

Université de Poitiers

**Accès au droit et défense des salariés :
entre service et apostolat**

**Consultations et conseils juridiques en droit du travail
(avocats, syndicalistes et agents de contrôle)**

Vincent Bonnin et Laurent Willemez

Avec la collaboration d'Angelina Garrin et de Jean-Philippe Tonneau

Recherche pour la Mission de recherche droit et justice
(Convention de recherche n° 212.01.18.16)

septembre 2015

Vincent BONNIN, maître de conférences en droit privé à l'Université de Poitiers, Equipe de recherche en droit privé (ERDP)

Laurent WILLEMEZ, professeur de sociologie à l'Université de Versailles-Saint-Quentin, laboratoire Printemps (UMR CNRS 8085)

Angéline GARRIN, doctorante au GRESO (Université de Poitiers)

Jean-Philippe TONNEAU, doctorant au CENS (Université de Nantes)

Rencontrant des difficultés dans leur travail ou dans la défense collective des salariés et s'interrogeant sur les réponses juridiques possibles face à ces difficultés, de nombreux salariés, qu'ils soient individuels ou membres des institutions représentatives du personnel, font fréquemment appel à des spécialistes du droit du travail dans le cadre de lieux de consultations juridiques. Ces spécialistes et ces lieux sont multiples, depuis le militant syndical recevant des adhérents dans son union locale jusqu'à l'avocat consultant dans son cabinet, en passant par le contrôleur du travail recevant les usagers dans les locaux de la direction interrégionale de l'emploi. Tout l'enjeu de la recherche que nous avons menée est de saisir la multiplicité des modes de diffusion du droit du travail, des manières par lesquelles celui-ci est diffusé dans le monde du travail et comment il peut être mobilisé comme une ressource au profit des salariés. Il s'agissait aussi, d'une manière peut-être plus substantielle, de faire le bilan d'une part des possibles juridiques encadrant la consultation, et d'autre part un premier tour d'horizon du contenu des demandes de consultation des salariés – ce qui permet de dresser les linéaments d'une étude des difficultés contemporaines que ceux-ci rencontrent dans leur entreprise.

Dans cette perspective, la recherche se voulait originale à plusieurs titres. d'une part, il s'agissait de proposer un cadre permettant de faire collaborer un sociologue du droit avec un juriste de droit social, et conséquent d'étudier le contenu des catégories juridiques et la manière dont elles sont utilisées par les différents acteurs. L'originalité de la recherche tenait aussi à la multiplicité des fils problématiques que permettait de tirer cet objet original : en termes de sociologie des professions, il s'agissait d'étudier la question des formes diverses d'investissement professionnels et non-professionnels, ainsi que leur combinaison. Dans cette perspective, nous nous sommes appuyés sur les outils théoriques proposés par Pierre Bourdieu, mais aussi sur la sociologie des professions défendue par Andrew Abbott autour des « écologies ». Mais nous avons aussi insisté sur un second fil problématique, qui renvoie pour sa part à une sociologie des institutions : à travers l'étude de la « vie [juridique] au guichet », pour paraphraser le livre de Vincent Dubois ¹, et dans la continuité d'une recherche collective concernant ce que nous avons appelé avec Romuald Bodin l'« apostolat social », nous avons voulu étudier une des manières par lesquelles des souffrances sociales déclarées par les individus sont prises en charge dans ce que Didier Fassin appelle des « lieux d'écoute »², à travers des dispositifs particuliers, par des professionnels ou des militants étant en réalité des semi-professionnels du droit. Comme nous l'avons montré, il s'agit d'un « apostolat social » dans la mesure où ces acteurs portent « la bonne parole » du droit du travail et expriment la « bonne » forme juridique d'expression de ces difficultés au travail ; ils construisent ainsi un cadre socialement et moralement acceptable pour les penser et les exprimer. Cette façon de voir les choses nous a ainsi permis de penser dans le même temps les deux parties prenantes de la consultation, les « conseillers » et les « conseillés ».

