

Thèse de Doctorat

Camille TREMEAU

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du **grade de Docteur de l'Université de Nantes**
Sous le sceau de l'Université Bretagne Loire*

École doctorale : École doctorale Droit, économie-gestion, Sociétés et Territoires (ED 501)
Discipline : SOCIOLOGIE

Unité de recherche : Centre Nantais de Sociologie (CENS)

Soutenu le 29 mars 2017

**S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou
non en entreprise. Les jeunes salariés à
l'épreuve de leurs droits**

Volume 2. Annexes

JURY

Rapporteurs : **Jérôme PELISSE**, Professeur, SciencesPo
Olivier SCHWARTZ, Professeur émérite, Université Paris Descartes

Examinatrices : **Marie CARTIER**, Professeure, Université de Nantes
Yasmine SIBLOT, Professeure, Université Paris 8

Directeur de Thèse : **Jean-Noël RETIERE**, Professeur, Université de Nantes
Co-directrice de Thèse : **Hélène MICHEL**, Professeure, Université de Strasbourg

Table des matières

Annexe 1. Profil des enquêtés, liste des entretiens et des observations.....	2
1.1_ Profil des jeunes coiffeuses, ouvriers du BTP, informaticiens.....	2
1.2_ Profil des jeunes justiciables	9
1.3_ Liste des entretiens complémentaires	14
1.4_ Les observations d’audiences prud’homales.....	15
Annexe 2. Les grilles d’entretiens.....	16
2.1_ Les thèmes abordés durant les entretiens avec les jeunes justiciables.....	16
2.2_ Les thèmes abordés durant les entretiens avec les jeunes des trois secteurs d’activité.....	17
2.3_ Les cas	18

Annexe 1. Profil des enquêtés, liste des entretiens et des observations

1.1_ Profil des jeunes coiffeuses, ouvriers du BTP, informaticiens

	Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi <i>au premier entretien/ à la dernière rencontre</i>	L'entreprise (<i>au premier entretien</i>)	Nombre et dates des entretiens	Avec cas
Lucie, 22 ans, coiffeuse	Ajusteur à Airbus (parti en retraite en 2014)	Comptable	Serveur, barman en intérim	Non	BP Coiffure	CDI/Demandeuse d'emploi	Salon Tif' (C), 5 salariées	4 octobre 2012 octobre 2012 janvier 2013 août 2014	oui
Alice, 23 ans, coiffeuse	Tient une camionnette de pizzas (après avoir travaillé dans la communication)	Assistante maternelle (anciennement agent immobilier)	Célibataire	Non	BP coiffure	CDI	Salon indépendant, 4 salariés	1 novembre 2012	oui
Léa, 22 ans, coiffeuse	Commercial auprès de boulangers. Anciennement artisan boulanger	Bibliothécaire à l'Université. Anciennement vendeuse dans la boulangerie de à son mari	Couvreur	Non	BP Coiffure	CDI/coiffeuse à domicile (statut non connu)	Salon, de 2 à 3 salariées	2 novembre 2012 janvier 2013	oui

	Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi au premier entretien/ à la dernière rencontre	L'entreprise (au premier entretien)	Nombre et dates des entretiens	Avec cas
Julianne, 25 ans, coiffeuse	Chauffeur de bus et de tramway	Assistante maternelle	Chauffeur-livreur	Vient d'accoucher au moment du troisième entretien	BP esthétique CAP et mention complémentaire coiffure	CDI	Salon Tif' (C), 5 salariées	3 février 2013 avril 2013 octobre 2015	oui
Chloé, 25 ans, esthéticienne	Documentaliste indépendant dans le domaine du droit	Mère inactive (maladie : fibromyalgie). Anciennement assistante dentaire, avant de se reconvertir dans la pâtisserie	Il monte une entreprise dans l'automobile, avec son oncle (il a déjà créé plusieurs sociétés)	Non	BP esthétique	CDI à temps partiel (en arrêt de travail)/Auto-entrepreneuse	Institut franchisé, 19 salariées (dont 12 apprenties)	3 février 2013 mars 2013 janvier 2015	oui
Maëlle, 25 ans, coiffeuse	Employé communal. Vient de monter une entreprise individuelle de travaux publics	Employée dans une maison de retraite	Ambulancier	Non	BP coiffure	CDI	Salon, 6 salariés (dont 1 apprenti)	1 mai 2010	non

	Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi <i>au premier entretien/ à la dernière rencontre</i>	L'entreprise (<i>au premier entretien</i>)	Nombre et dates des entretiens	Avec cas
Justine, 20 ans, coiffeuse à domicile	Menuisier	Employée à La Poste	Menuisier	Non	BP Coiffure	Auto-entrepreneuse	A créé son entreprise immédiatement après l'obtention de son BP	1 mai 2010	non
Benoit, 24 ans, maçon	Père routier, beau-père voyant	Inactive (problèmes de dos). Anciennement caissière de supermarché	Coiffeuse	Non	CAP maçonnerie, n'a pas obtenu son BP	CDI	Entreprise de maçonnerie, 9 salariés	2 février 2010 octobre 2012	oui
Gaël, 26 ans, électricien	Plaquiste	Comptable	Assistante RH	Non	CAP/BEP électricité	CDI	Entreprise de plomberie-électricité, une trentaine de salariés	3 octobre 2012 novembre 2012 octobre 2015	oui
Damien, 26 ans, aide-conducteur de travaux	Géomètre	Décédée. Anciennement infirmière en psychiatrie	professeur des écoles (ils se sont rencontrés en 2013, après les entretiens)	Non	Ingénieur	CDI	Entreprise de génie civil, entre 200 et 230 salariés (fait partie d'un groupe mondial)	2 novembre 2012 novembre 2012	oui

	Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi au premier entretien/ à la dernière rencontre	L'entreprise (au premier entretien)	Nombre et dates des entretiens	Avec cas
Sébastien, 26 ans, plombier	Peintre industriel/délégué du personnel et adhérent à la CFDT depuis une dizaine d'années	Caissière de supermarché	Chargée de clientèle dans une entreprise de gestion immobilière (logement social)	A un fils de 2 ans et demi (au moment du premier entretien)	CAP/BEP plomberie	Intérimaire	Entreprise de travail temporaire composée d'une vingtaine d'établissements, une dizaine de salariés permanents (fait partie d'un groupe français)	3 novembre 2013 décembre 2013 juillet 2015	oui
Pierre (Réponse), 18 ans, apprenti menuisier	Vigneron	Assistante maternelle	Célibataire	Non	En formation BP	Apprenti/A terminé son apprentissage et est parti voyager avec un ami (Amérique du Sud et Asie)	Entreprise de menuiserie d'agencement, 15 salariés (SARL)	2 juillet 2013 septembre 2013	oui
Thomas (Réponse), 18 ans, apprenti menuisier	Commercial auprès de boulangers. Anciennement artisan boulanger	Agent d'entretien. Anciennement artisan boulangère	?	Non	CAP menuiserie	Apprenti	Entreprise de menuiserie d'agencement, 15 salariés (SARL)	1 septembre 2013	oui (en partie)
Cédric, 25 ans, charpentier	Paysagiste	Couturière	Professeur des écoles	Non	BP charpente	CDI	Entreprise de charpente, 8 salariés	1 mars 2009	non

	Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi <i>au premier entretien/ à la dernière rencontre</i>	L'entreprise (<i>au premier entretien</i>)	Nombre et dates des entretiens	Avec cas
Aymeric, 22 ans, peintre en bâtiment	Employé de banque	Employée de banque	Célibataire	Non	BP peinture-finition	CDI/Artisan (statut non connu)	entreprise de peinture en bâtiment, 2 à 3 salariés	1 mars 2009	non
Alexandre, 29 ans, développeur	Gérant d'un bar-tabac. Anciennement dessinateur industriel.	Infirmière, s'est réorientée comme formatrice d'infirmières	Célibataire	Non	Master 2 d'informatique	CDI	SSII, 200 salariés	4 septembre 2013 septembre 2013 novembre 2013 septembre 2015	oui
Romain, 26 ans, développeur	Comptable (à l'Ile Maurice)	Comptable (à l'Ile Maurice)	Ingénieure qualité	Non	Ingénie (école d'ingénieur dans le génie industriel)	CDI	SSII (fait partie d'un groupe international comprenant plusieurs milliers de salariés)	3 septembre 2013 octobre 2013 décembre 2015	oui

	Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi <i>au premier entretien/ à la dernière rencontre</i>	L'entreprise (<i>au premier entretien</i>)	Nombre et dates des entretiens	Avec cas
Adrien, 28 ans, responsable formation et communication	Routier. Anciennement exploitant agricole (lait) avec sa femme	Ovicultrice et "aide semi-familiale". Anciennement exploitante agricole (lait) avec son mari	Architecte	Non	Licence communication, spécialisée dans le logiciel libre	CDI	SLL (OpenCo), 37 salariés, répartis dans deux établissements distincts, à Toulouse (siège social de l'entreprise) et à Nantes.	3 octobre 2013 octobre 2013 novembre 2013	oui
Thibaud, 26 ans, administrateur réseau	Retraité, anciennement fonctionnaire chez un opérateur téléphonique/Adhérent CFDT	Retraité. Anciennement professeur des écoles (privé)/trésorière d'un syndicat (ne sait pas lequel)	aide médico-psychologique dans une association	Non	BTS informatique de gestion	CDI	SLL (InfraTec), un gérant, sa femme qui travaille à mi-temps et lui-même	3 octobre 2013 octobre 2013 octobre 2014	oui
Mélissa, 26 ans, webmaster-webdesigner	Maçon devenu chef de chantier	Retraitée, écrit des articles pour Ouest-France. Anciennement secrétaire "dans la fonction publique"	Electricien, "métiers du manuel" en intérim	Non	Licence LEA, maîtrise LEA en Allemagne, puis formation 6 mois de webdesigner	Demandeuse d'emploi, signature d'un CSP/ En temps partiel quand elle monte sa propre entreprise (auto-entreprenariat)	SLL (RédacWeb), le gérant et 3 salariés (dont une à temps partiel et un en contrat de professionnalisation)	3 octobre 2013 octobre 2013 février 2016	oui

	Caractéristiques sociales et professionnelles							L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Activité du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi au premier entretien/ à la dernière rencontre	L'entreprise (au premier entretien)	Nombre et dates des entretiens	Avec cas
Benjamin, 29 ans, développeur	Décédé il y a plus de dix ans. <i>"Travaillait dans le social"</i> (notamment au sein d'un foyer de jeunes travailleurs)	Cadre informaticienne dans une entreprise de gestion des risques	Célibataire	Non	Master 2 d'informatique	CDI	SSLL (DevLibre), 15 salariés	3 octobre 2013 novembre 2013 avril 2016	oui
Pauline, 28 ans, développeuse	Médecin hospitalier (CHU)	Médecin inspectrice de santé (notamment dans les maisons de retraite)	Doctorant en économie	Est enceinte lors du second entretien	Master 2 d'informatique	CDI	SSII, 800 salariés (dont 500 à Nantes)	2 novembre 2013 21 novembre 2013	oui
François, 23 ans, peintre aéronautique	Cadre dans une entreprise de formation de pompiers. Possède deux entreprises dans <i>"tout ce qui tourne autour de la lutte contre l'incendie"</i>	Inactive (mère au foyer)	Etudiante dans un IUT de diététique	Non	BEP mécanique auto/CAP peinture/BM peinture	Intérimaire	En longue mission à Airbus	1 avril 2010	non
Matthieu, 23 ans, peintre aéronautique	Transporteur-livreur indépendant	Vendeuse dans un magasin de vêtements	Célibataire	Non	BEP carrosserie/CAP peinture	Intérimaire	En longue mission à Airbus	1 avril 2009	non

