



HAL
open science

Salarié×es en procès. La remise de soi aux avocat×es et ses effets sur les représentations de la justice.

Aude Lejeune

► **To cite this version:**

Aude Lejeune. Salarié×es en procès. La remise de soi aux avocat×es et ses effets sur les représentations de la justice.. Genèses. Sciences sociales et histoire, 2022, Genèses, n° 128 (3), pp.56-77. <10.3917/gen.128.0056>. <hal-03837953v2>

HAL Id: hal-03837953

<https://lilloa.hal.science/hal-03837953v2>

Submitted on 25 Jan 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Aude Lejeune, « Salarié·es en procès. La remise de soi aux avocat·es et ses effets sur les représentations de la justice », *Genèses*, dossier « Les profanes en justice », n°128.

Salarié·es en procès. La remise de soi aux avocat·es et ses effets sur les représentations de la justice

Aude Lejeune

Ayant pris place sur les banquettes vieilles de la salle d'audience du conseil des prud'hommes, les justiciables scrutent en silence l'arrivée au compte-gouttes des avocat·es, la robe noire pliée sur le bras. Dans une ambiance cacophonique, ces dernier·es prennent place de façon dispersée dans la salle et entament des discussions avec leurs confrères et consœurs. Une petite porte, située à l'avant de la salle, s'ouvre. Le silence envahit la pièce lorsque les quatre conseiller·es des prud'hommes et la greffière entrent et prennent place derrière l'estrade en hauteur. Le président de la formation de jugement ouvre l'audience. Il annonce les affaires inscrites au rôle. Les justiciables observent le déroulement des événements : les avocat·es s'avancent vers l'estrade, parlent à voix basse avec les conseiller·es des prud'hommes et échangent des documents avec leurs confrères et consœurs. Une avocate s'approche de sa cliente, assise juste devant moi, et lui annonce que son affaire ne sera pas plaidée ce jour-là. La salariée, qui ne s'y attendait visiblement pas, semble contrariée par cette nouvelle. Elle s'étonne : « *Mais, mais... je ne comprends pas... je pensais passer aujourd'hui devant le tribunal. Ça fait des mois que j'attends... Sur la convocation que j'ai reçue, c'était indiqué que c'était aujourd'hui mon audience.* » (Notes d'observation, audience, janvier 2019)

Les justiciables occupent une place centrale dans le processus judiciaire car ce sont elles et eux qui sont à l'initiative des affaires portées devant la justice civile (Black 1973). Pourtant, peu d'enquêtes de sciences sociales portent sur leurs expériences pratiques et leurs représentations ordinaires de la justice. Cette absence contraste avec une littérature abondante sur les juges et les avocat·es (Biland 2019; Boigeol 1980; Karpik 1995; Onze collectif 2013; Pritchett 1949; Sarat et Scheingold 1998; Vauchez 2001). Cet article, centré sur les salarié·es du secteur privé ayant saisi la

justice contre leur (ex-)employeur·e, interroge ce qui peut apparaître comme un paradoxe : les salarié·es qui ont saisi la justice du travail sont globalement satisfait·es des procédures judiciaires (66%) et de la décision obtenue (64%) mais se montrent plus méfiant·es vis-à-vis de l'institution judiciaire que les personnes qui n'ont jamais eu affaire à la justice.¹ Comment expliquer qu'un sentiment dominant de satisfaction vis-à-vis de sa propre expérience en justice s'accompagne d'une moindre confiance envers l'institution judiciaire ? Pour répondre à cette énigme, il paraît essentiel de porter attention aux expériences et aux représentations socialement différenciées des profanes au sein de l'institution judiciaire. Cet article explore en particulier les relations des justiciables avec les avocat·es à différents moments de la procédure et la manière dont celles-ci influencent les attentes et représentations profanes de l'institution judiciaire. Le procès implique, pour les justiciables, une forme de remise de soi : en saisissant le tribunal, les salarié·es acceptent non seulement d'être pris·es en charge par l'institution, c'est-à-dire de se soumettre à son autorité, à ses règles et à ses codes (Bourdieu 1981; Darmon 2008) mais aussi, dans la plupart des cas, de déléguer le traitement de leur affaire à un·e avocat·e, qui devient l'intermédiaire leur permettant de traduire leur revendication en termes juridiques et de faire entendre un grief devant les juges (Sarat et Felstiner 1986; Milburn 2002; Péliasse et Talesh 2018).

Plusieurs enquêtes ont montré que les justiciables des classes moyennes et supérieures ont une plus grande maîtrise du déroulement de la procédure et des interactions avec ces professionnel·les (Spire et Weidenfeld 2011; Bessière, Mille, et Schütz 2019), tandis que ceux des classes populaires, surtout les plus jeunes, sont plus susceptibles de s'en remettre sans réserve aux intermédiaires qui les représentent, syndicats ou avocat·es, sans comprendre ce qui se joue au tribunal (Trémeau 2017; Salin 2020). D'autres ont nuancé ces constats et montré que les justiciables des classes supérieures peuvent aussi être peu armé·es face aux avocat·es (Herlin-Giret et Spire 2019). La plupart de ces travaux analysent la remise de soi des profanes à ces professionnel·les avant le passage au tribunal. Mon enquête s'en distingue car elle explore les relations entre justiciables et avocat·es tout au long du déroulement de leur procès, depuis les premières démarches entreprises pour saisir le tribunal jusqu'à la réception de la décision, et leurs effets sur les attentes et représentations de la justice. Au-delà des différences liées à la position dans le jeu judiciaire, en tant que partie en demande ou en défense (Berrey, Hoffman, et Nielsen 2012), à l'usage, répété ou occasionnel, de la justice (Galanter 1974), les expériences du procès et

¹ Alors que 55% de la population estime faire confiance en la justice, seulement 45% des personnes qui ont déjà fait l'expérience d'un procès lié au travail sont de cet avis. La confiance est mesurée à partir d'un échantillon de 2656 individus, parmi lesquels 155 sont déjà allés en justice devant les juridictions du travail. Ces données sont tirées de l'enquête Préface (2017) (Encadré 1).

des interactions avec les avocats varient selon la position sociale des requérants.² L'enquête met au jour les inégalités de remise de soi aux avocats à différents moments de la procédure – introduction de la requête, audience et décision – mais également les transformations des représentations profanes qui sont attachées à l'institution judiciaire.

Cet article s'appuie sur une enquête empirique auprès de salariés ayant intenté une action en justice contre leur (ex)employeur devant le conseil des prud'hommes, juridiction française du premier degré qui tranche les litiges relatifs au contrat de travail dans le secteur privé (Encadré 1). Ce contentieux a comme particularité d'être, dans plus de 99% des affaires, initié par un salarié qui conteste une décision qui a été prise par son employeur (Ministère de la justice 2019). Les procès opposent ainsi deux parties prises dans une relation de travail fortement asymétrique et résultent, dans la majorité des cas, d'une réaction de défense de la partie faible (le ou la salarié) suite à une décision prise par l'employeur, telle que le licenciement ou le refus de paiement d'heures supplémentaires. Les conflits au travail offrent un terrain d'enquête privilégié pour analyser les inégalités face aux avocats et à l'institution judiciaire. Tout d'abord, ces conflits sont très fréquents, davantage que ceux qui surviennent en matière de logement, de famille ou de relations administratives. Selon l'enquête Préface (2017), 41% des salariés du secteur privé ont déjà fait l'expérience d'un conflit au travail au cours de leur carrière. Ensuite, les conflits du travail sont ceux qui, après les conflits familiaux, sont le plus souvent portés en justice : 14% des salariés du secteur privé ayant vécu un conflit au travail l'ont porté en justice. Il s'agit ainsi d'un contentieux de masse. En France, rien qu'au cours de l'année 2019 et dans le secteur privé, 116.669 affaires ont été introduites devant les 200 conseils des prud'hommes. Le contentieux du travail représente aussi plus d'un tiers de l'activité des cours d'appel et de la cour de cassation (Ministère de la justice 2019). Enfin, le recours à la justice du travail est accessible à toutes les catégories de salariés mais il se concentre fortement en haut de l'espace social, dans la mesure où ce sont en très grande majorité les cadres qui saisissent le conseil des prud'hommes. En 2018, en cas de licenciement pour motif économique ou personnel, les cadres ont trois fois plus de chance de saisir le tribunal que les salariés des autres catégories socioprofessionnelles (Serverin, 2019:34). De même, les plus âgés qui font face à un conflit au travail se tournent près de trois fois plus souvent vers le tribunal que les jeunes (7% des moins de 35 ans, 11% des 35-49

² Trois groupes sont distingués ici selon l'appartenance professionnelle des salariés : les classes populaires (ouvriers et les employés), les classes moyennes (professions intermédiaires) et les classes supérieures (cadres). Mon enquête montre également l'influence du genre, de l'âge et de la socialisation syndicale des salariés que je n'aborderai pas ici car ces variables nécessitent d'autres développements sur les inégalités de recours au droit et de rapports ordinaires à l'institution judiciaire qui dépassent le propos de cet article centré sur les relations aux avocats.

ans, 19% des plus de 50 ans), tout comme les hommes saisissent davantage l'institution judiciaire que les femmes (18% contre 10%) (Préface 2017, N=530).