Ainsi, l'objectif de cette recherche était d'abord de montrer dans quelle mesure des professionnels ou des praticiens autodidactes du droit participent, ensemble mais avec des dispositions et sous des formes différentes, et à la diffusion du droit du travail face à des usagers

1 Vincent DUBOIS, *La vie au guichet*, Paris, Economica, 2005, 224 p.

2 Didier FASSIN, *Des maux indicibles : sociologie des lieux d'écoute*, Paris, La Découverte, coll. « Alternatives sociales », 2004.

fortement inégaux dans la connaissance qu'ils en ont. Il était ensuite de mettre l'accent sur le fait que les consultations sont d'abord l'occasion d'un travail de traduction de situations vécues comme injustes en un langage juridique, et ce faisant d'un travail de pédagogie du droit – pédagogie différenciée, comme on dirait en sciences de l'éducation, mais différenciée de deux manières : par les publics mais aussi par les auteurs des consultations.

Par rapport à ces ambitions, nous avons scindé notre recherche en deux aspects, qui sont très différents en termes de méthodologie et de contenu, mais qui sont en même temps indissociables. Le premier aspect a consisté en l'analyse juridique la plus fine possible des types de consultation juridique et de la manière dont elles sont encadrées. Pour ce faire, nous nous sommes concentrés sur les consultations relatives au travail salarié de droit privé, en étudiant de la manière la plus exhaustive possible les textes et la jurisprudence entourant cette activité spécifique. Le second aspect de notre recherche a été fondé sur une recherche ethnographique auprès des trois types d'acteurs que nous avons privilégiés : avocats, syndicalistes, inspecteurs du travail. Nous avons aussi réalisé des observations dans les différents lieux de consultation (dans les cabinets d'avocats, dans les unions locales ou départementales des organisations syndicales, dans les cabinets d'avocats). Notre ambition était aussi d'étudier ces différents acteurs et leurs relations dans deux départements, mais du fait d'un certain nombre de difficultés, nous avons surtout mené l'investigation dans le département de la Vienne. Dans cette enquête ethnographique, nous avons été confrontés aux enjeux classiques et aux réactions habituelles face à l'ethnographe ; au final, si l'ouverture des organisations syndicales et des inspecteurs du travail a été remarquable, le travail a été beaucoup plus difficile pour les avocats.

À partir de ce dispositif de recherches, nous avons donc obtenu un certain nombre de résultats, aussi bien concernant l'encadrement juridique des activités de consultation que les pratiques concrètes qui sont mises en œuvre par les uns et les autres.

1. Une analyse juridique des consultations

Le premier moment de la recherche a consisté à proposer une analyse globale du cadre juridique entourant les consultations, à partir de l'analyse d'un certain nombre de textes. Cette analyse avait pour objectif de contribuer à la compréhension des règles de déroulement de ces consultations, mais aussi de montrer les libertés ou, à l'inverse, les prudenances qui se manifestent à cette occasion. Elle permettait aussi d'apprécier la connaissance qu'ont les protagonistes de ce qui leur est ou non permis. Si les professionnels du conseil sont supposés au fait de ces règles, d'autres intervenants s'y inscrivent parfois de façon plus approximative. Et les uns comme les autres, dans certains cas, les ignorent volontairement, lorsque d'autres logiques s'imposent, dans des stratégies d'usage du droit dans l'action et le rapport de force. L'analyse des textes montre que la consultation peut être envisagée dans deux perspectives très différentes. La première est celle du service public, permettant l'accès à l'information juridique. La seconde est celle du conseil privé et de la défense devant les juridictions ; elle relève d'une offre multiple, constituant une sorte de marché du droit.

Concernant la consultation de service public, deux organes sont à la disposition des usagers, afin de répondre à leurs sollicitations : l'inspection du travail, d'une part, les maisons de la justice et du droit d'autre part. Nous avons laissé de côté dans notre recherche cette deuxième institution, car le droit du travail n'y apparaît pas comme un enjeu central, même si les conseils dans ce domaine sont possibles. De son côté, l'inspection du travail, à travers les inspecteurs et contrôleurs du travail, a pour mission d'informer et de conseiller les personnes soumises aux règles du droit du travail : les employeurs comme les salariés. Les textes insistent sur l'indépendance des agents de contrôle et sur l'exigence de neutralité qu'ils doivent respecter. Par ailleurs, la mission de conseil doit trouver sa place à côté de l'autre effet attaché au contrôle qu'est la sanction du non-respect des règles. Derrière ce choix entre le conseil et la sanction, c'est la neutralité même du service public, vis-à-vis d'usagers parfois en conflit, qui est en jeu. L'équilibre à trouver entre ces deux attributions s'opère aussi bien dans la définition de l'objet de l'information et du conseil que dans la précision de son caractère obligatoire. Comme nous l'avons vu dans l'enquête ethnographique, c'est toute la difficulté des agents de contrôle de trouver cet équilibre entre ces deux missions, qui renvoie aussi à des dispositions et à des prises de position politiques.