1.2_ Profil des jeunes justiciables

	Caractéristiques sociales et professionnelles							Procédure prud'homale				L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Profession du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi	L'entreprise	Rupture du contrat avant la saisine	Objet (principal) du contentieux	Représentation	Issue de la procédure	Nombre d'entretiens	Avec cas
Axel, 28 ans, agent d'entretien	Employé de banque	Employée de banque	Célibataire	Non	Bac pro commerce, BTS technico-commercial, BEP bio-services, CAP métallier (suite à l'affaire)	CDI à temps partiel	Grande entreprise de nettoyage (SAS), environ 530 salariés au moment de la procédure	Prise d'acte de la rupture	Rupture du contrat aux torts de l'employeur, requalification en contrat à temps plein	Avocat	Demandes accordées	2 février 2011 février 2011	non
Lucas, 18 ans, apprenti serveur	Propriétaire et gérant d'un bar. Anciennement cadre dirigeant du service après-vente d'une grande entreprise dans le domaine des incendies	Auto-entrepreneuse, a créé son entreprise de prêt-à-porter (vend des vêtements, notamment sur les marchés)	Célibataire	Non	Aucun : formation en électronique arrêtée au bout d'un an, arrêt de l'apprentissage en brasserie du fait du conflit.	Apprentis-sage	Restaurant, il était le seul salarié	X	Résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage	Mère et défenseur syndical CGT	Demandes accordées	3 mars 2011 octobre 2011 mai 2013	oui
Isabelle, 26 ans, responsable de gestion	Retraité, était chef d'une entreprise de fabrication de biscuits	Employée à la CAF (et faisant bénévolement la comptabilité de l'entreprise de son mari)	Assistant commercial	Un enfant de 2 ans	Niveau BTS assistante de gestion (elle n'a pas obtenu le diplôme)	CDI	Petite entreprise (SARL) de fabrication de biscuits, 9 salariés. Elle appartenait à son père qui l'a	Prise d'acte de la rupture/ Licenciement pour faute grave	Annulation d'une sanction disciplinaire, Rupture du contrat aux torts de l'employeur	Défenseur syndical CGT	Rejet des demandes. Appel	1 juin 2011	non

	Caractéristiques sociales et professionnelles						Procédure prud'homale				L'enquête		
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Profession du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi	L'entreprise	Rupture du contrat avant la saisine	Objet (principal) du contentieux	Représentation	Issue de la procédure	Nombre d'entretiens	Avec cas
							revendue.						
Maxime, 26 ans, agent de sécurité	Formateur pour adulte dans le domaine des travaux publics	Infirmière au sein d'une association privée et délégué syndicale CFDT	Célibataire	Non	BEP maintenance des véhicules automobiles, Bac STI option système motorisé. Il a entamé un BTS qu'il a arrêté au bout d'un an	CDI	Grande entreprise de sécurité (5000 salariés en France environ). Avec d'autres salariés, ils ont été repris au même poste par un autre prestataire (300 salariés environ)	X	Niveau de qualification (affaire qui implique 10 demandeurs réclamant le même coefficient)	Avocate	Demandes accordées	3 avril 2011 novembre 2012 avril 2014	oui
Manon, 27 ans, coiffeuse	Contrôleur à la SNCF	Employée dans une crèche sur un poste polyvalent (ménage, entretien, surveillance des enfants)	Travaille dans l'informatique "Il fait des réparations en réseau chez les professionnels "	Non	BP coiffure	CDI	Salon de coiffure (SARL/chaîne) 7 salariées	Licenciement pour inaptitude	Motif du licenciement (licenciée pour inaptitude et a réclamé un licenciement pour maladie professionnelle)	Défenseur syndical CGT	Affaire conciliée	3 mai 2011 mars 2012 novembre 2012	oui

	Caractéristiques sociales et professionnelles							Procédure prud'homale				L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Profession du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi	L'entreprise	Rupture du contrat avant la saisine	Objet (principal) du contentieux	Représentation	Issue de la procédure	Nombre d'entretiens	Avec cas
Sarah, 26 ans, coiffeuse	Responsable dans une entreprise de chaudronnerie -soudure	Ouvrière en intérim <i>"travaille dans des usines à droite à gauche"</i>	Agenceur intérieur à son compte	Une fille de 4 ans, est enceinte de 6 mois	BP coiffure	CDI	Salon de coiffure (SARL/chaîne)	Prise d'acte de la rupture	Harcèlement moral et sexuel	Défenseur syndical CGT	Rejet des demandes	1 octobre 2011	non
Kheira, 23 ans, téléprospectrice	Inactif (malade), vit au Maroc	Femme de ménage	Agent de sécurité dans un supermarché	Une fille de 4 ans et un fils d'1 an environ (au premier entretien)	BEP sanitaire et social	CDI (à temps partiel d'abord, à temps plein ensuite)	Entreprise (EURL) qui vendait de l'équipement informatique. Elle comptait une vingtaine de salariés au départ, des salariés ont été licenciés au fur et à mesure, jusqu'à la liquidation de l'entreprise	Licenciement économique	Niveau de qualification ; contestation des sommes réglées suite au licenciement économique	Avocat	Demandes accordées	2 mai 2011 septembre 2012	oui