Les inégalités entre les justiciables sont examinées à trois moments de la procédure. Lors de la décision d'intenter une action en justice, les voies d'accès et la remise de soi des justiciables aux avocat·es sont très différentes selon leurs caractéristiques sociales et leur expérience des tribunaux (1). La confrontation à l'audience renforce ensuite leur dépendance vis-à-vis des avocat·es, tout en ébranlant parfois considérablement leurs représentations de l'institution judiciaire (2). La décision, enfin, pousse les justiciables à réévaluer leur expérience judiciaire et le rôle des avocat·es : elle conduit certain·es justiciables à penser que la justice du travail est une institution injuste tandis que, pour d'autres, elle renforce la conviction qu'elle défend leurs intérêts (3).

Encadré 1. Enquête longitudinale auprès de salarié·es en procès

Cet article s'appuie sur une enquête menée entre 2017 et 2021 dans le cadre de la préparation de mon habilitation à diriger des recherches (Lejeune 2021) et de ma participation à un projet collectif sur les pratiques et représentations ordinaires de l'État.³ Elle repose sur des méthodes qualitatives et quantitatives. D'une part, j'ai réalisé une enquête ethnographique dans un conseil des prud'hommes d'une grande ville des Hauts-de-France. J'ai observé le traitement de 93 affaires jugées au fond (impliquant 19 ouvrier·es, 26 employé·es, 20 professions intermédiaires et 28 cadres), lors 32 audiences, et l'activité dans la salle d'attente et les couloirs du tribunal. J'ai aussi conduit des entretiens répétés avec 21 justiciables dont j'avais observé l'audience de jugement (4 ouvrier·es, 7 employé·es, 4 professions intermédiaires et 6 cadres; 9 femmes et 12 hommes; 3 de moins de 35 ans, 6 entre 35 à 50 ans et 12 entre 50 à 65 ans). J'ai réalisé un premier entretien au domicile des salarié·es peu après leur audience, puis un second, avec dix-neuf d'entre elles et eux, près d'un an plus tard, après leur réception de la décision du tribunal.⁴ Le premier entretien portait sur la trajectoire scolaire, professionnelle et syndicale, les conflits du travail, la procédure en justice (relations avec l'avocat·e, audience) mais aussi sur les rapports à différentes administrations. Le second entretien était principalement axé sur la décision et sur les évaluations générales de l'expérience en justice et des avocat·es. L'approche longitudinale privilégiée ici se distingue de celle utilisée dans la plupart des enquêtes sur les représentations ordinaires de la justice qui sondent les enquêté·es à un seul moment. Ces enquêtes s'appuient soit sur des expérimentations auprès de personnes indépendamment du fait qu'elles aient, ou non, déjà été en contact avec l'institution judiciaire (Tyler 1988), soit sur des entretiens avec les justiciables une fois leur procès achevé et la décision rendue (Gallagher 2006). Mon approche cible uniquement des justiciables en train de faire l'expérience de la justice et explore les transformations de leurs représentations au cours de la procédure judiciaire. Cette enquête auprès des justiciables a également été complétée par des entretiens avec des avocat·es plaidant au conseil des prud'hommes, des juristes du pôle droit social des plateformes juridiques d'accès au droit (voir *infra*) et des conseiller·es des prud'hommes. D'autre part, je m'appuie sur les résultats de l'enquête Préface (2017), qui a été administrée par questionnaires auprès d'un échantillon de 2900 individus représentatif de la population française. Le questionnaire, inédit, portait sur les pratiques et représentations face à différentes institutions publiques (école, impôts, justice, police) et sur les expériences ordinaires de conflits, notamment au travail.

³ Enquête sur les pratiques et représentations des gouverné·es face à l'Etat (PROFET), coordonnée par A. Spire et financée par le programme ANR (2016-2020).

⁴ Deux entretiens de la première vague ont été réalisés par Nasta Belhumeur, stagiaire.

1. Inégalités d'accès aux avocat·es et remise de soi des salarié·es

Alors que l'institution judiciaire française s'est constituée comme une fonction régaliennne de l'État, exercée à l'écart des profanes par des professionnel·les maîtrisant la technicité du droit (Bourdieu 1986; Commaille 2015), la justice du travail fait figure d'exception. Au début du 19^{ème} siècle, elle est fondée sur la conciliation des salarié·es et employeurs qui exposent eux-mêmes leur différend devant des juges non-professionnels, les conseillers prud'homaux (Cam 1981; Cottereau 1987; Schoenaers 2003; Willemez 2015). Au cours du 20^{ème} siècle, plusieurs transformations modifient durablement le fonctionnement de la justice prud'homale. D'une part, la pratique de la conciliation entre les parties s'efface au profit d'un nombre croissant d'affaires portées devant le bureau de jugement et tranchées au regard du droit (Bonafé-Schmidt 1987; Serverin 2019; Supiot 1994). Les justiciables ne doivent dès lors plus négocier un accord avec l'autre partie, mais faire valoir les arguments juridiques adéquats pour obtenir gain de cause. D'autre part, le contentieux devient plus technique et requiert davantage l'intervention de professionnel·les du droit maîtrisant le code du travail et la jurisprudence. En 2016, la réforme de la justice prud'homale contraint les parties demanderessees –c'est-à-dire les salarié·es– à déposer une requête qui doit, sous peine de nullité, présenter un exposé des motifs de la demande et contenir toutes les pièces, ce qui les contraint très souvent à se tourner vers des intermédiaires du droit. La procédure, jusque-là exclusivement fondée sur des débats oraux lors des audiences, repose davantage sur les écrits.

Dans ce contexte, même si le code du travail prévoit toujours que les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou être assistées par un tiers, les justiciables se tournent de plus en plus systématiquement vers des avocat·es. En 1970, seuls 2% des ouvrier·es qualifié·es et 50% des cadres étaient représenté·es (Cam 1981:99) ; en 2019, ce sont désormais 85% des salarié·es qui ont un·e avocat·e (Serverin 2019:35).⁵ Face à un marché professionnel fortement segmenté (Ladinsky 1963), les voies d'accès aux avocat·es sont très inégales, ainsi que la manière dont les justiciables s'en remettent à elles et eux pour traiter leur litige devant le tribunal.

1.1. *Après errances et incertitudes, une remise de soi sans borne*

La plupart des justiciables sont représenté·es par un·e avocat·e lors de l'audience de jugement. L'observation du guichet d'accueil et les entretiens révèlent que ce n'est cependant pas le cas lors des premières démarches : un grand nombre de salarié·es, appartenant principalement

⁵ Le droit du travail, longtemps mal considéré par la profession (Cam et Supiot 1986), devient un domaine de spécialisation d'un nombre croissant d'avocat·es (Boigeol et Dezalay 1997; Yazdanpanah 2021).

aux classes populaires et n'ayant jamais eu affaire à la justice, se rendent au tribunal pour obtenir des informations ou tentent de compléter le formulaire de saisine des prud'hommes en ligne. « *C'est un vrai casse tête ! [...] J'ai plusieurs fois pensé laisser tomber !* » relate Marc Lopez,⁶ un ouvrier industriel de 52 ans. Très rapidement, les salarié·es prennent conscience de la difficulté de l'entreprise et se tournent vers un service juridique ou un·e avocat·e. Julie Lemoine, une employée d'un institut de sondage de 40 ans, rencontrée lorsqu'elle se rend au guichet du tribunal, semble désespérée. Elle se rend au tribunal pour contester son licenciement. Elle y obtient un formulaire de requête mais comprend à sa lecture qu'elle ne pourra pas poursuivre sans aide : outre la technicité des termes juridiques, elle doit sélectionner la procédure qu'elle souhaite initier. Or elle n'a aucune idée de l'opportunité de choisir, dans son cas, une procédure plutôt qu'une autre. Elle est alors informée de l'existence d'une maison des avocat·es, où elle se rend ensuite. À nouveau, elle y trouve peu de réponses à ses interrogations. Elle regrette que le système soit « *mal fait* » : elle a le sentiment d'être baladée d'un service à l'autre sans que personne ne lui vienne en aide. Finalement, elle se sent contrainte de prendre un avocat, qu'elle sélectionne au hasard sur une liste qu'elle a reçue à la maison des avocat·es. « *J'avais imaginé qu'on pouvait aller au tribunal sans avocat. J'étais naïve en fait. [...] Un avocat, c'est cher, et je me disais qu'il fallait simplement expliquer devant les juges ce qui s'était passé. [...] Finalement, je ne regrette pas d'avoir pris un avocat, c'est trop compliqué.* » Ce dernier devient, à ses yeux, indispensable pour poursuivre ses démarches.

