

Le « rapport de force » Entretien avec un conseiller prud'homme de l'industrie

Les prud'hommes apparaissent aujourd'hui d'une grande actualité : la réforme de la carte judiciaire a éliminé des dizaines de conseils, le Conseil d'État a annulé en mars dernier le décret modifiant les modalités d'indemnisation des conseillers et la question de l'efficacité du mode d'élection des conseillers donne lieu à des réflexions en haut lieu. Il n'est pourtant pas inutile de revenir, à l'occasion d'un entretien, sur l'activité de jugement des conseillers prud'hommes, leur rapport au droit et leur rapport au syndicalisme.

L'entretien avec ce conseiller prud'homme d'une quarantaine d'années, membre de la section de l'industrie du conseil d'une petite ville industrielle (dont des extraits sont publiés ci-dessous), permet de saisir un certain nombre de contraintes et de logiques propres à l'activité prud'homale. Et d'abord rappeler que les prud'hommes constituent un extraordinaire observatoire de la réalité du travail dans les associations et les entreprises, des conditions de ce travail et des relations entre salariés « ordinaires », patrons et syndicalistes : ici, l'activité qu'évoque l'interviewé, la fonderie, renvoie à un type de relations sociales que d'aucuns auraient pu considérer comme archaïques, sinon obsolètes ; il y est question de relations fondées sur des rapports de force et

Propos recueillis par
Laurent Willemez

des valeurs de virilité, bref des formes de relation propres à la culture ouvrière.

Mais il est aussi question dans cet entretien du travail syndical, dont la prud'homie n'est qu'une figure parmi d'autres. L'entretien donne particulièrement bien à voir une partie des conditions de travail du délégué (nombre de conseillers prud'hommes salariés sont aussi délégués du personnel, délégué CHSCT, voire délégué syndical ou membre du comité d'entreprise) ; il permet notamment d'insister sur une des réalités de ce travail de représentant, et qui a été jusqu'ici fort peu analysée : la difficulté de défendre l'ensemble des salariés, y compris ceux qui ne respectent pas les règles du jeu minimales ; dit autrement : défendre l'indéfendable. Tout représentant syndical s'est trouvé devant cette difficulté, dont l'interviewé se sort en la réinsérant dans les rapports de force, autrement dit les rapports de classes, qui sont par définition en défaveur du salarié.

Enfin, l'entretien nous rappelle la spécificité de l'activité prud'homale :

le rapport au droit. Si l'on s'accorde sur le fait que le droit est d'abord marqué par un ensemble de caractéristiques proprement scolastiques, c'est-à-dire renvoyant à l'univers de l'école et de l'écrit, alors on saisit toute l'ambiguïté des prud'hommes tels qu'ils sont vécus par les représentants des classes populaires : l'opposition extrêmement vigoureuse à l'univers scolaire n'empêche pas l'interviewé de vivre son rôle prud'homal dans une perspective qu'on pourrait qualifier de scolaire : il se plaît à mettre en valeur sa « sacoche prud'homale », de même que, dans d'autres parties non publiées de l'entretien, il insiste sur son travail de formation. Ce qui montre, s'il en était besoin, qu'au-delà de toutes les critiques qu'elle essuie, l'institution prud'homale reste une école ouvrière, un lieu d'éducation populaire au sens fort du terme.

Alors comment tu es devenu conseiller prud'hommes ?

On devient conseiller, un peu, déjà... il faut avoir envie de défendre les autres, déjà. Comme délégué du personnel ; c'est la même envie. Mais c'est quand même notre syndicat qui nous propose. On est candidat à une candidature, mais on est quand même proposé par notre syndicat. Si notre syndicat décide qu'on n'a rien à faire là-dedans, on n'y va pas. Faut avoir la hargne, aussi, de vouloir faire gagner les dossiers. Sinon, c'est pas la peine de devenir conseiller prud'homme. Si on devient conseiller prud'homme pour dire : je vais au conseil, je m'assois, j'écoute les patrons, on s'écoute, tout le monde s'entend et on fait des conneries à la fin, c'est pas la peine. Il faut avoir une conviction de faire gagner le salarié, sinon on n'y va pas.