	Caractéristiques sociales et professionnelles							Procédure prud'homale				L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Profession du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi	L'entreprise	Rupture du contrat avant la saisine	Objet (principal) du contentieux	Représentation	Issue de la procédure	Nombre d'entretiens	Avec cas
Julien, 29 ans, VRP	Plombier-chauffagiste	Assistante maternelle	Auxiliaire de puériculture	Non au moment de l'entretien (il a eu un bébé 2 ans plus tard)	Licence de Langues Etrangères Appliquées, une année de master non validée	CDI	Entreprise sous-traitante qui vend des abonnements (journaux) aux particuliers, 250 salariés	Rupture de la période d'essai (employeur)	Date de la rupture du contrat, rappel de salaire, congés payés, indemnités de déplacement	Seul	Affaire conciliée	2 octobre 2012 mai 2013	oui
Samuel, 25 ans, conseiller commercial junior	Pas d'informations sur son père (il ne l'a pas vu depuis 15 ans). Beau-père médecin	Infirmière	Célibataire	Non	CAP-BEP mécanique - auto, bac pro mécanique auto qu'il a arrêté en cours, puis BAFA et BPJEPS	CDI	Entreprise de plus de 200 salariés (SA) qui fait partie d'un groupe. Activité de construction immobilière	Rupture de la période d'essai (salarié)	Rappel de salaire (décommissions opérées sur les derniers salaires reçus)	Seul	Désistement	1 septembre 2011	non
Zoé, 21 ans, vendeuse dans un magasin de chaussures	Dentiste	Directrice de crèche	Animateur	Non	Deug de psychologie (master 1 au moment du dernier entretien)	CDI à temps partiel	Magasin (SA), 10 salariés, faisant partie d'une très grande entreprise de vente de chaussures	Licenciement pour cause réelle et sérieuse	Licenciement abusif	Avocate	Demandes accordées	3 mai 2011 décembre 2011 octobre 2012	une partie

	Caractéristiques sociales et professionnelles							Procédure prud'homale				L'enquête	
	Profession du père/adhésion et mandats syndicaux	Profession de la mère/adhésion et mandats syndicaux	Profession du (de la) conjoint(e)	Enfants	Niveau de diplôme	Statut de l'emploi	L'entreprise	Rupture du contrat avant la saisine	Objet (principal) du contentieux	Représentation	Issue de la procédure	Nombre d'entretiens	Avec cas
Arthur, 21 ans, carrossier	?	?	?	non	?	Apprentis-sage	Petite entreprise de carrosserie automobile (SARL), moins de 10 salariés	X	Résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage	Mère (ils étaient assistés d'un défenseur syndical CGT à Saint-Nazaire)	Demandes accordées. Appel	0	non
Clément*, 18 ans, serveur	Directeur commercial	Mère au foyer	Célibataire	non	Aucun (a quitté le lycée après une 1ère S)	CDI à temps partiel	Restaurant, entre 8 et 9 salariés	Prise d'acte de la rupture	Rupture aux torts de l'employeur, qualification, heures non payées, absence de congés	Défenseur syndical CFDT	?	1 octobre 2011	non

* Contrairement aux autres enquêtés, j'ai rencontré Clément lors de l'observation d'une action menée par la CFDT en direction des jeunes salariés. Il s'apprêtait à engager une procédure aux Prud'hommes de Saint-Nazaire lorsque nous avons fait un entretien.

1.3_ Liste des entretiens complémentaires

Personnel de greffe (Prud'hommes)

- _ Adjointe administrative, accueil, 09 mai 2011
- _ Greffière section industrie et encadrement, 28 octobre 2011
- _ Greffière, section commerce, 27 juillet 2011
- _ Greffière en chef, 27 juillet 2011
- _ Greffière, section encadrement, 10 août 2011
- _ Greffière, 2 septembre 2011
- _ Greffier, section commerce, 17 octobre 2011
- _ Adjointe administrative, secrétaire administrative et secrétaire de greffe section agriculture, 03 mai 2011

Défenseur syndical (Prud'hommes)

- _ Philippe Leroux, Défenseur syndical CGT, 14 février 2012

Avocat

- _ Avocat en droit social, 16 octobre 2009, 4 février 2012 et 7 janvier 2013

Professeures en Centre de Formation pour Apprentis

- _ Professeure de Vie Sociale et Professionnelle (CFA du bâtiment), 19 mars 2010
- _ Professeure de gestion-comptabilité en coiffure-esthétique (CFA de coiffure-esthétique), 25 février 2013

Secrétaire général de la FNC Pays de la Loire

- _ 23 juin 2015 (échange téléphonique)

Chef d'entreprise-formateur dans le « libre »

- _ Thierry Guérin, (prise de contact par son intermédiaire avec les salariés du « libre »), 17 juillet 2013

Enquête REPONSE, entreprise Bois :

- _ Pascal Marchand, employeur de l'entreprise Bois, 23 mai 2013
- _ Anaïs Thébaud, fille de Pascal Marchand, juriste de l'entreprise, 18 juin 2013