Mais la consultation passe quantitativement moins par la sollicitation des services publics que par l'accès à des services privés de consultation juridique, qui sont en réalité assez nombreux et constituent un véritable « marché du droit » aux multiples prestataires³. Il est d'ailleurs courant que les individus sollicitant des conseils multiplient les demandes à ces différents acteurs ou encore, comme nous l'avons analysé dans le versant ethnographique de l'enquête, qu'il existe entre eux soit une forme de concurrence soit une division du travail. Les cadres juridiques de leur activité de conseil sont pourtant très différents, en termes de droits et d'obligations. C'est en particulier le cas pour les avocats et pour les représentants des organisations syndicales, sur lesquels nous avons mis l'accent tout au long de la recherche.

C'est pour les avocats que le régime juridique est le plus assuré et le plus clair : dans le cadre de leur travail de conseil comme dans celui de défense juridictionnelle, ceux-ci disposent d'un privilège de représentation, qui est sorte de monopole même s'il n'empêche pas d'inscrire leur relation avec le justiciable sous le signe de la liberté. Par ailleurs, les avocats sont soumis à des règles professionnelles qui garantissent à la fois le bon exercice de la profession et les droits de leurs clients. C'est sans doute ce point qui est le plus central : le recours à un avocat apporte au demandeur de la consultation plusieurs garanties, liées d'une part au caractère privé voire intime de ce qui est confié à cette occasion et d'autre part à l'indépendance dont doit disposer ce libre défenseur, qui passe notamment par le secret professionnel et la liberté d'expression. On voit que dans ce cadre, le conseil aux clients n'a rien de spécifique par rapport aux autres fonctions de l'avocat, sinon qu'il peut être plus formel puisqu'il ne renvoie pas à une activité de représentant devant une juridiction. Concernant la rétribution de cette activité de conseil, elle rentre là aussi dans le principe plus général de rétribution des avocats. Le principe général en est connu : si il y a liberté

3 Yves DEZALAY, *Marchands de droit : la restructuration de l'ordre juridique international par les multinationales du droit*, Fayard., Paris, 1992.

de fixation de ces honoraires, cette liberté obéit aux règles générales relatives à la concurrence et aux relations entre professionnels et consommateurs. Dans ces rapports de consommation s'impose le devoir d'informer préalablement le client sur les prix et les conditions générales du service, en application de l'article L. 113-3 du code de la consommation. L'article 11-2 du règlement intérieur national de la profession d'avocat étend d'ailleurs cette obligation à l'ensemble de la clientèle, qu'elle soit ou non professionnelle. Plusieurs modes de rétribution sont alors possibles, la principale étant la convention d'honoraires négociée entre les deux parties. Comme l'enquête ethnographique l'a montré, la réalité est plus complexe et donne à voir un client souvent démuni face aux avocats maîtres du jeu dans la fixation des honoraires.

Concernant les représentants syndicaux, le cadre juridique est très différent. D'une manière générale, dans la mesure où, selon le Code du travail, les syndicats sont voués à « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts » (article L. 2131-1), ils disposent d'un droit particulier d'agir en justice, puisqu'« ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent » (article L. 2132-3 alinéa 2 du même code). À partir de ce cadre général, les organisations syndicales ont déployé un ensemble d'activités juridiques et judiciaires, dont la mission de conseil n'est qu'un aspect. Il faut d'ailleurs rappeler que c'est le syndicat qui conseille plutôt que la personne qui reçoit effectivement à la permanence. Même si une relation individualisée s'établit entre le demandeur et un des syndiqués, c'est un mécanisme de représentation du syndicat par un de ses membres qui est à l'œuvre, plus précisément une relation de préposé agissant pour le compte du commettant. C'est la raison pour laquelle l'activité de conseil passe le plus souvent par un préalable, qui est l'adhésion à l'organisation syndicale à qui le salarié vient demander de l'aide (si l'adhésion n'est pas antérieure, ce qui est souvent le cas), ou encore un don volontaire. Il faut noter que contrairement à ce que prétendent souvent les syndicalistes en permanence, cette contrepartie financière n'a rien d'obligatoire, puisque, selon le Code du travail, l'adhésion syndicale est libre (art. L. 2141-1)