Et qu'est-ce qui t'a donné envie de faire ça ?

Déjà, quand c'est qu'on commence à être syndicaliste, on est obligé d'aller fouiller dans le code du travail, d'aller fouiller dans la jurisprudence, un peu partout... déjà pour gagner des points dans son entreprise. On est obligé de passer par là. Parce que le meilleur moyen, c'est quand même le rapport de force, pour un syndicaliste. Si on n'a pas le rapport de force dans le dos, on peut aller voir le patron... Si le taulier veut pas bouger, hein, ce sera pas la peine. Par contre, si il y a 400 gusses dans mon dos, le patron va faire demi-tour. Il va dire : bon on va t'en donner un peu, et puis après tu fermes ta gueule. C'est comme ça que ça marche, hein ? Si on n'arrive pas à faire le rapport de force... Pour n'importe quel cas, même aux prud'hommes.

Et tu as dû apprendre du droit ? Tu as fait des études ?

Moi, j'ai deux CAP, deux BEP. De mécanicien et électricien. Et ça suffit largement, hein ? De toute façon, quand on sait faire une rédaction, à mon avis, et pas trop de fautes en français, on n'a pas besoin d'avoir grand-chose d'autre. Et puis lire un peu. On n'est pas plus cons que les autres. Les études... d'abord j'ai horreur des études. Moi, je dis qu'on fabrique beaucoup de cons à l'école. J'ai vu des gosses qui ont bac+2 ou bac+3 et qui font 10 fautes par ligne, enfin pas par ligne, sur 10 lignes. Attends, ils sont quand même responsables, ces mecs-là. Dans l'entreprise, ils te font des rapports, criblés de fautes : Et puis c'est ces mecs-là qu'il faut écouter ? Moi, je peux pas écouter un mec comme ça. Moi, j'y dis : ton rapport, quand il sera sans faute, tu me le

rapporteras et je te le signerai. D'accord ? Mais pas avant, et le mec, il repart avec son rapport. C'est pas la peine d'avoir été à l'école. Je lui dis : mais qu'est-ce que t'es allé perdre ton temps à aller à l'école, andouille ; t'aurais mieux fait de rester chez toi et de travailler pour commencer à cotiser de bonne heure pour avoir une retraite le plus tôt possible. Non ? Voilà à quoi ça sert d'aller à l'école des fois. J'ai des mecs qu'ont pas été à l'école... j'ai un frangin qui a un CAP, il a fini commandant... lieutenant-colonel pardon, il avait un CAP à la base. Il est en retraite depuis déjà... ça va faire déjà... il était en retraite à 48 ans. Tu vois un peu le boulot ? Tu vois à quoi ça sert, l'école ? Non, non, l'école... il faut avoir envie de bosser, quand on a envie de bosser, on bosse. Les grandes études, pour moi, c'est... perdre son temps. Parce que dans le système scolaire et éducatif, quel que soit le niveau, y a quand même une espèce de déontologie... on essaie de faire rentrer dans les ciboulots tout le temps le même truc. C'est-à-dire : si t'as le pot d'être fils de riche, tu y arriveras, si t'as le pot d'être fils de pauvre, t'y arriveras pas. Ou alors, pour y arriver, il faudra que tu te battes comme un lion.

Pour revenir là-dessus... ça veut dire que les prud'hommes, on n'a pas besoin d'un savoir scolaire et tout...