Afin d'éviter de payer les honoraires d'avocat·e, un nombre croissant de salarié·es, principalement des jeunes hommes vivant en agglomérations urbaines et issus des fractions dominées du salariat,⁷ se tournent vers des sites internet d'accès au droit. Moyennant le paiement de différents forfaits, ces sites proposent une assistance aux personnes qui souhaitent déposer une requête au conseil des prud'hommes. Thibaut Roussel, un étudiant de 21 ans en première année d'école d'ingénieur, fils d'une assistante maternelle et d'un employé de la vente, est en conflit avec une employeuse qui refuse de payer son indemnité de stage. Sur les conseils d'un professeur, il consulte un site d'accès au droit. Il complète le dossier en ligne puis suspend ses démarches car il réalise qu'il faut payer 90 euros pour que le dossier soit envoyé. Il reçoit alors immédiatement un appel d'une juriste de la plateforme. Comme le jeune stagiaire semble réticent à engendrer des frais, celle-ci l'oriente vers une procédure amiable, moins coûteuse. Elle lui fait

⁶ Les prénoms et noms ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des enquêté·es.

⁷ Selon les statistiques (non publiées) réalisées par les gestionnaires d'une plateforme d'accès au droit occupant une position centrale sur ce marché, depuis la création d'un pôle dédié aux conflits du travail dans le secteur privé en 2016, 10.000 demandes sont en moyenne formulées chaque année par des salarié·es. 62% des demandes sont introduites par des hommes ; 68% d'entre elles proviennent de salarié·es de moins de 44 ans (pourtant nettement moins enclin·es à saisir la justice que leurs aîné·es) ; parmi les professions les plus représentées, les employé·es sont majoritaires (vente, restauration, enfance).

aussi miroiter un retour sur investissement, laissant penser que tout euro dépensé sera récupéré à l'issue de la procédure. Le stagiaire, assuré de récupérer son argent, n'hésite pas à se lancer. Cependant, ayant mal complété le formulaire en ligne, il n'obtient pas de réponse. Il en déduit qu'il s'agit d'un refus de l'employeuse de régler le conflit à l'amiable et accepte, à l'occasion d'un nouvel appel de la juriste de la plateforme, de poursuivre la procédure en déboursant 150 euros supplémentaires. Il ne réalise pas à ce moment-là qu'il est en train d'initier une action en justice. « *Après, bizarre, je reçois une lettre... c'est les prud'hommes de [ville] qui me convoquent le 12 novembre à 14h.* » Malgré le fait qu'il perd complètement la main sur le déroulement des événements –en l'occurrence il saisit le conseil des prud'hommes à son insu–, il s'en remet aux conseils prodigués par la juriste de la plateforme, qui est sa seule interlocutrice et source d'informations.

Les salarié·es dont les revenus sont peu élevés sont aussi celles et ceux dont les affaires sont moins attractives pour les avocat·es, en raison des faibles montants de dommages et intérêts qui peuvent être demandés au tribunal.⁸ Ces salarié·es peinent à trouver un·e avocat·e. Corinne Vandaele, une assistante maternelle de 52 ans, bataille longtemps avant qu'une avocate accepte de la représenter devant le tribunal. En raison des indemnités peu élevées obtenues par les professionnelles de la petite enfance en justice, elle essuie de nombreux refus. Joseph Malonga, un agent de sécurité qui bénéficie de l'aide juridictionnelle pour sa procédure,⁹ contacte lui aussi plusieurs avocats avant que l'un d'eux, qui ne prend pas non plus son dossier, lui recommande le nom d'une consœur. Ces difficultés s'expliquent par le fait que certain·es avocat·es refusent systématiquement les client·es qui bénéficient de l'aide juridictionnelle tandis que d'autres ne représentent que les cadres, grâce à qui les avocat·es peuvent espérer des rentrées financières plus importantes. Cette division du travail, largement méconnue des justiciables qui bénéficient de peu de ressources pour s'orienter dans les dédales des démarches juridiques, les contraint néanmoins à solliciter plusieurs avocat·es avant de trouver celui ou celle qui prendra leur affaire en charge. Ces refus répétés peuvent néanmoins constituer une ressource inattendue pour les salarié·es en bas de l'échelle sociale : les avocat·es qui ne prennent pas leur affaire suggèrent parfois aux justiciables un confrère ou une consœur qui pratique le contentieux du travail. Des justiciables au départ peu informé·es de l'organisation de la profession se trouvent ainsi orienté·es vers un·e spécialiste.

⁸ La détermination des honoraires sur la seule base du résultat judiciaire (ou *quota litis*) est interdite en France. Les avocat·es peuvent cependant réclamer des honoraires fixes et un pourcentage du montant obtenu en cas de victoire. Or, les montants des dommages et intérêts sont calculés en partie selon les salaires ; ils sont donc bien plus élevés pour les cadres que pour les autres catégories de salarié·es (Desrieux et Espinosa 2020:541).

⁹ L'aide juridictionnelle est la prise en charge des frais de justice par l'État. Elle est attribuée en fonction des revenus des justiciables.

À l'issue de ces démarches fastidieuses, la rencontre avec l'avocat·e ou les contacts à distance avec un·e juriste de la plateforme sont souvent décrits comme un apaisement. Les premiers contacts avec ces professionnel·les sont relatés sous le signe de la disponibilité et de l'écoute, ce qui est loin d'être le cas tout au long de la procédure (voir *infra*). L'attention accordée aux justiciables contraste avec les errements et la frustration engendrés par les tentatives antérieures pour régler leur conflit : pour la première fois, il leur est possible de raconter leur expérience d'injustice au travail, de se sentir écouté·es et d'être conforté·es dans leur projet de saisir le tribunal. Leur remise de soi aux juristes et aux avocat·es est sans borne car ces professionnel·les semblent mettre fin à une longue période d'incertitude. Colette Vasseur, aide-ménagère à domicile, s'en remet les yeux fermés à son avocate, sans questionner ni les conseils reçus, ni les honoraires de cette dernière. « *C'était bien parce qu'elle m'a dit 'On fait ça, et ça, et ça', et moi j'ai dit 'D'accord' [...] Elle savait ce qu'elle faisait.* » Comme d'autres salarié·es, majoritairement employé·es ou ouvrier·es et plus jeunes, elle perçoit le droit comme un savoir fondé sur des connaissances spécifiques, détenues exclusivement par celles et ceux qui en ont la maîtrise. Ayant rarement développé des dispositions à contester les savoirs experts, elle accorde aux professionnel·les du droit un crédit illimité.

1.2. Une remise de soi entre déférence et coopération

Les salarié·es intermédiaires, dont les revenus sont plus élevés, font part en entretiens de démarches beaucoup plus rapides pour trouver un·e avocat·e et fixer un premier rendez-vous. En l'absence d'information sur les critères qui permettent de choisir un·e avocat·e, ces salarié·es optent souvent pour un choix de proximité ou de facilité, sans tenir compte de leurs domaines de spécialisation, de leur réputation ou du montant de leurs honoraires. En atteste la spécialisation des avocat·es au tribunal : lors de mes observations de 93 affaires, seule la moitié des salarié·es intermédiaires sont représenté·es par un·e avocat·e spécialisé·e en droit du travail, l'autre moitié l'étant par un·e avocat·e généraliste.¹⁰ Christine Tixier, une assistante de direction de 61 ans, se rend à la maison des avocat·es suite à son licenciement pour motif économique. « *J'ai été voir un avocat pour lui demander un conseil. J'avais un dossier épais comme ça. [...] Il m'a dit : 'Si j'étais vous, j'irais en procès.' Je lui ai dit : 'Est-ce que vous connaissez quelqu'un qui...'. Il m'a dit 'Moi, je peux vous représenter.'* » L'avocat qu'elle rencontre lors de cette permanence est spécialisé en droit de l'urbanisme, ce que la salariée ignore. Elle engage ainsi une procédure avec un avocat peu expérimenté dans le contentieux prud'homal, en qui elle accorde pourtant toute sa confiance. La

¹⁰ Tandis que 22 cadres sur 28 ont un avocat·e spécialisé·e en droit du travail.

rapidité et la facilité avec laquelle les salarié·es intermédiaires sollicitent un·e avocat·e contrastent avec les difficultés rencontrées par les salarié·es moins doté·es, mais leur remise de soi à ces professionnel·les n'en est pas moins totale. Lors de la première rencontre au cabinet de l'avocat·e, les salarié·es sont invité·es à signer une convention d'honoraires. Les montants réclamés par les avocat·es sont perçus comme très élevés, surtout pour ces salarié·es dont les revenus les excluent du droit à l'aide juridictionnelle, mais ne sont pas contestés ouvertement. Carole Bernard, une animatrice commerciale de 44 ans, juge les honoraires annoncés par son avocate « *exorbitants* » mais ne s'y oppose pas.