1.4_ Les observations d'audiences prud'homales

- _ 27 janvier 2011, bureau de jugement, section commerce (*rencontre d'Axel*)
- _ 03 mars 2011, audience de référé (*affaire de Lucas renvoyée, je le rencontrerai à l'audience suivante, 20 jours plus tard*)
- _ 08 mars 2011, bureau de jugement, section encadrement
- _ 09 mars 2011, audience de conciliation, section activités diverses (*rencontre de Maxime*)
- _ 23 mars 2011, audience de référé (*rencontre de Lucas*)
- _ 02 mai 2011, audience de conciliation, section commerce (*rencontre de Zoé*)
- _ 04 mai 2011, audience de référé (*affaire d'Arthur renvoyée, je le rencontrerai lors de son audience de conciliation, 19 jours plus tard*)
- _ 05 mai 2011, bureau de jugement, section commerce (*rencontre de Kheira*)
- _ 18 mai 2011, audience de référé
- _ 23 mai 2011, audience de conciliation, section commerce (*rencontre de Manon et d'Arthur*)
- _ 25 mai 2011, audience de référé
- _ 26 mai 2011, bureau de jugement, section commerce (*rencontre d'Isabelle*)
- _ 10 août 2011, audience de référé (*rencontre de Sébastien*)
- _ 04 octobre 2011, bureau de jugement, section commerce (*rencontre de Sarah*)
- _ 29 novembre 2011, bureau de jugement, section commerce (*affaire de Zoé*)
- _ 8 décembre 2011, bureau de jugement, section activités diverses (*affaire de Maxime*)
- _ 19 janvier 2012, bureau de jugement, section commerce (*affaire de Lucas*)
- _ 31 janvier 2012, audience de départage (*affaire d'Isabelle*)
- _ 10 février 2012, audience de conciliation, section encadrement
- _ 07 septembre 2012, audience de conciliation, section encadrement (*rencontre de Julien*)
- _ 19 octobre 2012, bureau de jugement, section commerce (*affaire de Sarah*)

Annexe 2. Les grilles d'entretiens

2.1_ Les thèmes abordés durant les entretiens avec les jeunes justiciables

- _ La trajectoire scolaire, le contenu des enseignements (éventuels cours sur le droit), les rapports avec les enseignants et les camarades de classe
- _ Les relations familiales, les discussions sur le travail et le droit du travail en famille
- _ Le parcours professionnel, les différentes expériences vécues
- _ Pour chaque expérience professionnelle, les relations sociales en entreprise : les rapports avec l'employeur, les collègues ; les moments de sociabilités ; les réclamations éventuelles
- _ Les toutes premières journées de travail
- _ Pour chaque emploi, savait-il (elle) combien il (elle) allait être payé(e) avant de recevoir son premier bulletin de paie ?
 - _ Le conflit qui a mené aux Prud'hommes
 - _ Le déroulé du litige : le rapport avec le défenseur, les démarches nécessaires, les impressions sur les audiences, etc.
 - _ Les questions propres à l'affaire de chaque demandeur (formulées suite à l'observation de l'audience ou la lecture du dossier)
 - _ La connaissance du fonctionnement de l'institution prud'homale
- _ Les pratiques de lecture des contrats, des bulletins de paie (au moment de l'embauche, à d'autres moments)
- _ La gestion de la « paperasse »
- _ La sécurité de leur emploi
- _ Les éventuels projets personnels et professionnels
- _ Les activités hors-travail
- _ Le talon sociologique (âge ; profession et âge des parents ; frères et sœurs ; entourage militant, associatif, politique ; âge et activité du (de la) conjoint(e) ; lieu d'habitation)
- _ La trajectoire résidentielle

Cette grille a constitué une base pour nos premiers échanges, qui ont ensuite évolué au fil du parcours judiciaire, professionnel et personnel des enquêtés. Le cas échéant, j'ai pu, avec certains justiciables, mobiliser la grille des cas (voir 2.3) lors de nos dernières rencontres.

2.2_ Les thèmes abordés durant les entretiens avec les jeunes des trois secteurs d'activité

- _ La trajectoire scolaire, le contenu des enseignements (éventuels cours sur le droit), les rapports avec les enseignants et les camarades de classe
- _ Les relations familiales, les discussions sur le travail et le droit du travail en famille
- _ Le parcours professionnel, les différentes expériences vécues
- _ Pour chaque expérience professionnelle, les relations sociales en entreprise : les rapports avec l'employeur, les collègues ; les moments de sociabilités ; les réclamations éventuelles
- _ Les toutes premières journées de travail
- _ Pour chaque emploi, savait-il (elle) combien il (elle) allait être payé(e) avant de recevoir son premier bulletin de paie ?
- _ Les pratiques de lecture des contrats, des bulletins de paie (au moment de l'embauche, à d'autres moments)
- _ La gestion de la « paperasse »
- _ La sécurité de leur emploi
- _ Les éventuels projets personnels et professionnels
- _ Les activités hors-travail
- _ Le talon sociologique (âge ; profession et âge des parents ; frères et sœurs ; entourage militant, associatif, politique ; âge et activité du (de la) conjoint(e) ; lieu d'habitation)
- _ trajectoire résidentielle)

Ces thématiques ont constitué la base de nos premiers échanges, le contenu des rencontres suivantes dépendant des matériaux recueillis lors du premier entretien, du temps écoulé entre-temps comme du déroulement de l'exposé des cas.

2.3_ Les cas

Au cours des entretiens, les enquêtés étaient amenés à réagir à des situations hypothétiques, que nous présentons ci-dessous. Certaines sont communes à l'ensemble des enquêtés, d'autres sont spécifiées en fonction du secteur d'activité. La lecture des cas est suivie d'échanges et de relances permettant tant de compléter leur propos que d'en savoir plus sur leurs propres pratiques.

1_Grève

Un matin, sans avoir prévenu l'employeur auparavant, une partie des salariés d'un supermarché se mettent en grève pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Ils réclament un salaire plus élevé, des contrats plus proches du temps plein, et le respect de leur temps de pause.

- Qu'en penses-tu ?
- Que penses-tu des réclamations ?
- As-tu déjà réclamé une augmentation de salaire ? Es-tu satisfait de ton niveau de salaire actuel ?
- Disposes-tu de pauses pendant ta journée de travail ? Si oui, comment sont-elles organisées ? Ce fonctionnement est-il légal selon toi ?
- T'est-il déjà arrivé de réclamer un temps plein ? Un temps partiel faute de mieux ou par choix ?
- Si tu voulais faire des réclamations de ce type, qu'aurais-tu fait à la place des salariés ?