Si, si... à mon avis, si on va aux prud'hommes, et pis qu'on sait pas... quand on a la présidence, et qu'on sait pas lire, par exemple... Ce serait grave... Qu'on aurait du mal à lire... quand on voit des articles, coton comme c'est coton, et quand on commence à lire la première phrase, que la dernière phrase vous dit que ce qui était dit au début était pareil... c'est un peu ça, hein, le code du travail... ou alors ça vous renvoie à un autre article,

qui renvoie lui-même à un autre article... donc on passe par 4 articles pour comprendre celui qu'on est en train de lire... si on n'a pas un peu de savoir-faire... de compréhension, de lecture... si il faut absolument une base... Et quand on a la présidence d'audience, il faut rédiger le jugement. Il faut le motiver surtout. Donc faut pas qu'il y ait de fautes... Les fautes sont corrigées par les greffes... donc c'est pas trop, trop grave... Mais enfin, on aime pas en faire. Et puis articuler le jugement... il faut bien l'articuler. En sachant aussi que sur le fond, les faits doivent être objectifs et vérifiables, à chaque fois. Quand on sait ça, à mon avis, on en sait gros : objectifs et vérifiables. En plein dans le mille, et après, on peut vérifier ce qu'on dit. C'est autour du fait qu'on travaille. À mon avis, le fait si il est bien amené sur la table, 9 fois sur 10 on s'en sort bien. Même quand c'est qu'on doit faire le rapport de force...

En fait, ce que tu dis, c'est que c'est les mêmes choses, aux prud'hommes et dans la boîte ?

Ce qu'il faudrait... en France... les prud'hommes, c'est bien quand le salarié, il est parti de la boîte et qu'il a été licencié. On n'a pas d'autres recours que les prud'hommes, pour faire valoir ses droits. Hein, il a été licencié, il a eu une mise à pied qu'il méritait pas, y a que les prud'hommes. Mais avant, moi je dis... Si on peut pas gagner dans l'entreprise... le prud'homme, on peut pas tout gagner non plus... Il y a des trucs indéfendables, au prud'homme : sur le... on doit gagner dans l'entreprise. Le travail d'un syndicaliste, c'est de gagner dans sa boîte. Parce que sinon, des dossiers, on devrait en avoir des wagons. Parce que les patrons, faut voir comment ils font de la rébellion, ils veulent rien donner, ils veulent

rien céder. Il faut arriver à démontrer dans sa boîte qu'on a raison et d'emmenner les gars avec nous. Si on gagne dans la boîte, y a pas besoin des prud'hommes. Mais ça, il faut pouvoir le faire. C'est pas évident, parce que je gagne pas à chaque fois, dans la boîte.

Et le Code du travail, la jurisprudence, tout ça, c'est pas compliqué ?

Oh, on lit plusieurs fois, et on arrive à piger. Et puis il faut prendre que ce qu'on a besoin, il faut faire ressortir que ce qu'on a besoin. Mais souventes fois, on gagne là-dessus : sur un dossier. Avec des patrons... parce que les patrons, ils regardent même pas les textes ; ils pensent : on a raison. Je dis : moi aussi, j'ai raison, démontrez-moi le contraire, que j'ai pas raison. Moi je vous dis que j'ai raison parce que ça dit ça, ça et ça. Et mon patron... je pense qu'il soit tout à fait con... le dernier coup, j'y ai mis le Code du travail... J'y dis : on va quand même pas se battre ; vous le voulez pas en pleine face, j'y dis : on va le relire ensemble, je vais mettre mon doigt, on va y aller mot par mot. Et il a compris. Il avait déjà compris, le premier coup. Mais ce con, il disait : lui, non, ce petit pavé ça convient pas, ça dit pas ce que vous voulez (*montre la jurisprudence du texte*). Je lui dis : je vous demande pas le petit pavé, c'est une jurisprudence, je vous demande de lire le texte en haut. Ça, ça vous dit pas... c'est pas bon ? Si, si... On a mis une heure pour se mettre d'accord... pour 3 mots. Et il l'a compris. Ben oui. À la fin, il m'a dit : faites donc ce que vous voulez. Il y avait un petit pavé, là, de jurisprudence, qui était un cas. Mais ça l'arrangeait bien, pour soutenir sa position. Et lui, il voyait que ça.

Et, t'en as un chez toi, un Code du travail ?