Par ailleurs, comme le montrent les textes, l'activité de conseil des représentants syndicaux est en réalité indexée sur le droit des organisations de défendre devant la justice leurs mandants. C'est bien entendu principalement le cas des conseils de prud'hommes, qui autorisent la représentation des demandeurs par des « délégués syndicaux ». C'est notamment ce qui explique que dans la pratique, les permanences syndicales de consultation juridique sont souvent tenues par ceux qui jouent aussi périodiquement le rôle de défenseur syndical ou encore celui de conseiller du salarié. Enfin, il est clair que le cadre éthique de l'assistance syndicale aux salariés est beaucoup moins contraint que celui des avocats, dans la mesure où ne s'appliquent pas aux délégués syndicaux les deux obligations propres aux professionnels du droit représentant leurs clients : la souscription d'une assurance garantissant les conséquences d'une responsabilité civile établie en raison de l'exercice de son activité d'une part, la soumission au secret professionnel d'autre part. Il est vrai que la sociologie des groupes professionnels permet d'expliquer cette particularité, dans la mesure où il s'agit là de règles propres à ce que Florent Champy appelle des professions

« prudentielles »⁴. Il reste qu'une des conclusions de cette recherche juridique est que le statut du défenseur syndical, et plus largement du syndicaliste juriste, reste à construire.

2. Différentes formes d'apostolat réunies dans une « écologie » du droit du travail salarié

À partir de ce cadre juridique, nous avons mené une enquête ethnographique dans les trois principaux lieux de délivrance de conseils juridiques : les cabinets d'avocats, les unions locales ou départementales des syndicats et les locaux de l'inspection du travail. Nous avons au départ de la recherche construit deux hypothèses autour de l'existence d'un champ spécifique et d'une homologie entre ces différentes formes de consultation juridique. L'enquête de terrain, et des réflexions théoriques menées dans la suite mais aussi en parallèle à ce travail⁵ nous ont amené à amender ces hypothèses et à proposer une autre manière de penser cette activité : en premier lieu, plutôt que d'un champ, nous préférons utiliser le terme d'« écologie » théorisé par Andrew Abbott⁶ ; en second lieu, si l'on peut résumer cette activité de conseil sous la dénomination d'« apostolat social », il est clair que celui-ci est différent pour chacun des acteurs. Avant de revenir sur cette existence d'une écologie du droit du travail, revenons sur les principales conclusions concernant les trois types d'acteurs investigués.

a. Trois types d'apostolat

L'analyse de l'activité de conseil réalisée par les avocats nous a permis d'insister sur la relation de service qui s'instaure entre avocat et client. Celle-ci doit s'entendre dans un sens fort, à partir de l'analyse qu'en fait Erving Goffman dans *Asiles*⁷. Recevant son client, essayant de comprendre le problème que celui-ci rencontre et s'efforçant dans le même temps de trouver une solution (ce que Goffman appelle « réparer »), l'avocat produit ce faisant une intervention visant à guider celui-ci, et donc éventuellement à l'empêcher de hausser ses prétentions face au tribunal, à le « remettre dans le droit chemin » de l'ordre juridique et judiciaire s'il en est besoin. La pédagogie qui est alors en œuvre est assez directive, dans la mesure où elle limite fortement l'espace des possibles. Mais dans le même temps, l'échange entre les deux parties étant aussi d'ordre financier, ce travail pédagogique peut se heurter aux représentations et aux objectifs du client. C'est pourquoi ce travail nécessite notamment une forme de bonne volonté de la part des clients, dont on attend qu'ils aient intégré l'asymétrie, et pour tout dire la domination liée à la maîtrise des compétences professionnelles ; c'est ce que l'on pourrait appeler une « bonne volonté institutionnelle », et qui n'est pas partagée par tous, loin s'en faut. On voit alors à quel point la logique professionnelle des avocats, qu'on peut certes qualifier de prudentielle, est aussi aux prises avec des phénomènes

4 Florent CHAMPY, *La sociologie des professions*, Paris, PUF, coll. « Quadrige. Manuel », 2009, 229 p.

5 Laurent WILLEMEZ, « Un champ mis à l'épreuve. Structure et propriétés du champ juridique dans la France contemporaine », *Droit et société*, 2015, n° 89, pp. 129-149.

