

TRAVAIL

Réforme de la prud'homie : focus sur le déroulement de l'instance prud'homale dans le projet de loi *Macron* ^{231z4}

L'essentiel

Pour réduire les dizaines de milliers de recours introduits devant les prud'hommes, le projet de loi *Macron* prévoit des modes alternatifs de règlement des litiges. La réforme devrait également permettre d'aller directement devant la formation du juge professionnel, en l'occurrence le juge départiteur. Cette prééminence du juge professionnel sur les conseillers prud'homaux a suscité une bronca, à la fois des syndicats et des organisations patronales.



Étude par
Salira HARIR
Docteur en droit, avocat
au barreau de Paris,
associé, Fidere Avocats

Si le texte du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dit « projet de loi *Macron* », a été profondément amendé par les sénateurs (280 amendements ont été adoptés en quinze jours de débats), le texte s'écarte largement de la version de l'Assemblée nationale adoptée sans vote en février dernier.

Notons toutefois que les sept députés et sept sénateurs membres de la Commission

mixte paritaire chargée de proposer un texte commun sur les dispositions du projet de loi restant en discussion ne sont pas parvenus à un accord, ce mercredi 3 juin 2015.

Le texte, adopté par l'Assemblée nationale en février dernier après le recours à l'article 49-3 de la Constitution, et voté au Sénat dans une version modifiée en mai, a été à nouveau examiné en séance publique par les députés le 16 juin et au Sénat le 30 juin lors de la session extraordinaire, avant une lecture définitive à l'Assemblée, qui aura le dernier mot.

Si elle est passée relativement inaperçue, bien qu'elle ait occasionné des mouvements de grève des conseillers prud'homaux, éclipsée qu'elle fut par l'extension du travail dominical, la réforme de la justice du travail, qui a vocation à remodeler un compartiment pour le moins singulier de notre système judiciaire, fait pourtant partie des dispositions les plus importantes du projet de loi.

En s'attendant à la réforme des prud'hommes, le législateur a pour visées principales d'améliorer le fonctionnement de la juridiction prud'homale, de favoriser la conciliation et de tenter de raccourcir les délais de jugement, sans cesse décriés par tous.

I. LA DÉROUTE DE L'EXISTANT

Rappelons que les conseils de prud'hommes – au nombre de 210 en France – sont composés de juges non professionnels élus par les employeurs et les salariés.

Chargés de trancher les différends qui surviennent à l'occasion de l'exécution du contrat de travail de droit privé,

les conseillers prud'homaux traitent les litiges en plusieurs étapes. Ils tentent tout d'abord de trouver un accord entre les parties lors d'une première audience, appelée « audience de conciliation ». Cette dernière, sauf exception ⁽¹⁾, est un préalable obligatoire. S'ils n'y parviennent pas et que les parties refusent de concilier ou en cas de conciliation partielle, le bureau de conciliation renvoie le dossier devant le bureau de jugement, lequel est composé de deux juges prud'homaux salariés et de deux juges prud'homaux employeurs, qui se prononcent à la majorité absolue. En cas d'égalité des voix, une nouvelle audience, appelée « audience de départage », se tient sous la présidence d'un magistrat professionnel, en principe dans le mois du renvoi ⁽²⁾.

Les parties ont également la possibilité de passer par une procédure d'urgence : il s'agit du référé prud'homal qui permet d'obtenir rapidement une décision lorsque les circonstances de l'urgence et de l'évidence sont réunies.

II. UN CONSTAT SANS APPEL : UN MANQUE DE MOYENS ET DES DÉLAIS ANORMALEMENT LONGS

Monsieur Alain Lacabarats, alors président de la chambre sociale de la Cour de cassation, s'est vu confier une mission par la garde des Sceaux, Madame Christiane Taubira. Son rapport, intitulé « L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle », a été remis à la garde des Sceaux le 16 juillet 2014.