Au bout d'une semaine, l'employeur décide de remplacer les salariés grévistes par des intérimaires, en attendant que la grève se termine.

- Qu'en penses-tu ?
- As-tu déjà participé à un mouvement de grève ?
- Dans cette situation, qu'est-ce que tu aurais fait à la place de l'employeur (pareil ou autrement) ? Et à la place des salariés ?

2_ Succession de CDD

Une salariée a conclu un CDD de 6 mois pour remplacer un salarié en longue maladie. Elle travaille bien et son employeur est satisfait. Au bout de ces 6 mois, il lui propose donc de renouveler son contrat pour 12 mois.

- Qu'en penses-tu ?

A la fin de ce renouvellement, il lui propose un nouveau CDD de 6 mois, le salarié en longue maladie n'étant toujours pas revenu.

- Qu'en penses-tu ?

3_ Renseignements, travail le dimanche et les jours fériés

Un salarié, vendeur dans un petit magasin de prêt-à-porter depuis plus d'un an, travaille de plus en plus les dimanches et les jours fériés depuis que sa responsable est passée à mi-temps. Il souhaite donc obtenir des informations sur les règles entourant le travail les dimanches et jours fériés.

- Comment peut-il faire ? Vers qui ou quoi peut-il se tourner ?
- Que ferais-tu à sa place ?
- Te renseignes-tu sur tes droits parfois ? Si oui, de quelles manières le fais-tu ?
- D'autre part, que penses-tu du fait de travailler le dimanche, les jours fériés ?
- As-tu déjà travaillé un dimanche ou un jour férié ?

4_ Statut d'emploi, tickets restaurants et réductions cinéma

Une intérimaire, qui travaille dans une entreprise depuis plusieurs mois, est en formation avec plusieurs collègues de travail (ils doivent apprendre à utiliser un nouveau logiciel que vient d'acheter l'entreprise). Elle discute avec un salarié en CDI, qui lui raconte la vie de l'entreprise. Au cours de la conversation, il lui parle des tickets restaurant et des tickets cinéma auxquels il a droit chaque mois : il pense qu'il vaudrait mieux avoir plus de tickets restaurant (quitte à avoir moins de réductions cinéma), puisqu'on peut maintenant les utiliser pour faire ses courses au supermarché. Plus tard, l'intérimaire se renseigne auprès d'autres collègues en CDI, et tous confirment qu'ils ont bien des tickets restaurant chaque mois, et la possibilité d'acheter des places de cinéma à prix réduit. Or, ce n'est pas le cas de cette intérimaire, ni des autres intérimaires travaillant dans l'entreprise.

- Qu'en penses-tu ? Que ferais-tu à sa place ?
- Auprès de qui cette intérimaire peut-elle se renseigner ?
- Et s'il s'agissait d'une salariée d'une entreprise sous-traitante travaillant sur le même site ?
- Et toi, préférerais-tu avoir des tickets restaurant ou des réductions pour le cinéma, ou autre chose (si oui, quoi) ?

5_ Mise au placard

Coiffure :

Une salariée d'un salon de coiffure est en congé maternité. A son retour au salon, elle se rend compte qu'une nouvelle coiffeuse a été embauchée. Dans les premiers jours de son retour, la responsable demande alors à la salariée de s'occuper de passer le balai, de mettre en rayon les produits à vendre, de ranger l'arrière-boutique. Elle s'occupe de ces petites tâches, répond au téléphone mais ne coiffe plus. La responsable lui dit que c'est temporaire, le temps de réorganiser le salon. La salariée patiente donc, mais les semaines suivantes, rien ne change. La salariée est isolée, n'est plus conviée lors des sessions formation que l'employeur organise régulièrement. Quand la salariée tente à nouveau de discuter de sa situation à la responsable, celle-ci lui dit qu'il faut voir cela avec le patron. Elle essaie à plusieurs reprises de l'appeler, sans succès.

BTP :

Une salariée électricienne est en congé maternité. A son retour dans l'entreprise, elle se rend compte qu'un nouvel électricien a été embauché. Dans les premiers jours, son patron lui demande de ranger le local, les outils, de nettoyer le sol. Lorsqu'elle lui demande de repartir en chantier avec ses collègues, il commence par lui demander si elle est sûre de le pouvoir. Le travail est dur physiquement. Puis, il lui dit que ce sera possible bien sûr, mais qu'il doit pour cela réorganiser l'entreprise. De plus, il est débordé avec l'absence de la secrétaire. En attendant, elle peut préparer la camionnette pour les chantiers, faire du rangement et aider à gérer quelques papiers. Les semaines passent et rien ne change. La secrétaire est revenue de vacances, la salariée n'a presque plus de travail et n'est plus invitée lorsqu'ils mangent tous ensemble. Lorsqu'elle demande à nouveau à discuter avec le patron, celui-ci lui dit qu'il n'a pas le temps.

Informatique :

Une salariée travaillant dans une entreprise informatique est en congé maternité. A son retour dans l'entreprise, elle se rend compte qu'une personne a pris sa place, à son bureau. On lui en propose un autre, plus petit, sans téléphone, dans un coin isolé. Lorsqu'elle souhaite téléphoner, elle doit donc se rendre sur le poste de sa collègue. Elle n'est plus tenue au courant des dates de réunion, ni des nouveaux dossiers qui arrivent (qui sont tous confiés à ses collègues) et n'a presque plus de travail. Au bout d'un moment, on lui retire son ordinateur, prétextant la nécessité de sa remise en état. Lorsqu'elle essaie de s'entretenir avec son responsable, elle n'y parvient pas : ce dernier est soit absent, soit trop occupé pour la recevoir.