6 Andrew ABBOTT, « Linked Ecologies: States and Universities as Environments for Professions », *Sociological Theory*, 2005, vol. 23, n° 3, pp. 245-274.

7 Erving GOFFMAN, *Asiles, études sur la condition sociale des malades mentaux et autre reclus*, Paris, Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun », 1968, p. 377-393.

structurels, et en particulier le caractère marchand de leur activité. Cet apostolat est donc ce que l'on pourrait appeler un « apostolat professionnel », mixant activité de cadrage de la demande du client et réalités structurelles de la relation marchande.

Les choses sont bien entendu fort différentes concernant les consultations dans les permanences syndicales. D'une manière plus évidente, on peut parler d'un « apostolat militant », dans la mesure où ces syndicalistes travaillent à articuler sans cesse, dans les consultations comme dans leurs autres rôles, deux couples de concepts ordinaires qui apparaissent ailleurs comme antinomiques : d'une part le couple individuel/collectif et d'autre part le couple action agonistique/action juridique. Ils le font au concret, dans une forme de sens pratique militant qui leur permet de tenir ensemble ces objectifs contradictoires. Cette position, par ailleurs souvent inconfortable, est rendue possible par leur double engagement, par leur double investissement et par leur double croyance dans l'activité syndicale et dans l'activité juridique. Si l'on peut parler d'apostolat, c'est aussi parce que cet engagement, cet investissement et cette croyance sont au fondement d'un travail que l'on a qualifié de pédagogique, et qui peut être vu comme une forme de façonnage des individus et des causes qu'ils défendent. Il s'agit notamment, pour ces acteurs des consultations juridiques, de transformer l'indignation en un discours juridique ou au moins juridiquement audible. Ce faisant, ils participent, bien plus que les avocats qui reçoivent des clients souvent déjà socialisés au droit sinon à l'action judiciaire, à la production d'une « conscience du droit »⁸ chez les salariés.

Enfin, pour les inspecteurs du travail, nous avons parlé d'un « apostolat sous contrôle » : ce groupe professionnel peut d'une certaine manière être considéré comme une profession juridique à part entière dans la mesure où, comme les avocats, ses membres ont une forte compétence liée au droit du travail ; ce faisant, eux aussi traduisent et filtrent les demandes ordinaires. Cependant, ce filtrage est assez différents de celui des avocats ou des syndicalistes : d'abord parce qu'il est rendu d'autant plus efficace par le caractère institutionnel et étatique de la profession, ce qui donne à ses membres une autorité que la nécessaire rétribution des avocats et l'identité militante des syndicalistes mettent à l'épreuve. Mais dans le même temps, ces inspecteurs du travail sont aussi souvent des professionnels engagés, qui tentent, au nom de valeurs combinées dans la pratique (sens du service public, croyance dans l'efficacité du droit pour lutter contre les injustices, position politique du côté des salariés), de soutenir les salariés face aux difficultés qu'ils rencontrent. Mais surtout, cet apostolat est contraint par les attributs de service public portés par les agents de contrôle, qui se doivent d'exprimer neutralité et distance face aux demandes, et qui du coup ne peuvent aller aussi loin qu'ils le souhaitent dans le travail de soutien aux salariés.

Comme toute typologie, celle-ci est bien entendu discutable et devra être mise à l'épreuve d'autres enquêtes, dans le champ juridique mais aussi sans doute pour d'autres formes d'« apostolat social ». Quoi qu'il en soit, nous avons pu mettre l'accent sur ce travail commun

8 Sally Engle MERRY, *Getting Justice and Getting Even: Legal Consciousness Among Working-Class Americans*, Chicago, University of Chicago Press, coll. « Language and Legal Discourse », 1990, 227 p.