Ben oui, j'en ai un personnellement. Moi, j'ai ça et ça [*montre le Code du travail et va chercher dans l'armoire le Mémento Francis Lefebvre*]. Si on n'a pas ça, c'est pas la peine, il faut aller à la pêche, ça coûte moins cher. Il faut ça. Ça, c'est en lien avec ça, et ça, c'est en lien avec ça [*montre les deux ouvrages l'un après l'autre*]. Ça, c'est dans ma sacoche prud'homale. Eh oui, c'est dans ma sacoche prud'homale. Si tu veux, dès qu'il y a besoin de délibérer sur un dossier, paf... on cherche, pof, pof... Des fois, trois mots me suffisent : il y en a un qui dit ça, tiens, c'est ça... [*fait semblant de chercher dans le code*]

Et ça se passe comment dans les délibérés ?

Les patrons, ils s'emmerdent pas avec des grands discours, ils sont là, eux en délibéré, ils sont comme ça, tous les deux... Alors ils causent pas, en principe, ils attaquent jamais les premiers. Ben oui, c'est malin. Donc on commence à déballer. Alors je dis : bon, si personne attaque, je vais commencer... c'est comme ça, hein ? Au moins à l'industrie. Je dis : bon alors, voilà, les demandes, c'est toc, toc, toc... Bon alors pour moi, c'est simple, hein ? D'après ce que j'ai entendu, on lui donne tout. Je commence comme ça (*rires*). Alors les autres : beuh... beuh... beuh... Oui, mais je dis : vous avez vu ce qu'il a fait ? Qu'est-ce qu'il a fait ? Alors amenez-moi les pièces. Alors la vieille... [*lui donne un papier*] Et je dis : mais ça, c'est même pas signé. Qu'est-ce que vous voulez que je fasse de ça ? Il est signé où ? Y'a pas de date...

Et en fait, pour la plupart des gens, les prud'hommes, c'est pas vraiment du droit, non ?

La dernière fois, au procureur, je lui ai dit que pour nous, le droit du travail, ça tourne qu'autour des faits. C'est les faits qui font le droit. Et il m'a regardé de travers : non, Monsieur, vous ne pouvez pas dire ça. Eh bien, prouvez-moi le contraire que c'est pas les faits qui font le droit. Alors il réfléchit et il fait : oui, on pourrait en parler longtemps. Je lui dit : oui, on pourrait en parler longtemps, mais c'est les faits qui font le droit chez nous, aux prud'hommes. Alors après, c'était rentrer dans un truc... on allait quand même le charrier de trop. Mais ça l'a marqué, il a marqué un temps d'arrêt : parce quand même, non, c'est les règles, tatata... Il rentrait dans son truc à lui en disant : mais non, c'est moi qui fais le droit, c'est moi le juge qui fais le droit.

Si je voulais être l'avocat du diable, je dirais : mais vous êtes des juges ou des syndicalistes ? Il y en a qui pourraient dire que vous êtes toujours du côté des salariés, non ?

De toute façon, quand un salarié vient là pour un dossier... moi, déjà je dis : quand il fait la démarche, il sait quelque part qu'il a été lésé. Un salarié qui est sanctionné, qui est licencié, il y a une raison. Il y a toujours une raison. Même si le gars, il a pu faire une petite connerie, par rapport à ce le patron fait, c'est rien. Parce que le patron, il lui aura baisé des heures supplémentaires à tour de bras dans sa carrière, il l'aura laissé débaucher plus tard sans le payer, il aura toujours fait quelque chose de plus dégueulasse, le patron. Donc j'ai de bonnes raisons de prendre ce dossier à cœur et de dire : de toute façon, le gars il peut avoir que raison. Mais il faudra que je trouve quand même des billes pour lui donner raison. Mais moi j'en trouverai. De toute façon, c'est pas dur, pour moi,

de trouver des raisons... des raisons atténuantes au salarié pour lui donner raison. J'en trouverai tout le temps, même si il a fait la plus grosse des conneries, mis un coup de boule à son chef, c'est pas grave, si il l'a fait, c'est qu'il avait certainement raison de le faire. Et même si c'était pas légal.

En même temps, des fois, c'est indéfendable, quand même...

