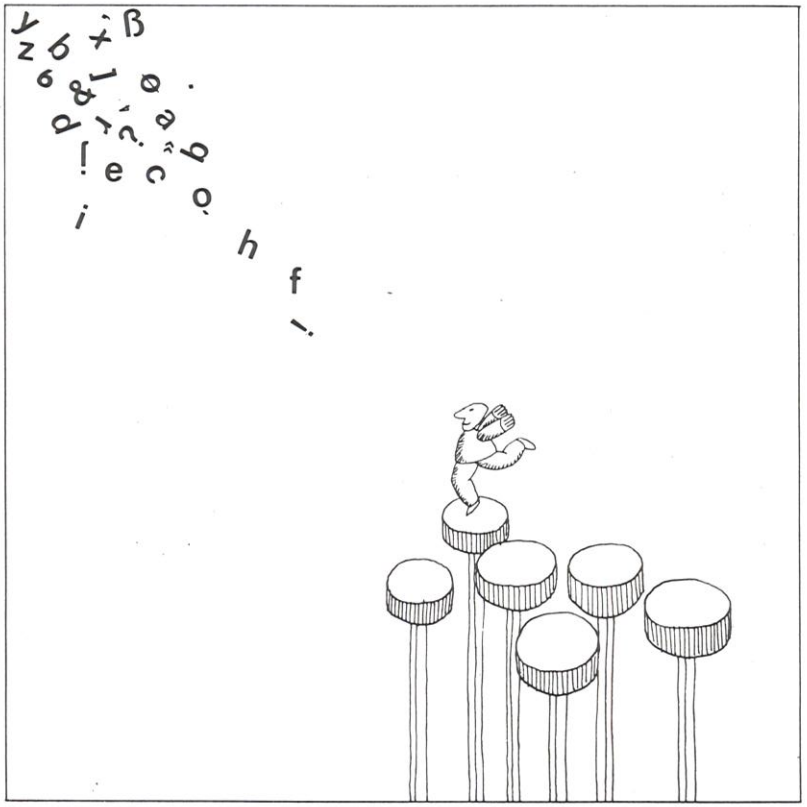
Une autre limitation tient au fait que la procédure est fondée sur *le régime de la preuve*. Comme l'écrivait E. Gaudillière (5) « puisque le salarié est demandeur, il devra, selon le droit commun faire la preuve de son bon droit. Et tant pis pour lui si cette preuve n'existe que dans les documents de l'entreprise. Tant pis pour lui si les seuls témoins éventuels sont au service du même employeur et risquent donc de ne pas oser dire ce qu'ils savent. »

(5) « En droit du travail absence de recours judiciaire ». Projet, mai 1972. Emile Gaudillière nous a par ailleurs fait profiter de sa grande connaissance de ces problèmes, au cours d'un entretien.

De ce point de vue, les cadres ont souvent plus de facilités que les ouvriers pour apporter les preuves de ce qu'ils avancent.

Il ne faudrait pas oublier non plus que le *fond du droit* n'est pas favorable aux salariés. Les « sources civilistes » du contrat de travail, renforcées par la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, consacrent le droit de propriété de l'employeur et l'état de subordination juridique et de dépendance économique du salarié. On comprend alors la réticence de ce dernier à porter ses litiges devant un tribunal tant qu'il est au service de son employeur.

Enfin, dernière limite que nous citerons, et non la moindre, la possibilité de *faire appel*. Derrière le conseil de prud'hommes il y a toute la pesanteur de l'appareil judiciaire : Cour d'appel et Cour de cassation. Le conseil de prud'hommes est inséré



dans l'organisation judiciaire formée exclusivement de magistrats professionnels. De ce point de vue, la nouvelle loi renforce encore l'emprise de cette tutelle. Le premier président de la Cour d'appel doit donner son avis, notamment pour la création de chambres spécialisées au sein de la section et pour la nomination du juge départiteur. Mais c'est surtout en ce qui concerne l'interprétation de la loi que les verrous de la jurisprudence sont les plus difficiles à faire sauter.

■ *Action prud'homale, partie de l'action juridique*

Lorsqu'on examine comment la CFTC, devenue CFDT, a conçu l'action juridique on constate une césure qui se situe à la fin des années 1950. Auparavant dans les rapports de congrès, l'action prud'homale était traitée pour elle-même ; on parlait du nombre de conseillers CFTC, des affaires traitées, des problèmes rencontrés... Lors du congrès de 1961, l'action prud'homale ne constitue plus qu'un élément d'un ensemble plus vaste, « les aspects juridiques de l'action syndicale » et, dans ce chapitre, on souligne le fait que « le syndicat donne au droit sa réalité et sa vie », et que « le syndicat force le droit ».

D'où, à partir de cette date, deux directions d'action. D'une part le congrès mandate le bureau confédéral pour « étudier et promouvoir une refonte complète de l'institution » des prud'hommes, selon un certain nombre de principes : généralisation, modalités électorales modernes, financement par l'Etat, gratuité... C'est à partir de là que la CFDT va élaborer ses positions sur ce problème, ce qui lui permettra de faire des propositions dont une partie se retrouve dans la loi récente.