Son constat est particulièrement édifiant, même si les dysfonctionnements des juridictions du travail, en particulier ceux de la juridiction prud'homale, sont notoires :

(1) Il existe un certain nombre de litiges dont la loi permet qu'ils soient directement portés devant le bureau de jugement, sans passer par la phase de conciliation. C'est le cas des demandes de requalification d'un CDD en CDI (C. trav., art. L. 1245-2) ; c'est le cas également en cas de « prise d'acte de la rupture du contrat de travail » (C. trav., art. L. 1451-1, créé par la loi n° 2014-743, 1^{er} juill. 2014, en vigueur à compter du 3 juill. 2014) ; c'est le cas encore pour les demandes de requalification en contrat de travail d'une convention de stage mentionnée à l'art. L. 124-1 du Code de l'éducation, (C. trav., art. L. 1454-5, en vigueur depuis le 12 juill. 2014).

(2) C. trav., art. R. 1454-29 : « En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de conciliation ou du bureau de jugement. Cette audience, présidée par le juge départiteur, est tenue dans le mois du renvoi. En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi ».

- lenteur des procédures (entre 15 et 27 mois entre la saisine et le jugement) ;
- taux d'appel élevés (concerne plus de 60 % des décisions, contre 10 à 15 % pour les autres juridictions civiles) ;
- inadaptation manifeste de la procédure de conciliation ;
- problème de compétence juridique des juges, manque de moyens matériels et humains, etc. ;
- très faible résolution des différends dans le cadre d'une conciliation (environ 5,5 %).

Notre expérience à ce sujet tend à démontrer que si accord il y a, il intervient rarement devant le bureau de conciliation. Il se situe en général soit très en amont, soit avant la date d'audience devant le bureau de jugement, et ce en dépit de la fixation du barème permettant au salarié de percevoir une indemnité forfaitaire indexée sur son ancienneté⁽³⁾. Cette absence de conciliation, trop souvent la règle, agace les juges tant il est devenu usuel de réduire le bureau de conciliation à une simple chambre d'enregistrement.

Notons que le problème des délais anormalement longs a valu à l'État français maintes condamnations pour déni de justice⁽⁴⁾. Nous ne pouvons qu'acquiescer à ce constat, même si ces délais à rallonge – et cela pourrait être une tautologie – préjudicient davantage aux salariés qu'aux employeurs.

Sur ce point, il nous est apparu régulièrement que, même en ce qui concerne les saisines directes de salariés en bureau de jugement, notamment s'agissant de demandes de requalifications de CDD en CDI, et alors qu'elles ont vocation à être jugées dans le mois suivant la saisine⁽⁵⁾, celles-ci sont en réalité, et en dépit de ce circuit court, jugées plusieurs années après.

Nous avons ainsi pu recevoir, en qualité de conseil, le gérant d'une étude notariale dont un des collaborateurs avait saisi les juridictions prud'homales aux fins de voir notamment requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Les faits de l'espèce étaient les suivants :

- le notaire salarié saisit le conseil de prud'hommes le 5 décembre 2012 ;
- une date de bureau de jugement est fixée au 25 février 2013 (délai plutôt court en l'occurrence) ;
- aux termes de l'audience, l'affaire a fait l'objet d'un partage de voix ;
- une audience de départage est fixée au 6 mai 2014, soit 14 mois plus tard ;
- le jugement est notifié aux parties le 11 juillet 2014 (délai particulièrement court en l'espèce, lorsque l'on songe que, parfois, le délai pouvant séparer le procès-verbal de partage de voix, du jugement rendu après l'intervention du juge départiteur peut être de 18 mois !) ;
- nous interjetons appel en tant que conseil de l'employeur ;
- aucune date d'appel n'est fixée à ce jour.

(3) C. trav., art. L. 1235-1 à L. 1235-17 et D. 1235-21.

