

THÈSE DE GUY CHAMPAGNE

23 juin 2005

**APPROCHE METHODIQUE DES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS :
LE CAS DES PRUD'HOMMES**

Directeurs de recherche :

M. le Professeur Jean-Marie PERETTI, ESSEC et Université de Corte
M. le Professeur Alain LEMPEREUR, ESSEC et HARVARD University

Jury :

Mme Béatrice BLOHORN-BRENNEUR, Présidente de Chambre, Cour d'appel de Grenoble
M. Jacques ROJOT, Université de Paris II Panthéon-Assas
M. le Professeur émérite Hubert TOUZARD, Université de Paris V René Descartes
Mme Martine BRASSEUR, Maître de conférences, IAE, Université d'Aix Marseille III

RÉSUMÉ

Démarche : Ma démarche a consisté à analyser les processus en matière de règlement des conflits individuels du travail, notamment à travers les comportements des conseillers prud'hommes salariés et des conseillers prud'hommes employeurs.

Problématique : Le recours aux modes alternatifs de règlement des conflits individuels du travail est possible ; mais comment le processus de conciliation prud'homale, le recours éventuel à la médiation judiciaire ou à la médiation conventionnelle se déroulent-ils concrètement ?

Cadre théorique : La recherche n'est pas conduite par rapport à un cadre théorique déterminé. Elle repose sur une approche pluridisciplinaire de la problématique.
Les choix méthodologiques reposent sur une approche inductive qui s'appuie sur l'étude d'un Conseil Prud'hommes et l'analyse pragmatique des comportements des acteurs, à l'occasion d'une « observation-participante ».

Recueil des données : Une « observation participante » a été menée, de mars 2003 à mars 2005, au CPH de Boulogne Billancourt (Hauts-de-Seine). Un questionnaire pour un échantillon de 314 conseillers prud'hommes employeurs et salariés (CPH Boulogne Billancourt, Evry Versailles) ; et, 58 entretiens (17 conseillers salariés et 17 conseillers employeurs, 7 avocats, 5 magistrats, 8 médiateurs, 2 greffiers et 2 professeurs d'université).

Méthode d'analyse : Les données sont analysées en fonction de méthodes interprétatives purement qualitatives (notes, entretiens, reformulations, documents collectés). Un processus itératif a été conduit avec des conseillers prud'hommes (salariés et employeurs), des professionnels du droit (avocats, magistrats, greffiers), des médiateurs et des parties (demandeurs et défendeurs).

Résultats attendus et apport de la recherche : Le premier objectif de la recherche est de favoriser, au bénéfice des deux parties, la résolution du conflit individuel entre le salarié et l'entreprise. Promouvoir la conciliation prud'homale et informer sur la médiation constituent le second objectif.

MOTS CLÉS

- Prud'hommes
- Conflits individuels
- Négociation
- Stratégie légale et R.H.
- Droit privé
- Conciliation
- Médiation
- Co-médiation
- Transaction