Plusieurs salarié·es intermédiaires font part en entretien de leur investissement dans la construction du dossier judiciaire. Véronique Leduc, une comptable de 55 ans licenciée pour motif économique, estime qu'elle a fourni la moitié du travail nécessaire pour porter son affaire au tribunal. « *L'avocate m'a demandé certains documents, donc j'ai préparé tout ça. [...] J'ai passé des nuits à faire des tableaux pour mon avocate quand même. J'ai épluché tous les comptes, j'ai même fait des simulations jusqu'à ma retraite pour voir combien j'allais perdre en tout. J'ai quand même bossé comme une dingue ! [...] Puis j'ai revu [l'avocate]. Il y avait une stagiaire avec elle, et c'est elle qui s'est occupée de tout mon dossier. J'ai super bien bossé avec elle, on s'est vues deux ou trois fois, des après-midis entières.* » Un investissement similaire est mis en avant par Sabine Mazure, agente d'entretien de 53 ans, qui se lance dans une procédure judiciaire contre son employeur après avoir constaté d'importants écarts de rémunération entre les employées de son entreprise. Elle estime participer activement à la collecte de preuves et la comparaison des fiches de paie des salariées. Ainsi, ce deuxième groupe de salarié·es se caractérise par une remise de soi empreinte de déférence à l'égard des professionnel·les du droit mais marquée aussi par un investissement dans la construction de l'affaire.

1.3. Une remise de soi sous contrôle

Les salarié·es des classes supérieures délèguent davantage la prise en charge de la procédure à un·e avocat·e dès que le conflit survient. D'après l'enquête Préface, 9% des cadres du secteur privé contactent un·e avocat·e avant même de se confronter à leur supérieur·e hiérarchique, tandis que seulement 3% des salarié·es des autres catégories socioprofessionnelles font de même. Les entretiens réalisés avec les cadres témoignent des contacts précoces noués avec des avocat·es, grâce à la sollicitation d'un réseau familial, amical et professionnel.¹¹ Les salarié·es cherchent ensuite à sécuriser la relation avec l'avocat·e en évaluant le montant des

¹¹ Ces contacts sont facilités par le grand nombre d'avocat·es spécialisé·es dans ce type de litiges. Face à des contentieux moins fréquents, les justiciables des classes supérieures peuvent se trouver plus démunis (Herlin-Giret et Spire 2019).

honoraires ou exigeant des informations précises sur la stratégie judiciaire envisagée. Suite à son licenciement, Vincent Larivière, cadre commercial de 48 ans, se tourne immédiatement vers son cousin, avocat en droit des affaires au barreau de sa ville, pour lui demander des conseils. Ce dernier lui recommande une avocate spécialisée en droit du travail, avec laquelle il entame les démarches pour saisir le conseil des prud'hommes. Malgré sa méconnaissance du droit du travail et du fonctionnement de l'institution judiciaire au moment d'initier son action, il s'informe dès leur première rencontre des différentes phases de la procédure –notamment des reports qui pourraient avoir lieu ou de la possibilité qu'une transaction soit signée avec l'entreprise– mais aussi des coûts et bénéfices potentiels. Il estime d'ailleurs avoir évalué la pertinence de lancer une action à l'aune de ces informations. Avant d'établir la convention d'honoraires avec son avocate, il consulte deux connaissances, tous deux avocats, pour s'assurer que les honoraires demandés sont cohérents avec le prix du marché et réduire ainsi l'incertitude autour de la valeur de ce service singulier (Karpik 2007). Sa relation avec son avocate repose sur l'engagement de cette dernière à réaliser une prestation clairement définie, en échange d'honoraires et frais connus d'avance. « *On est parti dans la pire des situations, où [mon avocate] se présentait quatre fois au total [au tribunal], donc trois fois pour des reports. [...] On avait plutôt bien cerné les choses. On avait budgété vraiment tout ça.* » Par l'usage récurrent du « on », le salarié atteste de sa participation, réelle ou supposée, à la définition de la stratégie employée par l'avocate.

La proximité sociale entre ces justiciables et les avocats facilite les échanges (Bessière et al. 2019). Rémi Courtin, directeur relations clients dans une entreprise de matériaux de construction de 51 ans, est habitué aux procédures devant les conseils des prud'hommes puisqu'il en est à son troisième procès contre différents employeurs. Il prend toujours le même avocat avec lequel il partage des pratiques communes : tout comme lui, qui perçoit un salaire fixe et des primes de rendement, son avocat calcule ses honoraires avec une part fixe et une part variable liée au résultat, ce que le salarié juge rassurant. « *C'est comme moi quand je travaille pour une entreprise : [...] plus je vends de produits, plus je gagne de l'argent. C'est naturel on va dire, chez moi. Donc ça me rassure et je trouve ça tout à fait légitime que mon avocat procède comme moi.* » Contrairement aux salariés des classes populaires, qui entreprennent un grand nombre de démarches chronophages avant de se tourner vers un avocat, les salariés qui délèguent leur affaire à un avocat dès que le conflit survient cherchent davantage à s'assurer que l'avocat respectera les termes du contrat conclu.

Les justiciables ont ainsi un accès très inégal aux avocats, largement tributaire de leurs réseaux d'information et de la division du travail entre professionnels. Leur remise de soi peut être sans borne, entre déférence et coopération ou, au contraire, totalement contrôlée.

2. L'audience, une dépendance accrue vis-à-vis des avocats

L'audience de jugement fait naître chez les justiciables un sentiment de dépendance accrue vis-à-vis des avocats, qui se traduit cependant de façon différente selon leur degré de remise de soi aux professionnels du droit.

2.1. *Le grand écart entre les affaires plaidées avec et sans avocat*

L'enquête ethnographique met au jour des expériences différenciées du procès selon la présence d'un avocat aux côtés des justiciables des classes populaires. En l'absence d'avocat, la confrontation judiciaire est vécue comme un moment anxieux qui conduit à une perte d'emprise sur le déroulement des événements. Thibault Roussel, le stagiaire en procès, se rend seul au tribunal, sans savoir ce qui est attendu de lui. Il observe les premières affaires traitées et tente de préparer son passage devant les juges. Il espère que le fait d'avoir « fait appel aux prud'hommes » –c'est-à-dire, pour lui, à la plateforme en ligne– lui donne droit à un avocat qui défendra son affaire. « *Il y avait trois avocats qui étaient présents ce jour-là. Dans ma tête, je me suis dit : 'Il y a peut-être quelqu'un qui va me représenter ? [...] Comme j'avais fait appel aux prud'hommes, c'est une entité qui te représente et qui te défend, donc peut-être qu'il y aura quelqu'un.'* [...] *Au final... tout le monde était parti, on n'était plus que deux dans la salle, je me suis dit 'Bon je pense qu'il n'y en a pas pour moi !'* » Le stagiaire ignore que la plateforme permet d'introduire une requête mais n'offre aucun service supplémentaire au tribunal. Après une saisine du tribunal qui s'est réalisée sans difficulté, la confrontation le jour de l'audience laisse place à l'incertitude. « *Je comprends que c'est mon tour. Là, j'explique aux juges pourquoi je suis là. [...] Quand j'ai expliqué que je voulais récupérer ce que j'avais investi pour payer mon procès [les 240 euros payés à la plateforme en ligne], [les juges] m'ont dit : 'Il fallait le stipuler dans votre demande, vous ne l'avez pas fait.' Alors que moi, je ne savais pas, on ne me l'avait pas dit. Au téléphone, ils ne me l'avaient pas dit.* » Sa confrontation avec la justice est brève, à peine une dizaine de minutes. À cette occasion, il apprend qu'il a commis des erreurs de procédure alors qu'il pensait avoir reçu des conseils fiables de la juriste de la plateforme. Totalement déstabilisé, il n'ose plus prendre la parole avant de quitter la barre.

Loin de réduire les inégalités entre les justiciables, ces plateformes contribuent à creuser les écarts entre celles et ceux qui sont représentés par un avocat et celles et ceux qui ne peuvent pas s'offrir leurs services. Le sentiment partagé par les enquêtés sans avocat de ne pas maîtriser les procédures et d'être démunis face aux juges est renforcé par le fait que l'audience publique donne la possibilité à ces justiciables de comparer le traitement de leur affaire et de celles qui sont plaidées le même jour par des avocats. Les observations montrent que les

jeunes salarié·es se présentent plus souvent seul·es face aux juges. Il s'agit d'un élément qui, parmi d'autres,¹² explique pourquoi ce public exprime une plus grande défiance vis-à-vis de la justice. En effet, selon l'enquête Préface, 41% des moins de 35 ans qui ont saisi la justice suite à un conflit du travail se disent satisfait·es de la manière dont s'est déroulée la procédure, contre 67% des plus âgé·es (N=126).

Pour les ouvrier·es et employé·es représenté·es devant le conseil des prud'hommes, l'audience est en revanche décrite comme un moment de reconnaissance vis-à-vis de l'avocat·e qui a porté l'affaire à la connaissance des juges. Sa plaidoirie, ses références à des articles de loi et ses demandes attestent de la légitimité de la revendication des salarié·es. Selon Sabine Mazure, agente d'entretien : « *[Nos avocates] sont vraiment habilitées dans le monde du travail quoi, enfin elles défendent que des salariés [...]. Elles sont vraiment top quoi, je veux dire, elles laissent rien passer, [...] elles réclament jusqu'à 23 centimes.* ». Ce sentiment est d'autant plus marqué que les salarié·es des classes populaires expriment les difficultés rencontrées pour faire valoir leurs droits dans l'entreprise. « *On n'a[vait] jamais écouté ce que j'avais à dire [avant le procès]. [...] Mais là [au procès], ils [l'employeur et son avocat] étaient bien obligés d'écouter mon avocat* » estime Mohammed Amouzin, un ouvrier technicien de 27 ans, à la suite de son passage au tribunal. Dans ces différentes affaires, la remise de soi aux avocat·es est réaffirmée lors de l'audience, à la suite de laquelle les compétences des professionnel·les du droit sont valorisées et perçues comme indispensables pour faire entendre leur revendication.