d'accompagnement des salariés, dans le double sens d'aide et de traduction, de filtrage et de guidage de la demande. Une autre proximité tient à la relative croyance dans le droit comme un outils dans les rapports de force liés au monde du travail. Mais nous avons vu aussi l'ampleur des différences entre les différents acteurs, différences relatives aux logiques et aux conditions structurelles d'exercice de l'activité de conseil, et qui permettent de distinguer d'une part des professionnels et des semi-professionnels, et d'autre part des agents de l'État, des prestataires de services rémunérés et des militants.

b. Une écologie plutôt qu'un champ

Au-delà de ces questions, notre recherche nous a permis de revenir sur une question théorique importante, celle du champ. Nous étions donc partis de l'hypothèse du champ du droit du travail, en nous fondant bien entendu de la construction théorique du concept de champ par Pierre Bourdieu. Or, en toute rigueur – et cette rigueur théorique nous semble très importante pour les sciences humaines et sociales –, il apparaît que l'on ne peut pas parler de champ, mais plutôt d'une écologie, au sens qu'Andrew Abbott donne à ce terme. Il faut rappeler que l'existence d'un champ juridique renvoie à l'existence d'un espace réunissant des professionnels divers mais partageant des règles et des croyances communes. Celles-ci peuvent se résumer d'une part à un souci d'autonomie par rapport au reste de l'espace social et à l'exclusion des profanes, mais aussi, d'autre part, au partage d'une disposition commune à tous les acteurs du champ, ce que l'on peut appeler le juridisme. Or, force est de constater que le droit du travail ne constitue pas un champ, et encore moins le droit du travail salarié sur lequel nous avons fait porter l'enquête. Les différents groupes sociaux que nous avons rencontrés appartiennent en fait à d'autres champs sociaux, en l'occurrence au champ juridique, au champ syndical et au champ bureaucratique. L'analyse montre que les acteurs sur lesquels nous avons enquêté sont plutôt dans une forme de division du travail, et qu'ils ne concourent pas ensemble à la définition de limites communes ni à l'exclusion des profanes. Il est vrai cependant que ces différents acteurs ont en commun une sorte de disposition juridique, qui consiste à croire dans la nécessité de juridiciser les problèmes liés au travail et dans l'utilité du droit et de la justice dans la lutte contre l'injustice et pour la subversion des formes de domination les plus criantes dans les collectifs du travail. C'est dans cette perspective seulement qu'on pourrait éventuellement parler d'un champ ; mais même là, nous avons vu que la disposition juridique n'était pas la même selon les différentes groupes professionnels.

C'est pourquoi nous préférons finalement utiliser le cadre théorique des écologies. Le droit du travail peut en effet parfaitement être considéré comme une écologie, dans la mesure où il permet d'articuler autour d'un ensemble d'activités communes (en l'occurrence la défense juridique des salariés) différents groupes issus d'espaces sociaux divers pouvant être reliés entre eux dans des logiques de collaboration ou de division du travail. L'intérêt du concept d'écologie est de réinsérer dans l'analyse les « bénéficiaires » de ces activités, à savoir les salariés venus demander conseil. Par ailleurs, le conseil n'est qu'une des activités de ces groupes : les avocats plaident, travaillent souvent dans d'autres domaines du droit et pour des clientèles au statut très différent (les entreprises

par exemple) ; pour les agents de contrôle, les permanences ne sont pas véritablement le cœur de leur activité, au contraire de leurs missions d'inspection dans les entreprises ; enfin, les syndicalistes n'ont pas tous la même perception du sens de la consultation juridique, ni les mêmes moyens pour la mettre en œuvre. En revanche, tous se croisent parfois, se partagent éventuellement le travail et défendent à peu près le même objectif de soutien aux salariés en difficulté dans le cadre de leur travail. Reste à saisir s'il existe d'autres écologies qui seraient proches, voire liées, en particulier par exemple le droit du travail patronal. Cela n'invalide en rien bien entendu l'intérêt du concept de champ, bien au contraire. Il nous semble important de proposer des usages raisonnés et rigoureux des différents concepts, utiles à certains moments plus qu'à d'autres.

c. Du côté des usagers

C'est sans doute un des problèmes de la sociologie des institutions telle qu'elle se développe aujourd'hui de s'intéresser principalement aux institutions et aux acteurs qui la produisent et la font vivre plutôt qu'aux usagers qui en bénéficient (et qui la font vivre tout aussi bien, mais d'une autre manière). De fait, l'analyse des consultations juridiques aurait pu permettre d'étudier comment un salarié peut « faire valoir ses droits au quotidien »⁹ ; mais focalisés sur les « conseillers », nous n'avons sans doute pas assez étudié les « conseillés » et l'objet des conseils qu'ils demandent. Une rapide mise en série des demandes, étudiées à travers les observations que nous avons réalisées, nous permet de dresser une première vue d'ensemble de ces demandes.