- Qu'en penses-tu ?
- Que ferais-tu à sa place ?

6_ Licenciement pour faute grave

Un salarié, qui a travaillé pendant quatre ans dans la même entreprise, est licencié pour faute grave. Son employeur lui reproche de s'être présenté en retard au travail deux fois mais aussi d'avoir à plusieurs reprises travaillé alors qu'il avait consommé de l'alcool. Pour le licencier, son employeur est allé le voir sur son poste de travail, lui a annoncé qu'il était viré, et lui a demandé de quitter l'entreprise sur le champ.

- Qu'en penses-tu ?
- Qu'aurais-tu fait à la place de l'employeur ?
- Que ferais-tu à la place du salarié ?
- Cela t'est déjà arrivé d'arriver en retard au travail ? Quelles étaient les réactions de l'employeur, des collègues ?
- Cela t'est déjà arrivé de travailler alors que tu avais bu de l'alcool ?

7_ Délégué syndical

Un salarié a un problème avec son supérieur hiérarchique. Il lui fait sans cesse des remarques sur son travail, lui refuse souvent les dates auxquelles il veut poser ses RTT, et lui transmet toujours avec retard ses bulletins de salaire. Au bout de quelques mois, le salarié va voir un délégué syndical et lui explique la situation. Ce dernier refuse de s'occuper de son problème parce que le salarié n'est pas syndiqué.

- Qu'en penses-tu ?
- As-tu déjà eu l'occasion d'échanger avec un délégué syndical ? Connais-tu leur rôle au sein d'une entreprise ?

8_ Salaire

Un salarié vient d'être embauché en CDI dans une usine textile, comme ouvrier spécialisé. Il touche une rémunération mensuelle brute de 1198,56 euros pour un travail à temps plein.

- Qu'en penses-tu ?

9_ Heures supplémentaires

Coiffure :

Un salarié réalise assez régulièrement des heures supplémentaires, et ces dernières ne lui sont pas payées. En contrepartie de ces heures sup', il a parfois des avantages : il peut parfois obtenir gratuitement certains produits de coiffure (shampoings, soins) et peut aussi se faire coiffer dans le salon par un(e) collègue.

BTP :

Un salarié réalise assez régulièrement des heures supplémentaires, et ces dernières ne lui sont pas payées. En contrepartie de ces heures sup', il a parfois des avantages : il peut emprunter de temps en temps le véhicule de fonction, ou bien le matériel de l'entreprise.

Informatique :

Un salarié, travaillant dans une entreprise d'éditions de logiciel, réalise assez régulièrement des heures supplémentaires, et ces dernières ne lui sont pas payées. En contrepartie de ces heures sup', il a parfois des avantages : il peut récupérer du matériel informatique lorsque celui de l'entreprise est renouvelé, peut emprunter le véhicule de fonction de l'entreprise lorsqu'il en a besoin.

- Qu'en penses-tu ?
- As-tu déjà fait des heures supplémentaires non payées ?
- Que ferais-tu à sa place ?

10_ Délégué du personnel

Dans une entreprise de vingt salariés, l'employeur organise l'élection d'un délégué du personnel. Pour cela, il demande à un salarié qu'il juge sérieux et qu'il connaît de longue date, de se présenter. Il lui assure que cette fonction ne lui prendrait pas trop de temps, que ça lui permettrait de l'aider à gérer l'entreprise, et donc à développer des compétences qui pourraient par la suite l'amener à monter en grade.

- Qu'en penses-tu ?

Le salarié accepte et se présente donc. L'employeur vante ses mérites aux autres salariés, les encourageant à voter pour lui, en expliquant notamment qu'il saurait mieux les écouter et qu'il n'essaierait pas de les embrigader puisqu'il n'est pas syndiqué.

- Qu'en penses-tu ?
- As-tu déjà eu des contacts avec des délégués du personnel ? Connais-tu leur rôle ?
- As-tu déjà participé à des élections professionnelles ? Savais-tu que ces élections existaient ?

11_ Arrêt de travail

Une esthéticienne (un maçon/un informaticien) s'est cassée le poignet en tombant dans ses escaliers chez elle (il). Elle (il) va donc aux urgences, et se fait mettre un plâtre. Le médecin urgentiste lui prescrit un arrêt de travail de deux semaines. Au bout d'un moment, elle (il) se rend compte qu'elle (il) n'est pas indemnisée pour les trois premiers jours d'arrêt.

- Qu'en penses-tu ? Que penses-tu de la durée de l'arrêt de travail ?
- Et si elle (il) s'était cassé le poignet sur son lieu de travail ?

Lors de sa deuxième semaine d'arrêt, elle (il) profite du fait que son mari est en vacances pour partir quelques jours avec lui au bord de la mer.

- Qu'en penses-tu ?
- As-tu déjà eu des arrêts de travail ?

12_ Travail au noir

Coiffure :

Un coiffeur, travaillant en tant que salarié dans un salon, s'occupe de couper les cheveux de ses amis pendant son temps libre, en échange de services ou parfois d'un peu d'argent.

BTP :

Un plombier, travaillant comme salarié dans une petite entreprise, aide souvent ses amis lorsque ceux-ci ont des travaux à faire dans leur habitation, en échange de services ou parfois d'un peu d'argent.

Informatique :

Un développeur, spécialisé dans la création de sites internet, aide des personnes de son entourage à créer leur site pendant son temps libre, en échange de services ou parfois d'un peu d'argent.

- Qu'en penses-tu ?

Au bout de quelques temps, il développe cette activité le soir et le week-end, et propose ses services à des inconnus.

- Qu'en penses-tu ?
- As-tu déjà fait du « black » ? A quelle(s) occasion(s) ?

