

P RUD'HOMMES : « *La parité en trompe l'œil* »

Savez-vous ce qu'est une double casquette ? Une double casquette est un salarié élu conseiller prud'homme dans le collège employeur dont le métier consiste à mener au sein d'une entreprise le recrutement et le management social sous tutelle de la direction générale connue sous l'appellation de DRH, on l'appelle aussi directeur du personnel

En cas de contentieux la double casquette pourra saisir le conseil de prud'hommes aux fins de faire condamner son employeur en sa qualité de « **salarié titulaire d'un contrat de travail de droit privé** »

Et c'est là tout « **l'in vraisemblance de l'institution prud'homale** », présentée devant l'opinion comme institution « paritaire » composé à la fois d'employeurs et de salariés les DRH où directeurs du personnels n'étant pas eux mêmes patron ne sont qualifiés d'employeurs « **qu'en vertu d'une définition juridique** » et doivent se faire patrons intégrés aux employeurs.

Les DRH bénéficient d'une délégation particulière d'autorité par leurs employeurs qui leur permet d'être assimilés à des juges employeurs pour des organisations du grand patronat qui luttent pour conquérir des sièges et augmenter leur influence.

Les élections prud'homales sont en fait une mise en scène dont le sens de l'élection pour des organisations comme le MEDEF et la CGPME, est de conquérir des sièges à l'intérieur des différentes sections CPH pour prétendre se poser en organisation représentative du monde du travail et de l'entreprise.

Les véritables patrons employeurs ne sont pas suffisamment présents et pour cause, croyez-vous qu'un artisan, un commerçant ou un petit patron de PME disposent suffisamment de temps dans son activité professionnelle pour se consacrer aux prud'hommes.

On constate que les conseillers prud'hommes présents dans les collèges employeurs sont principalement des salariés de grandes entreprises 35% des employeurs proviennent d'entreprises de plus de 300 salariés et 20% d'entreprises de 50 à 299 salariés un quart seulement des conseillers provient d'entreprises de moins de 10 salariés on est très loin de l'image de l'entrepreneur individuel conseiller prud'homal

Bien que n'étant guère représentatif de la population des véritables employeurs certains conseillers prud'hommes DRH se considèrent comme des personnages importants du milieu local surtout s'ils sont élus président général d'un CPH, ou tout simplement président de bureau de jugement qui leur permet d'être reconnus carte de visite en poche, mêmes s'ils s'en défendent.

Dans les CPH **les syndicats font la loi** qu'ils soient patronales ou salariés élire un président général de CPH ou un président de bureau de jugement, cela se fait pas toujours sur la compétence du conseiller, de son ancienneté ou de son expérience on peut avoir un premier mandat ne jamais avoir siégé dans un CPH être nul en droit et être élu président, si l'organisation professionnelle qui a désigné le candidat est majoritaire au sein du CPH. Les candidats conseillers des petites organisations minoritaires représentants les petits patrons, mêmes compétents, sont souvent relégués au fond de la classe.

Sans mettre en cause la probité des DRH il est évident que ces salariés incarnent une autre vision de l'entreprise et ne peuvent avoir la même appréciation qu'ont les petits employeurs indépendants face aux conflits autour du contrat de travail et des situations difficiles qu'ils vivent en termes économiques et sociaux

En principe c'est le paritarisme de l'institution qui permet d'obtenir des jugements équilibrés, que chaque conseiller revendique une notion de droit c'est le principe même de l'institution, toutefois avant tout, le constat est qu'il y a une différence de position, voire une opposition des points de vue car avant d'être élu les conseillers DRH et où directeurs du personnels « **sont avant tout des salarié mandatés** »

Ainsi du côté des vrais patrons les conseillers DRH **ne sont pas considérés comme de vrais patrons** à ce titre ils ne devraient pas avoir le statut d'employeurs car le titre de DRH n'équivaut pas au statut réel d'employeurs

Cette double casquette alimente la défiance des petits patrons autour de l'institution, car dans la mesure où il s'agit de rendre la justice et de régler des conflits « **entre salariés et employeurs** » compte tenu de leurs qualifications de salariés titulaires d'un contrat de travail de droit privé les DRH ne devraient-ils pas être à leur place, **dans le collège des salariés**