2.2. De la suspicion au contrôle

Les justiciables représenté·es par un·e avocat·e peuvent aussi se montrer très décontenancé·es lors de l'audience. La confrontation avec les conseiller·es des prud'hommes est vécue comme un événement perturbateur, apportant son lot de désillusions, surtout pour les salarié·es intermédiaires ayant fortement investi la préparation de leur dossier judiciaire. À leur arrivée, la salle d'audience ne ressemble en rien à celles des cours d'assises ou des tribunaux dont les procès sont diffusés à la télévision : on n'y trouve ni estrade en bois sculpté, ni moulure, ni lustre en cristal. La salle des prud'hommes est fonctionnelle et défraîchie, peu décorée et éclairée par la lumière blanche de néons. Tout paraît « *mitoux* », selon un délégué médical, qui poursuit : « *Je m'attendais à des trucs beaucoup plus... – enfin, ça représente l'État, tout ça ! – plus clean, avec des gens qui tiennent la route... Tandis que là, [...] j'ai trouvé que c'était très fonctionnel, mais ça ressemblait pas à grand-*

¹² Notamment la modification du mode de désignation des conseillers prud'homaux en 2017 qui fait que les plus jeunes n'ont jamais participé à leur élection ou encore l'écart générationnel qui sépare les jeunes salarié·es des conseiller·es prud'homaux.

chose. » À la suite de l'audience, c'est particulièrement vers leur avocat·e que se dirigent toutes les critiques. Leur attitude au tribunal semble inappropriée, voire même complètement déplacée. Outre le fait que les avocat·es « *se [font] la bise, à croire qu'ils oublient pourquoi ils sont là* » –comme le rapporte une assistante maternelle–, elles et ils semblent guidé·es par leurs propres intérêts. Après l'audience, Christine Tixier, l'assistante de direction, se dit très en colère contre son avocate, même si elle ne manifeste rien face à cette dernière. En procès contre son ancien employeur, elle conteste le motif économique de son licenciement et dénonce des pratiques de harcèlement de la part d'une supérieure hiérarchique. L'avocat de la partie adverse, lors de sa plaidoirie, affirme à plusieurs reprises que le délai de prescription –de deux ans devant cette juridiction– est dépassé. La salariée ne comprend pas pourquoi son avocate ne répond pas à cette accusation en expliquant aux conseiller·es des prud'hommes ce qui s'est réellement passé : elle avait déposé une requête avec un autre avocat qui n'a pas fait son travail et l'affaire a été radiée, ce qui explique les trois années qui séparent le licenciement du procès. Elle interroge son avocate à la suite de l'audience sur les raisons de son mutisme. « *Elle m'a dit : 'Non, ça nous, entre confrères, on n'a absolument pas le droit de dire que c'est la faute d'un avocat si vous avez perdu trois ans dans votre affaire'. Je dis : 'Mais c'est quand même un monde !'* ». Alors que la salariée s'estimait déjà trahie par son premier avocat, qui l'a laissée tomber, elle se sent à nouveau confrontée à une injustice lors de l'audience : pour préserver la réputation d'un confrère, son avocate lui porte préjudice en restant nébuleuse sur la chronologie des événements. La salariée, qui n'est pas invitée à s'exprimer à l'audience, estime à la suite de son procès que son avocate ne lui a pas laissé la possibilité d'exposer sa version des faits.

Quand ce n'est pas la trahison, c'est la piètre qualité de la prestation de l'avocat·e qui est mise en évidence. La plaidoirie semble imparfaite, lacunaire ou très éloignée de la manière dont les salarié·es relatent l'injustice qui les amène au tribunal. Les justiciables ont le sentiment que leur avis ne compte plus : souvent, l'avocat·e les incite à ne pas demander la parole et les juges ne leur posent aucune question. Christophe Depret, un délégué médical de 56 ans, qui n'est jamais allé en justice avant le procès qui l'oppose à la société pharmaceutique de laquelle il a été licencié, considère que son avocate n'a pas fait part aux juges des éléments importants à ses yeux : il voulait que l'employeur reconnaisse que son licenciement était dû aux difficultés financières de la société, et non pas à ses mauvais résultats comme avancé dans le motif de licenciement. Or, l'avocate ne mentionne pas le plan social en cours dans l'entreprise. « *Moi j'aurais été beaucoup plus mordant que ce qu'elle a fait [...]. J'ai trouvé que c'était pas... pas suffisamment théâtral quoi. [...] L'avocat, il doit y avoir un petit côté théâtral quoi pour impressionner, j'en sais rien, [...] moi je l'ai trouvée très –comment dire ?– [...] trop consensuelle quoi. [...] Mais bon, j'allais pas dire 'Non, vous vous plantez là, faut appuyer là-*

dessus' devant les juges, je lui avais déjà dit dans son cabinet, elle a pas suivi, voilà quoi. » Sa déception tient au fait que l'attitude de son avocate au tribunal ne correspond pas à sa représentation profane de la justice, largement influencée par les séries télévisées américaines, qu'il évoque en entretien, dans lesquelles les avocat·es mêlent habilement arguments juridiques, émotionnels ou politiques pour tenter de convaincre le jury. Il estime que son avocate s'est montrée trop consensuelle et focalisée sur la description d'éléments factuels alors qu'il attendait d'elle qu'elle développe un argumentaire plus vindicatif, démontrant le caractère arbitraire et infondé de son licenciement.

Leur désillusion pousse les justiciables à tenter de reprendre la main sur leur affaire et à échafauder différentes stratégies de contrôle du travail de l'avocat·e. Certain·es sollicitent des tiers : une vendeuse en procès fait relire les conclusions de son avocat à une agente du service des renseignements de l'Inspection du travail, une assistante maternelle appelle régulièrement l'accueil du conseil des prud'hommes, tandis qu'un chauffeur d'ambulances s'est inscrit sur plusieurs forums en ligne pour mieux connaître la procédure judiciaire car il se sent « *pris pour un idiot* » par son avocat. D'autres cherchent à forcer les professionnel·les à rendre des comptes et à expliciter le travail effectué sur l'affaire via l'envoi d'emails, les appels téléphoniques répétés ou les visites spontanées à leur cabinet. Si ces stratégies permettent de vérifier que l'avocat·e suit l'affaire, elle renforce aussi leur défiance envers les professionnel·les du droit qui s'agacent et facturent chacune de leurs réponses. Julie Lemoine, l'enquêtrice d'une société de sondage qui pensait avoir trouvé en son avocat une « *bouée de sauvetage* », se sent à nouveau laissée pour compte quand elle réalise qu'elle n'ose plus lui poser de questions par risque de faire grimper les honoraires. « *Chaque fois [que j'envoyais un email], il me répondait dans une pièce attachée, avec entête, signature et un blabla : 'J'ai bien reçu, patati, patata', juste pour me répondre 'oui' à ma question. [...] Puis après, il m'envoyait ses honoraires. [...] Quinze euros à chaque fois ! Quand j'appelais, la secrétaire elle comptait le coût de téléphone, le temps passé avec elle, plus après le temps avec l'avocat. Ça devenait vraiment n'importe quoi, tout était fait pour que j'aie plus envie de l'appeler.* » Pour ces salarié·es, la confrontation au conseil des prud'hommes marque un tournant. Elle ébranle considérablement leurs représentations de l'avocat·e comme interlocuteur de confiance et les pousse à adopter une attitude beaucoup plus suspicieuse à l'égard de ses pratiques.

2.3. Un contrat respecté

Un troisième groupe d'enquêté·es est composé de cadres qui ont réussi à sécuriser la relation avec l'avocat·e en définissant précisément les conditions et modalités de son intervention. Pour ces salarié·es, la confrontation judiciaire les conforte dans le choix de l'avocat·e et dans sa capacité à défendre leurs intérêts devant le tribunal. Selon Vincent Larivière,

« [à l'audience], je vais dire, elle a fait le boulot pour lequel je l'ai prise. On avait préparé l'intervention. On en avait discuté. Tout était bien. [...] Pour moi, c'est exactement ce qu'il fallait faire, ce que j'attendais d'elle. » En entretiens, la probité de l'avocat·e domine chez les plus âgé·es et en particulier chez celles et ceux qui ont déjà fait l'expérience d'autres procès par le passé. Ces salarié·es se souviennent d'ailleurs plus précisément de leurs échanges avec leur avocat·e que des audiences, même si elles et ils y étaient présent·es. Rémi Courtin, le directeur relations-clients, se remémore en détails la manière dont il a négocié ses honoraires avec son avocat lors de ses différentes procédures en justice, mais il ne sait plus exactement devant quelle juridiction les décisions ont été rendues. À propos d'un autre conflit avec un voisin, qui l'a aussi conduit au tribunal, il relate : « J'ai attaqué [mon voisin] devant le tribunal... euh, je sais plus, tribunal d'instance, de petite instance, de grande instance, je ne sais plus. » Il ne s'en préoccupe pas car il n'a pas besoin de comprendre les rouages de l'institution pour défendre ses droits et obtenir gain de cause (Spire et Weidenfeld 2011). Pour lui, c'est le contact avec son avocat qui est déterminant. Il considère d'ailleurs que, pour aller en justice, le plus important est de trouver un bon avocat, en qui il peut avoir confiance et qui défendra au mieux ses intérêts. Tout comme les consommateurs des classes supérieures étudiés par Louis Pinto, ces salarié·es « disposent des ressources et d'un réseau d'informateurs 'informés' qui dispensent d'avoir à reconnaître [leur] 'ignorance' » en matière de droit (1989:73). Elles et ils peuvent donc s'appuyer sur l'expertise de professionnel·les du droit, sans développer de compétences en matière de droit du travail et de procédure judiciaire.