13_ Élections prud'homales

C'est le jour des élections prud'homales. Un coiffeur (menuisier/salarié travaillant dans une SSII) veut se rendre dans le bureau de vote le plus proche, mais son employeur lui demande de rester dans l'entreprise, car il y a un travail urgent à terminer pour le compte d'un client important.

- Qu'en penses-tu ?
- Que ferais-tu à sa place ?
- As-tu déjà participé à des élections prud'homales ? Savais-tu que ces élections existaient ?

14_ Hygiène-sécurité

Coiffure :

Une coiffeuse ne porte pas de gants lorsqu'elle fait une coloration à une cliente. Elle dit que c'est désagréable à porter, que globalement ça l'empêche de faire son travail correctement et qu'en plus, cela lui fait perdre du temps.

- Qu'en penses-tu ? Portes-tu des gants pour la coloration ? Et pour les shampoings ? Et pour les permanentes etc.?

Un inspecteur du travail passe dans le salon : il dit que la ventilation n'est pas aux normes, et que le matériel utilisé n'est pas assez régulièrement désinfecté : il doit l'être entre chaque client.

- Qu'en penses-tu ?

Est-ce que tu désinfectes le matériel entre chaque client ? Comment trouves-tu la qualité de l'air dans le salon ?

- As-tu déjà contacté l'inspection du travail ? Connais-tu le rôle des inspecteurs ?

BTP :

Un charpentier ne porte pas de gants pour travailler. Il dit que cela lui fait perdre en précision, que c'est désagréable à porter, que globalement ça l'empêche de faire son travail correctement et qu'en plus, cela lui fait perdre du temps.

- Qu'en penses-tu ?
- Toi-même, est-ce que tu portes des gants ? Un masque ? Des caches pour les oreilles ? Des lunettes etc.?
- Qu'est-ce qu'on te dit au travail là-dessus ? Qu'est-ce qu'on t'en disait à l'école ?

Un inspecteur du travail passe sur un chantier et dit que la manière dont les salariés travaillent en hauteur n'est pas réglementaire. Il faut qu'ils soient assurés à chaque étape de leur travail et donc qu'ils portent tout le temps un harnais.

- Qu'en penses-tu ?
- Est-ce que tu es toujours assuré quand tu travailles en hauteur ?
- Qu'est-ce qu'on te dit au travail là-dessus ? Qu'est-ce qu'on t'en disait à l'école ?
- As-tu déjà contacté l'inspection du travail ? Connais-tu le rôle des inspecteurs ?

15_ Cas spécifique à chaque secteur

Coiffure : clause de non-concurrence

Une coiffeuse souhaite quitter son poste pour préparer le BP qu'elle passe en candidate libre. Néanmoins, elle se rend compte, juste après la rupture de son contrat, qu'elle n'a droit à aucune aide financière. Elle est donc contrainte de reprendre à travailler, à 2 km de son ancien salon. Or, elle était soumise à une clause de non-concurrence d'une durée de 6 mois, et dans un rayon de 4 de km.

- Qu'en penses-tu ?
- Y-a-t-il une clause de non-concurrence dans ton contrat de travail ?

BTP : intempérie

Les ouvriers d'une entreprise se sont mobilisés pour qu'une journée de travail soit comptée comme jour d'intempérie, parce que le chantier était recouvert de verglas. Les intérimaires et les ouvriers des entreprises sous-traitantes sont restés en retrait du mouvement, considérant que ce jour ne leur serait pas payés s'ils ne travaillaient pas.

- Qu'en penses-tu ?
- Qu'aurais-tu fait à la place des ouvriers de l'entreprise ? Et des intérimaires et sous-traitants ?
- As-tu déjà eu des jours d'intempéries ? Qui a décidé de cela et comment ? Ce(s) jour(s) a-t-il (ont-ils) été payé(s), indemnisés ?
- As-tu déjà connu une mobilisation pour un jour d'intempérie ?

Informatique : clause de mobilité

Un consultant en informatique, basé à Metz, signe un contrat de travail dans lequel il est prévu qu'il peut être amené à se déplacer sur toute la zone d'activité de l'entreprise. Au bout de quelques années, son employeur lui demande d'aller travailler dans la région Rhône Alpes. Le salarié vient d'acheter une maison avec sa femme, et d'entamer d'importants travaux de rénovation. Il refuse la mission, et est licencié.

- Qu'en penses-tu ?
- Qu'aurais-tu fait à la place du salarié ? De l'employeur ?
- As-tu déjà eu une telle clause dans tes contrats de travail ?
- Et s'il avait du partir pour une mission en-dehors de la France métropolitaine ?

16_ Chômage

Un salarié démissionne de son poste de travail. L'assistante maternelle avec qui il avait discuté a refusé au dernier moment de prendre en charge ses deux enfants en bas âge, et il n'a pas trouvé d'autres modes de garde. En attendant de trouver une solution, il a décidé de quitter son travail et de s'occuper d'eux. Une semaine après sa démission, il se présente à Pôle Emploi, et on lui dit qu'il n'aura pas droit aux ASSEDIC.

- Qu'en penses-tu ?
- Qu'aurais-tu fait à la place du salarié ?

Il y retourne 4 mois après (il n'a pas retrouvé de travail entre-temps, malgré ses nombreuses recherches) et refait la même demande. Là encore, on lui dit qu'il n'y a pas droit.

- Qu'en penses-tu ?

Un salarié est licencié pour motif économique. Il prépare donc son dossier Pôle Emploi et l'envoie. Une semaine plus tard, il se rend à son premier rendez-vous et le conseiller lui explique qu'il ne touchera pas d'indemnités pour ses dix premiers jours de chômage, puisqu'il y a un délai de carence.

- Qu'en penses-tu ?