En premier lieu, ce qui revient le plus souvent dans les consultations est la question de la rupture du contrat de travail, soit que les salariés licenciés cherchent à obtenir de meilleures conditions de licenciement (à travers le passage par les prud'hommes), soit qu'ils s'interrogent sur les opportunités et les contraintes de la rupture conventionnelle, soit encore qu'ils craignent d'être bientôt licenciés et cherchent à se protéger ou à anticiper cette rupture afin de la contester aux prud'hommes. Au moment de l'enquête, la crise économique particulièrement forte fait que de nombreuses PME déposent leur bilan, réduisent drastiquement leurs effectifs, etc., et que leurs salariés se retrouvent très démunis et dans une grande instabilité face à ces difficultés d'emploi. Un deuxième type de conseils renvoie aussi à des difficultés relationnelles entre un salarié et son employeur, souvent encore une fois dans le cadre de PME avec un management volontiers paternaliste et autoritaire. Un troisième type de conseils renvoie à la question du temps de travail et à l'organisation horaire de l'activité : dans cette perspective, ce sont le plus souvent des femmes de classes populaires qui viennent chercher conseils : prises entre l'instabilité de leur temps de travail et le travail domestique qu'elles doivent prendre en charge, elles cherchent à comprendre ce qu'elles doivent accepter et ce qu'elles peuvent refuser. Au total, on peut penser que ces consultations constituent un très bel indicateur des difficultés au travail des salariés.

9 Yasmine SIBLOT, *Faire valoir ses droits au quotidien: les services publics dans les quartiers populaires*, Paris, Sciences Po, Les Presses, 2006, vol. 1/, 347 p.

3. Limites et prolongements

Au-delà de ces résultats, nous pouvons pointer deux séries de limites à notre recherche, qui sont autant d'invitations à se saisir de cet objet et à prolonger nos enquêtes. La première limite renvoie à la délimitation que nous avons choisie : par souci d'homogénéité, nous avons éliminé les structures de conseil à destination des employeurs, en l'occurrence les cabinets d'avocats d'affaires, les fédérations patronales, les services juridiques des chambres de commerce et d'industrie, ainsi que les cabinets d'expertise-comptable. C'est sans doute un autre droit du travail qui est là au cœur du travail de conseil, conformément à ce que l'on voit se développer dans au sein du droit du travail : une forme de scission entre deux « écologies », certes liées mais distinctes voire antagonistes, du droit du travail. À la suite de l'essor récent de l'analyse des mobilisations patronales¹⁰, ce volet de l'enquête apparaîtrait comme particulièrement intéressant.

Mais c'est à la fin de notre recherche que nous nous sommes rendus compte d'un des intérêts principaux de cette enquête, qui mériterait d'être systématisé : l'analyse de la traduction juridique, par les différents acteurs, des difficultés et des souffrances des salariés en emploi permet de mettre l'accent sur une des spécificités du discours juridique : c'est une forme d'expertise du travail, c'est-à-dire un ensemble de savoirs et de savoir-faire qui, à l'instar d'autres formes d'expertises (celui des consultants CHSCT, des ergonomes, des cliniciens, etc.), propose un discours sur le travail. Son intérêt est alors de mettre l'accent sur l'activité de traduction de ces experts aussi bien que sur la réalité de ce qu'ils expertisent. Autrement dit, regarder les lunettes de l'expert aussi bien que ce qu'il regarde. C'est d'ailleurs l'objet d'un nouveau séminaire que nous avons créé au laboratoire Printemps (UMRS CNRS-UVSQ) à la suite de cette enquête. On comprend ainsi l'intérêt central de ce travail sur les consultations, qui permettent aussi bien d'étudier le monde du travail que celui des juristes spécialisés dans celui-ci.

10 Michel OFFERLÉ, *Les patrons des patrons : Histoire du Medef*, Paris, Editions Odile Jacob, 2013, 364 p.