(4) TGI Paris, 4 avr. 2012, n°s 11/02526 et 11/022538, cités par E. Serverin dans son étude, « Le procès des délais de procédure prud'homale » : RDT n° 471, sept. 2012, p. 471 et s.

(5) C. trav., art. L. 1245-2.

Ainsi, au terme de deux ans et demi de procédure, le litige est toujours pendant, avec obligation, pour l'étude notariale concernée, de provisionner une somme particulièrement conséquente en prévision de l'issue du litige...

À qui la faute ? Il est patent que ces délais excessifs, qui se cumulent au fil des différentes étapes, trouvent également leur source dans le retard pris par certains conseillers dans la rédaction de leurs jugements, les délibérés étant, dès lors, prorogés à plusieurs reprises, reportant ainsi, *de facto*, l'exécution de ceux-ci⁽⁶⁾.

Certains imputeront ces retards au comportement des avocats d'employeurs, lesquels, « ayant un intérêt certain à voir [leur] condamnation potentielle repoussée, communique[nt] [leurs] éléments quasi systématiquement à quelques jours de l'audience. L'avocat du salarié est alors soumis au difficile dilemme entre répliquer dans l'urgence, au risque d'assurer une défense de moindre qualité, ou solliciter le renvoi »⁽⁷⁾.

Le rapport de Monsieur Lacabarats relève également « l'insuffisante professionnalisation des juges » et « les blocages dus en particulier au paritarisme ». « Le fait (...) que de nombreux conseillers prud'homaux revendiquent le caractère partisan de leur intervention semble induire la nécessité d'un juge professionnel pour assurer (...) le rappel des lois et jurisprudences ». Il relève que « l'opinion selon laquelle le conseiller prud'homme pourrait être un juge de parti pris (...) a pour effet d'alimenter les antagonismes, à l'audience ou en cours de délibéré ». Monsieur Lacabarats ajoute avoir constaté, au cours de ses auditions, que les conseillers prud'homaux sont nombreux « à revendiquer le caractère partisan de leur intervention ».

**“ Les conseillers prud'homaux
ne sont pas seuls responsables de cette
déroute, la refonte de la carte judiciaire
ayant accentué des délais
toujours plus excessifs ”**

Combien d'avocats, dépités avant même d'avoir débuté leurs plaidoiries, songent *in petto* que leur dossier est perdu d'avance à la simple vue de la composition du Conseil ?

Que dire encore du manque de réserve et de tempérance de certains conseillers qui ont une trop fâcheuse tendance à délibérer sur le siège, en vous indiquant sans rougir que votre dossier est exécrable... ?

Combien d'avocats encore ont coutume de s'exclamer en audience, tout aussi dépités par le manque de formation de certains conseillers prud'homaux : « Tant pis, nous ferons du droit devant la cour ! » ?

(6) Sur un même dossier, il nous est arrivé, devant le conseil de prud'hommes de Meaux, d'avoir quatre prorogations successives, reportant ainsi le délibéré de plusieurs mois.

(7) M. Beckers, « Faut-il prendre au sérieux l'arbitrage en matière prud'homale ? » : RDT 23 déc. 2014, p. 731.

Il est toutefois nécessaire de tempérer ces propos. En effet, les conseillers prud'hommes œuvrent avec les moyens qui leur sont fournis et ne sont pas les seuls responsables de cette déroute, la refonte de la carte judiciaire, entre autres, n'ayant fait qu'accentuer des délais toujours plus excessifs.

III. L'INDISPENSABLE RÉFORME...

« La justice du travail est celle qui touche au quotidien les plus faibles », indiquait Monsieur Lacabarats aux termes d'une correspondance adressée à la garde des Sceaux le 18 février 2014.