Ces observations d'audience montrent que la confrontation judiciaire renforce la dépendance des justiciables vis-à-vis des avocat·es : soit parce que leur absence est préjudiciable, soit parce que les salarié·es réalisent avoir perdu la main sur leur affaire au profit de l'avocat·e, soit parce que les avocat·es permettent de maximiser leurs gains devant le tribunal. L'audience est ainsi un moment crucial de l'expérience judiciaire, susceptible d'ébranler, parfois considérablement, les attentes et représentations profanes de l'institution judiciaire.

3. La décision et l'évaluation de l'expérience judiciaire

Quelques mois après l'audience de jugement, les justiciables reçoivent la décision du conseil des prud'hommes. Dans plus de 70% des affaires, les salarié·es obtiennent une décision en leur faveur (Ministère de la justice 2019). Néanmoins, ce n'est pas pour autant que les requérant·es s'estiment satisfait·es de la décision rendue, ni que les dommages et intérêts réclamés aux employeur·es sont à la hauteur des montants espérés. Revenons à présent sur l'évaluation par les justiciables de leur expérience judiciaire et sur le rôle joué par l'avocat·e au moment de la décision.

3.1. Une victoire obtenue grâce à l'avocat·e

Les ouvrier·es et employé·es sont moins satisfait·es de la décision judiciaire obtenue à l'issue de leur procès que les autres catégories de salarié·es –elles et ils sont respectivement 69% et 48% à la considérer comme favorable, contre 82% des cadres (Préface). En entretiens, cependant, ce sont aussi elles et eux qui valorisent le plus l'intervention de leur avocat·e, en qui elles et ils ont accordé toute leur confiance. Après l'échec des tentatives pour faire valoir leurs droits auprès de leur employeur, l'avocat·e a porté leur revendication devant le tribunal. Sabine Mazure, l'agente d'entretien en procès contre une grosse entreprise de nettoyage, s'étonne positivement des montants obtenus à l'issue de son action judiciaire. Elle estime que c'est grâce à son avocate qu'elle a pu réclamer 20.000 euros. Cette somme lui paraît considérable, au regard de son budget très contraint. Elle se réjouit aussi que cette décision « *fasse un petit peu mal au portefeuille* » de l'entreprise qui ne respecte pas les droits de ses travailleuses depuis plusieurs années. Ainsi, l'expertise et la capacité de l'avocat·e à estimer et réclamer des dommages et intérêts sont très valorisées. Les salarié·es partagent un sentiment dominant d'être représenté·es par un·e professionnel·le qui défend au mieux les intérêts des plus faibles.

Parfois cependant, les salarié·es des classes populaires n'obtiennent pas les montants escomptés, par exemple lorsque la décision ne compense pas les pertes financières liées à l'absence d'emploi ou lorsque les indemnités sont très inférieures à ce qui avait été requis. Dans ces cas, les avocat·es encouragent les salarié·es à se satisfaire de la décision rendue. Le cas de Corinne Vandaele, l'assistante maternelle en procès contre une mère dont elle gardait deux enfants, est à cet égard éclairant. Profondément déçue à la première lecture de la décision judiciaire, elle change d'avis après en avoir parlé avec son avocate, et finit par s'estimer très satisfaite de cette même décision. Si elle obtient la reconnaissance du licenciement abusif et les dommages et intérêts qui lui sont associés, le montant de ceux-ci est bien plus faible que celui réclamé –des 3 000 euros demandés, elle n'en obtient que 200– et ce, surtout au regard des honoraires de son avocate. Malgré cela, cette dernière la convainc rapidement qu'il s'agit d'une excellente décision, bien meilleure que si les montants obtenus étaient plus importants. « *[Elle] m'a expliqué que c'était bien que ce soit un petit montant parce qu'en dessous de 500 euros, on peut faire une retenue directe sur salaire donc je vais avoir l'argent plus rapidement.* » À nouveau, les avocat·es jouent un rôle central dans l'acceptation de la décision par les justiciables. Cette attitude des avocat·es, qui vise à faire accepter des décisions peu favorables aux justiciables des classes populaires, n'est pas propre aux contentieux du travail. En matière de divorce, Émilie Biland (2019) montre que les avocat·es ont aussi tendance à restreindre les demandes formulées par leurs client·es dont les revenus sont modestes, en les incitant à accepter une pension alimentaire moins importante par

exemple. L'intervention des avocates contribue ainsi à ce que les justiciables des classes populaires s'estiment satisfaites des décisions rendues par le conseil des prud'hommes même lorsque ces dernières leur sont peu favorables.

3.2. *D'un e mauvais e avocat e à une mauvaise décision*

Les salarié·es qui manifestaient déjà leur suspicion vis-à-vis des avocates lors de l'audience peuvent à nouveau se montrer très critiques à leur égard au moment de la décision. Contrairement aux cadres qui anticipent les coûts et gains potentiels avant leur procès, les salarié·es intermédiaires partagent un sentiment de déconvenue progressive. Carole Bernard, l'animatrice commerciale de 44 ans qui jugeait les honoraires annoncés au départ « *exorbitants* » est d'autant plus déçue qu'à la suite de ceux-ci se sont ajoutés d'autres frais « *qui arrivaient au fur et à mesure ; parfois je ne savais même pas pourquoi on me demandait encore de payer* ». Elle perd son procès et regrette d'avoir intenté une action judiciaire. Elle ne veut pas faire appel par crainte de ne pas pouvoir assumer les coûts d'une nouvelle procédure. Au moment de la décision, les jeunes enquêté·es se montrent plus critiques envers leur avocate que les plus âgé·es, considérant que le recours à ces professionnel·les ne permet pas d'obtenir gain de cause. À peine 43% des moins de 35 ans s'estiment satisfait·es de la décision obtenue, contre 67% de leurs aîné·es.¹³ C'est donc parmi elles et eux que le recours à l'avocate est davantage présenté comme un « *luxe inutile* », comme le relève Carole Bernard.

Cette méfiance à l'égard des avocates et de l'institution judiciaire n'est cependant pas propre aux justiciables qui ont perdu leur procès. On la retrouve aussi parmi des salarié·es qui, malgré une victoire, estiment que le tribunal ne leur a pas permis de faire valoir leurs droits. Elles et ils peuvent alors résister à la lecture de la décision suggérée par leur avocate. Christine Tixier, l'assistante de direction, obtient gain de cause du tribunal sur le caractère abusif de son licenciement pour motif économique. Si son avocate se montre très satisfaite de la décision obtenue, la salariée, en revanche, n'est pas de cet avis : elle voulait faire reconnaître le harcèlement moral dont elle s'estimait victime et considère que son avocate n'a pas été assez incisive sur ce point. Elle finit par accepter la décision car elle ne souhaite pas revivre une nouvelle expérience judiciaire douloureuse. Christophe Depret, le délégué médical, se montrait lui aussi très dubitatif lors de l'audience. Sa défiance envers l'institution judiciaire ne fait que croître lorsqu'il reçoit la décision, pourtant en sa faveur. Il estime qu'elle ne comporte aucune mention

¹³ Ce qui s'explique en partie par l'introduction en 2017 d'un référentiel définissant les indemnités maximales de licenciement qui est largement défavorable aux salarié·es avec peu d'ancienneté, donc aux plus jeunes.

des éléments qu'il jugeait importants et que les montants des dommages et intérêts obtenus sont insignifiants au regard des préjudices subis. « *Selon moi, c'est un peu une mascarade tout ça. [...] Bon, j'ai gagné, mais en demi-teinte quand même, j'ai pas eu ce que je voulais et puis après c'est-à-dire il y a... licenciement sans cause réelle ni sérieuse et moi ils ont décidé que c'était une cause réelle et non sérieuse ou sérieuse et non réelle, je sais même plus quoi, enfin un truc mi-figue mi-raisin.* » Mais surtout, il se sent floué par son avocate qui lui apprend qu'il ne récupèrera que 100 euros pour compenser ses honoraires alors qu'il pensait être remboursé de la totalité, à savoir 5.000 euros. Le salarié réévalue ainsi ses gains à la lumière de ses dépenses, qu'il juge considérables. C'est finalement en dehors de l'institution judiciaire que le salarié estime que justice a été faite, à défaut d'avoir obtenu pleinement gain de cause devant le tribunal : il a en effet appris par un ancien collègue que toutes les personnes responsables de son licenciement ont elles aussi été licenciées par la suite. « *Savoir qu'ils avaient été virés, c'était plus jouissif pour moi que le compte rendu du tribunal des prud'hommes. Parce que, bah voilà, ils sont des salopards et ils ont payé eux-mêmes ce qu'ils ont fait quoi. Voilà.* »