Rarement. Mais c'est vrai que des fois, ils amènent des trucs... Je vais te donner un cas... Un gars, son dossier va aller aux prud'hommes. Soi-disant qu'il dort. Lui le gars, il dit : moi je m'en vais ; j'ai besoin d'un bout de tôle, je vais dans le secteur où il y a la tôle, c'est fermé à clé, j'ouvre avec une clé, je referme avec la clé, au moment où je rentre à l'intérieur du secteur, la porte se referme derrière moi, elle est fermée de l'extérieur... puis là je suis pris d'un malaise, je m'en vais voir si il y a une bouteille d'eau, je m'assois un peu, ça va pas mieux, je m'allonge par terre. Son chef, qui cherche la voiture de service, il arrive à pied, il voit la porte ouverte (en plus il avait laissé la porte ouverte côté chauffeur, donc il devait pas être là seulement pour dormir, même si il y était peut-être, je sais pas...) Et le chef essaie la porte : fermée. Bizarre. Il fait le tour du bâtiment, voit par la fenêtre l'autre allongé ; est-ce qu'il dormait ? Le patron le convoque, entretien préalable au licenciement, motif : tel jour, votre chef vous a vu dormir. Moi, je prends sa défense, je le laisse même pas parler, sinon il aurait dit des conneries, je lui dis : attendez, vous êtes en train de me dire qu'il a dormi ; moi, j'ai une autre version des faits, c'est qu'il a été là-bas pour couper de la tôle... Oui, mais il était enfermé dedans. Attendez, je vous explique comment ça se fait

qu'il était enfermé ; c'est une question de bon sens. Mais je dis : vous, vous dites qu'il dormait. Lui, il vous dit qu'il a été pris d'un malaise : pris d'un malaise, il s'est d'abord assis, il a bu une bouteille d'eau, il s'est allongé. Moi, je dis : il y a eu deux responsables qui ont vu par les fenêtres un gars dormir, et ils sont pas été voir ce qu'il avait. Ben, je vais vous dire un truc : c'est grave pour vous, c'est grave pour ceux qui ont pas été le réveiller. Donc voilà. Le lendemain de l'entretien, je viens voir le PDG, qui est moins con que le directeur ; le PDG me dit : bon, j'ai vu avec X, il aura une mise à pied de 3-4 jours, et il aura une mutation dans un autre secteur, parce que malheureusement, il dort, et c'est pas la première fois. Je lui dis : je sais pas, pour moi, il dormait pas. Le rappel des faits, c'était ça : il est regrettable que les chefs s'empressent de le faire convoquer devant la direction au lieu d'aller voir ce qu'il a. Parce que la moindre des choses... parce que je dis au patron : on est payé pour dormir, aux Fonderies ? Il faut me le dire, hein ? Alors le gars a été se monter la gueule, il a chanté partout : on les a bien baisés ; à l'extérieur, ça s'est su, c'est revenu aux oreilles des patrons, et il a reçu sa lettre de licenciement. Et pourtant, ils s'étaient engagés à pas licencier. Tu vois que je peux pas leur faire confiance, aux patrons. Je leur avais dit : on fait un débrayage modéré, quand même, je vais pas rameuter pour avoir trop de monde dehors puisque vous me dites qu'il va avoir que 3 jours. Alors le lendemain, je lui dis : attendez, règle n°1 : je me souviendrai d'un truc, c'est que vous avez pas de parole... ensuite, je vais vous faire un affichage ; je voulais vous en faire un modéré, mais là, je vais vous en faire un pas piqué des hannetons. Donc je fais mon affichage : rappel des

faits, machin, truc-muche... J'étais prêt à lancer une bagarre pour faire réintégrer le gars. Mais le gars, il est pas aimé. Il est mal aimé de ses collègues, les gars, ils sont presque contents qu'il soit parti. Alors t'es emmerdé quand tu as des situations comme ça.

Mais moi, ce que j'entends, c'est que les prud'hommes, c'est qu'une des manières d'obtenir des choses

Oui, c'est dans l'entreprise d'abord qu'il faut commencer à faire valoir les droits. Et puis après, s'il y a pas d'autres moyens, prud'hommes. C'est le dernier recours, c'est le dernier rempart. ■