L'autre direction, déjà amorcée quelques années auparavant, avec notamment l'affaire de la gestion autonome des œuvres sociales par les comités d'entreprise Michelin (1959-1969), tient compte des limites de l'institution prud'homale. D'une part, les prud'hommes, dont la compétence est limitée au contrat de travail, ne règlent pas les litiges relatifs aux libertés collectives des travailleurs dans l'entreprise. D'autre part, au-dessus des conseils il y a la Chambre sociale de la Cour de cassation qui tire du contrat de travail des conséquences très défavorables aux salariés.

Le syndicat va donc s'efforcer de faire avancer le droit en saisissant d'autres tribunaux, les tribunaux correctionnels par exemple, sur un certain nombre de questions. Au-dessus de ces tribunaux, on a en effet la Chambre criminelle de la Cour de cassation qui ignore le droit commun des contrats ou le contrat de travail ; elle ne juge qu'en fonction de la loi et de

sa finalité et statue par suite en fonction d'une autre logique que celle de la Chambre sociale. Les juridictions répressives ainsi saisies, statuent chaque fois qu'il y a infraction au code du travail dans le domaine des relations individuelles ou collectives de travail et leurs sanctions sont beaucoup plus décisives. Il en est de même pour les juges des référés qui tranchent les litiges « à chaud ». Les arrêts de ces juridictions ont souvent contribué à préciser le contenu de la loi et leur apport dans le domaine de la jurisprudence a été plus significatif que celui des prud'hommes (6).

Ceux-ci sont cependant utiles pour certains litiges présentant un intérêt considérable, qui dépasse l'intérêt du seul salarié en cause, par exemple en ce qui concerne l'application d'une convention collective, le calcul des congés payés, le respect des avantages acquis..., mais il s'agit alors de procès-tests.

■ *Le procès, conflit de classe*

Face à la juridiction prud'homale, les magistrats de carrière sont généralement très réservés car les prud'hommes leur semblent empiéter sur leur domaine dont ils sont assez jaloux. Les magistrats de gauche désireux de « faire du social » considèrent que les conseils leur en enlèvent la possibilité et, il est vrai qu'avec l'extension prévue par la loi récente, les tribunaux d'instance vont se voir priver d'une de leur dimension sociale.

Les juges techniciens reprochent aux conseillers de ne pas connaître le droit, ce dont profitent les cours d'appel. C'est un grief du même type qu'on retrouve dans la bouche de certains avocats, mais le malaise qu'ils ressentent a d'autres raisons. Devant un magistrat professionnel, l'avocat se sent à l'aise, ils sont du « même monde », une certaine connivence peut exister entre eux deux. Face à ces conseillers qui ne sont pas « du milieu » et dont il ignore les réactions, il a de la peine à se situer. Par ailleurs n'ayant pas le monopole de la défense l'avocat trouve en face de lui un délégué syndical qui ne « joue pas le jeu » comme le ferait un confrère. Le recours à l'avocat est cependant nécessaire dans les affaires prud'homales délicates.

Mais l'une des raisons de la difficulté de la plupart des membres des professions judiciaires à comprendre ce type de juridiction tient sans doute au fait que la réalité du travail, de

(6) CFDT Aujourd'hui, N° 23, janvier 1977. Le droit du travail dans la lutte des classes. Action Juridique CFDT, N° 4, juillet 1978. La stratégie judiciaire de la CFDT.

la situation vécue personnellement et collectivement par les travailleurs, pèse sur le procès d'un poids décisif.

En effet, il ne s'agit pas ici de la simple application du droit, domaine dans lequel la technique juridique doit incontestablement l'emporter sur les jugements de valeur et où il s'agit d'appliquer la jurisprudence de la Cour de cassation. « Le rôle du juge dans l'application du droit du travail a une tout autre portée, car l'interprétation du droit du travail est l'enjeu d'une bataille entre la logique des travailleurs et celle des patrons, d'un conflit de logiques... C'est le conflit entre les droits collectifs et individuels conquis par les travailleurs d'un côté, ceux de la propriété et des pouvoirs patronaux, de l'autre. C'est le conflit qui est au cœur des luttes sociales et qui émerge ici dans le débat judiciaire. Il ne sert à rien de vouloir l'étouffer en invoquant par exemple l'autorité de la Cour suprême. Mieux vaut, pour le progrès social et celui du droit du travail qu'il soit pris en charge par les conseillers et tranché par eux dans un débat où sont confrontés les différents aspects de la situation vécue par les travailleurs et les diverses « solutions juridiques possibles (7) ».

■ *Le conseiller : un militant*

De ceci il découle que le conseiller ne peut être un juge « neutre ». La conception CFDT n'a rien à voir avec celle que l'on a vu développer à l'Assemblée lors du récent débat : le conseiller jugeant au nom du « peuple français » ne saurait être en conséquence présenté par un syndicat ! Comme si le peuple français était une simple entité juridique et non un peuple de travailleurs, de chair et de sang, affronté dans l'entreprise à de dures réalités.