La socialisation malheureuse de ces salarié·es à l'institution judiciaire renforce leur sentiment d'avoir été mal défendu·es, voire pas défendu·es du tout. Thibaut Roussel, le stagiaire sans avocate, estime à l'issue de son procès, soldé par une défaite, qu'il est impossible de se défendre seul. Christine Tixier, l'assistante de direction, estime quant à elle qu'elle aurait dû se défendre elle-même. « *Parce qu'on ne connaît pas tous les contours des lois et tout ça mais mon histoire, je pourrais la défendre mieux toute seule. Quelquefois, on dit quelque chose à un avocat, et puis on n'a pas vraiment le retour qu'on attend.* » Malgré un investissement initial jugé parfois considérable pour réunir des preuves et retracer la chronologie des événements ayant conduit au licenciement, ces justiciables se sentent laissé·es pour compte : leur avocate n'a fait entendre qu'une partie de leur revendication devant les juges et cherche à les convaincre qu'une décision judiciaire ne compense que partiellement les injustices subies par les salarié·es.

3.3. Une réponse à tout

Les justiciables des classes supérieures obtiennent très souvent une décision jugée satisfaisante des prud'hommes, dans 82% des cas (Préface 2017). En cas de victoire, c'est le sentiment de prévisibilité qui domine en entretiens. Les salarié·es estiment que la décision était « *comme on l'espérait* » selon Vincent Larivière, cadre commercial de 48 ans, ou « *attendue* » selon Hervé Moreau, directeur industriel de 55 ans. À travers les choix posés et les intermédiaires dont elles et ils s'entourent, ces justiciables maximisent leurs chances d'obtenir gain de cause devant le tribunal (Spire et Weidenfeld 2011). En cas de défaite, les cadres mettent en évidence le rôle décisif joué par l'avocate qui les encourage à porter leur affaire en appel afin d'augmenter les

chances d'obtenir gain de cause en justice. « *J'étais hésitant, me relancer dans une procédure, pff [...] mais mon avocat m'a dit 'Allez, on y va, on va gagner'* » relate Stéphane Decaux, un ingénieur en informatique de 53 ans. La défaite est attribuée à l'incompétence des conseiller·es des prud'hommes plutôt qu'à celle de leur avocat·e. Rémi Courtin, un cadre commercial pourtant habitué des procès, minimise sa défaite en décrétant que les prud'hommes ne sont finalement pas un vrai tribunal. « *Donc moi j'ai perdu mon... on va dire, mon... Comment on appelle ça ? C'est pas un procès puisque ce n'est pas vraiment un tribunal, c'est plutôt une commission, donc... J'ai perdu face à la partie adverse aux prud'hommes quoi.* » La décision de la juridiction, bien que douloureuse puisqu'il souhaitait être innocenté d'accusations de harcèlement sexuel qui pesaient sur lui, est ainsi dévalorisée.

La qualité de la prestation de leur avocat·e est généralement réaffirmée à l'issue de la procédure. Valérie Gobert, une directrice des ressources humaines de 55 ans, est déboutée de toutes ses demandes. Contrairement aux autres enquêté·es, cette salariée n'est pas une profane : elle a exercé comme conseillère prud'homale pendant près de quinze ans et a saisi à trois reprises la justice contre d'anciens employeurs. Lorsqu'elle prend connaissance de la décision, elle met en cause la compétence des conseillers des prud'hommes. « *Ce qui est flagrant, c'est que la personne qui a jugé, visiblement, ne connaissait pas les spécificités du secteur. C'est rageant parce que vous vous dites 'Bah voilà, je suis repartie pour un tour', mais je me suis dit 'Bon, c'est pas grave, on va gagner en appel.'* [...] *Et là, je suis déjà dans une optique de me dire : 'Si ça marche pas en appel, on ira en cassation'.* » Sa confiance en son avocat ne se trouve pas affectée par sa défaite. Elle relate que c'est elle qui a dû consoler son avocat et non l'inverse. « *Mon avocat, il n'a pas compris quoi, il a dit : 'C'est quoi cette décision ?'. Il était plus en colère et déçu que moi. Mais moi je lui ai dit 'C'est pas grave, Maître', c'est presque moi qui l'ai consolé, j'ai dit 'On continue et puis c'est tout.'* ». En appel, elle reprend d'ailleurs le même avocat qu'en première instance. La défaite des justiciables des classes supérieures devant le conseil des prud'hommes n'est pas attribuée aux avocat·es, qui sont perçus·es comme des alliés·es indéfectibles, mais à l'institution elle-même.

Loin de se réduire à la décision rendue par les conseiller·es des prud'hommes, la satisfaction des justiciables à l'égard de leur expérience en justice repose aussi sur l'interprétation qui est faite par leur avocat·e, qui les encourage à accepter une décision même peu avantageuse ou au contraire, à poursuivre le combat en appel.

Conclusion

L'association de l'enquête quantitative et d'une approche longitudinale permet de mettre en lumière la production par les justiciables de jugements à propos de l'institution judiciaire à trois moments de leur procédure, la saisine du tribunal, l'audience et la décision. Elle montre à la fois l'influence de leur position socio-économique et l'intérêt d'une analyse relationnelle de la remise de soi des profanes aux professionnels du droit.

Au départ instaurée comme une justice accessible, destinée à concilier des parties et rendue par des juges non-professionnels, la justice du travail a connu de profondes transformations, particulièrement accélérées depuis une vingtaine d'années. Les affaires sont aujourd'hui majoritairement plaidées par des avocats. Ces professionnels informent leurs clients de leurs droits, les socialisent au rôle de justiciables, les renseignent sur le déroulement de la procédure judiciaire mais aussi interprètent la décision rendue par le tribunal. La remise de soi des justiciables à l'occasion de leur procès est cependant loin d'être uniforme. La première partie de l'article éclaire les inégalités d'accès aux avocats et la manière dont les justiciables parviennent, ou non, à sécuriser leur relation et à participer à la définition de la stratégie judiciaire de l'avocat.

La confrontation avec les conseillers des prud'hommes lors de l'audience de jugement transforme la manière dont les justiciables perçoivent leur avocat et leurs représentations de l'institution judiciaire. Souvent vécue comme un moment redouté et anxiogène, point d'orgue d'une procédure longue et fastidieuse, l'audience crée aussi son lot d'incertitudes. Les salariés non représentés sont confrontés à une institution dont le fonctionnement paraît complètement incompréhensible pour les non initiés. D'autres, bien que représentés par un avocat, sont bouleversés par ce qui se joue sous leurs yeux : des avocats peu concernés ou encore des plaidoiries peu convaincantes les encouragent à penser que l'institution judiciaire ne permet pas de défendre les droits des salariés. Les cadres anticipant en revanche davantage le déroulement de l'audience et la prestation de l'avocat, voient en la justice une arène favorable à la défense de leurs intérêts.

Lors de la réception de la décision, l'évaluation positive ou négative de l'expérience des justiciables en justice n'est pas réductible à la décision rendue par le tribunal. Elle s'explique également par les mécanismes, socialement différenciés, qui conduisent les justiciables à se contenter de peu, à mettre en cause le « jugement sur le jugement » réalisé par l'avocat ou, au contraire, à contester une décision qui ne serait pas favorable. Là encore, les avocats jouent un rôle déterminant car ce sont elles et eux qui transmettent les décisions judiciaires à leurs clients et qui en traduisent le contenu aux profanes.

Si le conseil des prud'hommes est une juridiction française spécifique à bien des égards, notamment en raison de l'intervention très marginale de juges professionnels en son sein, les résultats de cette enquête sont susceptibles d'éclairer plus généralement les rapports des profanes à l'institution judiciaire. En effet, l'approche privilégiée dans cet article, centrée sur la remise de soi des justiciables aux professionnels du droit, peut être répliquée à d'autres types d'affaires impliquant des avocats. Cette généralisation est d'autant plus possible que les procédures en droit du travail deviennent plus techniques, écrites et requièrent davantage le recours aux avocats, témoignant ainsi d'une convergence accrue avec d'autres types de contentieux.

Face à une institution qui tient les profanes à distance, les justiciables n'ont, dans la majorité des cas, que leur avocat avec qui interagir. Les salariés s'en remettent à ces professionnels pour faire valoir leurs droits et se défendre face à leur (ex-)employeur. L'enquête longitudinale auprès de salariés en procès montre que les représentations profanes de la justice ne sont pas déterminées par les décisions obtenues à l'issue du procès. Elles sont le produit du traitement réservé aux justiciables par les professionnels du droit et, notamment de leur remise de soi aux avocats, socialement différenciée et évolutive aux différents moments de la procédure judiciaire.

Résumé.

Alors que le recours aux avocats n'est pas obligatoire devant le conseil des prud'hommes, 85% des justiciables y font appel. À partir d'une enquête auprès de salariés du secteur privé en procès, cet article montre que la remise de soi aux avocats et l'expérience de la procédure judiciaire, de l'introduction de la requête à la décision, transforment les attentes et représentations que les salariés se font de la justice comme institution au sein de laquelle faire valoir leurs droits.

Mots clés.

Avocats/Avocates – Conseils des prud'hommes – Inégalités – Institution judiciaire – Justiciables – Secteur privé

Employment tribunal – Inequalities – Lawyers – Legal System – Plaintiffs – Private Sector

Biographie.

Aude Lejeune est chargée de recherche au CNRS en sociologie au CERAPS, Université de Lille. Ses recherches portent sur l'accès à la justice, les mobilisations judiciaires et les inégalités sociales. Elle a récemment soutenu une HDR *Se défendre. Inégalités d'accès à la justice et conscience du droit des salariés du secteur privé* (EHESS, 2021) et publié les résultats de ses travaux dans les revues *Law & Society Review* (2019, avec J. Ringelheim), *Comparative European Politics* (2020), *International Journal of Law in Contexts* (2021, avec A. Spire), *Disability and Society* (2021), *Current History* (2022) et *Sociologie*

et Sociétés (2022). Ses publications peuvent être consultées sur <https://pro.univ-lille.fr/aude-lejeune/publications>

Contact.

Aude Lejeune, chargée de recherche au CNRS
CERAPS, Université de Lille
1 place Déliot
59064 Lille
aude.lejeune@univ-lille.fr

Remerciements.

Je remercie Anne-Cécile Douillet, Camille Herlin-Giret, Alexis Spire et les évaluateurs et évaluatrices anonymes de la revue *Genèses* pour leurs précieux commentaires sur des versions précédentes de cet article.

Références.

- Berrey, Ellen, Steven Hoffman et Laura Beth Nielsen. 2012. « Situated Justice: A Contextual Analysis of Fairness and Inequality in Employment Discrimination Litigation ». *Law & Society Review*, vol. 46: 1–36.
- Bessière, Céline, Muriel Mille et Gabrielle Schütz. 2019. « Les avocates en droit de la famille face à leur clientèle. Variations sociales dans la normalisation de la vie privée ». *Sociologie du Travail*, vol. 62: 1-26.
- Biland, Émilie. 2019. *Gouverner la vie privée. L'encadrement inégalitaire des séparations conjugales en France et au Québec*. Lyon, ENS Editions.
- Black, Donald. 1973. « The Mobilization of Law ». *Journal of Legal Studies*, vol. 2: 125–149.
- Boigeol, Anne. 1980. *Les avocats et les justiciables démunis : de la déontologie au marché professionnel*, Thèse de sociologie, Université Paris 5.
- Boigeol, Anne et Yves Dezalay. 1997. « De l'agent d'affaires au barreau : les conseils juridiques et la construction d'un espace professionnel ». *Genèses*, n°27: 49–68.
- Bonafé-Schmidt, Jean-Pierre. 1987. « Les prud'hommes: du conseil de discipline à la juridiction de droit commun du travail ». *Le Mouvement Social*, n°141: 121-148.
- Bourdieu, Pierre. 1981. « La représentation politique. Éléments pour une théorie du champ politique ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°36–37: 3–24.
- Bourdieu, Pierre. 1986. « La force du droit. Éléments pour une sociologie du champ juridique ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°64: 3–19.
- Cam, Pierre. 1981. *Les prud'hommes, juges ou arbitres? Les fonctions sociales de la justice du travail*. Paris, Presses de la Fondation nationale de science politique.
- Cam, Pierre et Alain Supiot. 1986. *Les dédales du droit social*. Paris, Presses de la Fondation nationale de science politique.
- Commaille, Jacques. 2015. *A quoi nous sert le droit?* Paris, Gallimard.
- Cottureau, Alain. 1987. « Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales (1806-1866) ». *Le mouvement social*, n°141: 25–60.
- Darmon, Muriel. 2008. *Devenir anorexique. Une approche sociologique*. Paris, La Découverte.

- Desrieux, Claudine et Romain Espinosa. 2020. « La barémisation des indemnités pour licenciement abusif: quelques éléments d'analyse empirique ». *Revue économique*, vol. 71: 527-556.
- Enquête Préface. 2017. « Pratiques et représentations face à l'État », <https://cdsp.sciences-po.fr/fr/ressources-en-ligne/ressource/fr.cdsp.ddi.elipss.2016.01.preface/>
- Galanter, Marc. 1974. « Why the "Haves" Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change ». *Law & Society Review*, vol. 9: 95-160.
- Gallagher, Mary. 2006. « Mobilizing the Law in China: "Informed Disenchantment" and the Development of Legal Consciousness ». *Law & Society Review*, vol. 40: 783-816.
- Herlin-Giret, Camille, et Alexis Spire. 2019. « When legal intermediation creates distrust of the law: the market for tax rebates in French real estate ». *Studies in Law, Politics, and Society*, vol. 81: 45-67.
- Karpik, Lucien. 1995. *Les avocats. Entre l'État, le public et le marché. XIIIe – XXe siècle*. Paris, Gallimard.
- Karpik, Lucien. 2007. *L'économie des singularités*. Paris, Gallimard.
- Ladinsky, Jack. 1963. « Careers of Lawyers, Law Practice, and Legal Institutions ». *American Sociological Review*, vol. 28: 47-54.
- Lejeune, Aude. 2021. *Se défendre. Inégalités d'accès à la justice et conscience du droit des salariés du secteur privé*. HDR de sociologie, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Milburn, Philip. 2002. « La compétence relationnelle : maîtrise de l'interaction et légitimité professionnelle. Avocats et médiateurs », *Revue française de Sociologie*, vol. 43: 47-72.
- Ministère de la justice. 2019. *Justice civile et commerciale : le contentieux du travail*. http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Annuaire_ministere-justice_2018_CHAPITRE_4.pdf
- Onze Collectif. 2013. *Au tribunal des couples. Enquête sur des affaires familiales*. Odile Jacob, Paris.
- Pélisse, Jérôme et Shauhin Talesh. 2019. « How Legal Intermediaries Facilitate or Inhibit Social Change? », *Studies in Law, Politics, and Society*, vol. 79: 111-145.
- Pinto, Louis. 1989. « Du pépin au litige de consommation. Une étude du sens juridique ordinaire ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°76-77: 65-81.
- Pritchett, Herman. 1949. *The Roosevelt Court: A Study in Judicial Politics and Values, 1937-1947*. New York, MacMillan.
- Salin, Frédéric, 2020. « Inégalités sociales et judiciaires aux prud'hommes : le cas des référés », *Droit et Société*, n°106: 567-585.
- Sarat, Austin et William Felstiner. 1986. « Law and Strategy in the Divorce Lawyers' Offices ». *Law & Society Review*, vol. 20: 93-134.
- Sarat, Austin et Stuart Scheingold, 1998. *Cause Lawyering: Political Commitments and Professional Responsibilities*. New York, Oxford University Press.
- Schoenaers, Frédéric. 2003. *Disponibilité des ressources et innovations managériales. Quelles mutations pour les juridictions du travail belges et françaises face aux évolutions de leur environnement ?*, Thèse de sociologie, IEP Paris et Université de Liège.
- Serverin, Evelyne. 2019. *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018: baisse des demandes, concentration des litiges, juridictionnalisation de leur traitement*. Paris, Ministère de la Justice.
- Spire, Alexis et Katia Weidenfeld. 2011. « Le tribunal administratif: une affaire d'initiés? Les inégalités d'accès à la justice et la distribution du capital procédural ». *Droit et Société*, n°79: 689-713.
- Supiot, Alain. 1994. *Critique du droit du travail*. Paris, PUF.
- Trémeau, Camille. 2017. *S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou non en entreprise : les jeunes salariés à l'épreuve de leurs droits*, Thèse de sociologie, Université de Nantes.

- Tyler, Tom. 1988. « What is Procedural Justice? Criteria used by Citizens to Assess the Fairness of Legal Procedures ». *Law & Society Review*, vol. 22: 103-36.
- Vaucher, Antoine. 2001. « Entre droit et sciences sociales. Retour sur l'histoire du mouvement Law and Society ». *Genèses*, n°45: 134-49.
- Willemez, Laurent. 2015. « Les conseils des prud'hommes entre activité judiciaire et logiques syndicales. Histoire et sociologie d'une juridiction non-professionnelle ». *Les Cahiers de la Justice*, n°2: 157-70.
- Yazdanpanah, Hélène. 2021. *Les avocats d'entreprises et leurs clients. Pratiques collectives et conseils individuels en droit social*, Thèse de science politique, Université de Lille.