Le conseiller prud'homme n'est pas un magistrat comme les autres de par son mode de recrutement, sa formation et sa rémunération. Il lui faut éviter le piège de l'intégration.

Dans ce tribunal paritaire, face aux patrons qui ont une certaine formation, une habitude de la discussion, le prud'homme salarié, s'il n'est pas un militant enraciné dans la réalité ouvrière, formé et informé par son syndicat, relié à son organisation, ne peut remplir le rôle qui lui a été assigné par la loi et le conseil devient alors un tribunal patronal.

En contacts fréquents avec ses « collègues » patronaux du conseil, le risque pour le prud'homme salarié, c'est de s'engluer

(7) Jean-Paul Murcier : « La formation des conseillers prud'hommes ». Syndicalisme, 31-8-78.

dans le groupe que constitue le conseil et d'effacer les oppositions. Seul un conseiller ayant une certaine expérience des luttes, ayant déjà eu l'occasion de s'affronter avec les patrons, est à même d'éviter cet écueil et de ne pas craindre de s'opposer au sein de l'institution, tout en sachant transiger quand il le faut.

Ce qu'on demande au conseiller salarié, ce n'est pas d'être d'abord un technicien du droit. Certes, par rapport à 1907, période où n'existaient ni conventions collectives, ni code du travail, la situation a évolué, le conseiller ne peut remplir sa tâche avec simplement sa bonne volonté. Mais où le conseiller peut-il le mieux apprendre les éléments du droit du travail, sinon dans son entreprise, avec sa section syndicale d'entreprise, en essayant d'interpréter une clause ambiguë de convention collective, en recherchant des arguments pour une réunion de délégués du personnel ou en décryptant le système de salaires de l'entreprise ? Il est important pour lui de savoir où trouver les renseignements indispensables, mais il est tout aussi nécessaire d'être apte à travailler collectivement au sein d'une commission juridique.

Lié étroitement au syndicat, le prud'homme salarié lui apportera en contrepartie la connaissance des problèmes qu'il rencontre dans l'exercice de son mandat, concernant notamment les difficultés d'interprétation d'une convention collective, ce qui est très important pour l'amélioration future de celle-ci.

■ *Utiliser toutes les possibilités*

Au sein de cette juridiction collégiale il existe des possibilités de mieux œuvrer, dans l'intérêt des travailleurs, qui ne sont pas toutes exploitées à fond. Nous voudrions en conclusion simplement suggérer quelques pistes.

Ne faudrait-il pas utiliser davantage les pouvoirs inquisitoriaux donnés par la réforme du code de procédure civile de 1975 en multipliant, par exemple, les questions à l'audience, les descentes sur les lieux... ?

La question des délais est souvent vitale pour le salarié qui attend. Les conseillers salariés ont un rôle irremplaçable pour éviter que la procédure ne s'enlise, que le recours à l'expertise ne soit pas systématique et lorsque celle-ci est ordonnée que les délais soient respectés. D'une façon générale, la copie des jugements ne devrait-elle pas être notifiée au plus tard dans le trimestre qui suit l'audience du bureau de jugement ?

Ne conviendrait-il pas d'avoir recours plus fréquemment au juge départiteur ? Si le demandeur salarié a raison sur le fond,

mais que les conseillers salariés n'arrivent pas à faire partager leur conviction, le recours au juge départiteur permet de continuer la discussion, au sein du bureau de jugement, pour arriver plus sûrement à une solution favorable.

Si le fond du droit n'est pas à l'avantage du salarié, les conseillers peuvent refuser de participer à une décision inéquitable et faire appel au magistrat professionnel.

Se pose aussi le problème de l'application des décisions. Pour garantir celle-ci, ne pourrait-on assortir le jugement d'une astreinte ou de l'exécution provisoire ?

Au niveau d'une Cour d'appel, il devrait être aussi possible de faire remonter un paquet de procès de même nature (par exemple concernant le licenciement en cas de maladie). N'y aurait-il pas là un moyen de faire naître une nouvelle jurisprudence locale, voire régionale ?

L'important pour ce type de juridiction, c'est de ne pas rester figé dans une routine, mais de s'adapter pour répondre le mieux possible aux problèmes qui se posent en fonction de la diversité des lieux de travail, par exemple un procès sur un chantier du bâtiment ne peut être traité de la même façon qu'un procès au niveau d'un siège social. Il appartient aussi à chaque conseil de trouver sa zone d'autonomie, sa marge de liberté et de ne pas se laisser enfermer dans un carcan où ne l'on ne voit que les aspects étroitement juridiques des problèmes. Ceci ne peut se faire que sous l'impulsion des conseillers salariés, c'est dire l'importance de leur rôle et la nécessité pour eux de s'appuyer sur les structures syndicales.

Michel AUBRON, Michel BRANCIARD.