Le volet « travail » du projet de loi *Macron* veut apporter un remède aux différents dysfonctionnements susmentionnés en s'inspirant très largement des recommandations du rapport *Lacabarats*. L'objectif, selon le ministère de l'Économie, est de « rendre une justice du travail plus rapide, plus simple, plus lisible et plus efficace ». Le texte prévoit notamment un recours accéléré à la procédure de départage. Il crée également un bureau de jugement restreint statuant en trois mois. Il renforce en outre les obligations déontologiques des conseillers prud'hommes et les oblige à suivre une formation initiale, faute de quoi ils sont considérés comme démissionnaires.

Rappelons les principales dispositions de la loi *Macron*.

A. Vers un règlement des différends à l'amiable

Le projet de loi a vocation à renforcer la conciliation par différents biais :

- la généralisation de la médiation conventionnelle à tous les conflits nés d'un contrat de travail, laquelle constituerait une option pour les parties ⁽⁸⁾ ;
- l'ouverture de la procédure participative aux employeurs et salariés ⁽⁹⁾ ;
- le renforcement du rôle du bureau de conciliation, rebaptisé « bureau de conciliation et d'orientation » (BCO), avec pour mission principale de concilier les parties.

B. Vers une procédure plus rapide

Le bureau de conciliation et d'orientation assurera désormais la mise en état des dossiers, mais le bureau de jugement pourra aussi le faire si l'affaire n'a pas été mise en état d'être jugée. Ainsi, l'article L. 1454-1-2 nouveau du Code du travail prévoit qu'« un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet ». Ces mêmes conseillers rapporteurs auront également la possibilité d'adresser des injonctions

aux parties, de fixer un calendrier de mise en état et de prévoir la clôture des débats.

De plus, l'article L. 1454-1-3 nouveau du Code du travail dispose qu'« en cas de non-comparution d'une partie, sauf motif légitime, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués ». Il pourrait entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

Le BCO orientera les affaires vers :

- le bureau de jugement classique (présidé par un juge professionnel et composé de quatre juges) ;
- le bureau de jugement restreint (deux juges), qui disposera d'un délai de *trois mois* pour statuer ;
- le juge départiteur directement (un magistrat professionnel).

Dès lors, les parties ne pourront plus décider elles-mêmes de recourir au juge départiteur.

En cas d'échec de la conciliation, le bureau pourrait renvoyer directement au départage, sans passer par le bureau de jugement, *dans deux hypothèses uniquement* :

- si la nature de l'affaire le justifie ;
- si les deux parties le demandent.

En cas de non-comparution d'une partie (sauf motif légitime), le BCO pourrait statuer en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte (deux juges). Il pourrait ainsi juger l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

Les contentieux pourront aussi être regroupés lorsque l'intérêt d'une bonne justice exige que des litiges pendants devant plusieurs conseils, situés dans le ressort d'une même cour d'appel, soient jugés ensemble.

C. La création d'un défenseur syndical

Le projet de loi prévoit la création du statut de défenseur syndical qui assistera ou représentera le salarié ou l'employeur devant le conseil de prud'hommes ou devant la cour d'appel. Le défenseur syndical sera doté de vraies fonctions et d'un statut protecteur.

Ses fonctions. Ce salarié exercera des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils des prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il sera soumis au secret professionnel et à une obligation de discrétion.

Il est prévu une rémunération des heures de délégation du défenseur syndical.

Son statut protecteur. L'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut pas être une cause ni de rupture du contrat de travail, ni de sanction disciplinaire.

Le défenseur syndical bénéficie de la protection contre le licenciement (autorisation administrative) et en cas de rupture du CDD, d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire, comme en cas de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement ⁽¹⁰⁾.

Le non-respect de cette protection exposerait l'employeur à un an d'emprisonnement, outre une amende de 3 750 €.

(8) L'article 83 II du projet de loi abroge l'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 févr. 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative. Cet article réservait la médiation conventionnelle en droit du travail aux différends transfrontaliers. Désormais, cette médiation, qui est une simple faculté, est ouverte à tous les conflits relatifs à un contrat de travail.

(9) La procédure participative instituée par la loi n° 2010-1609 du 22 déc. 2010 vise à permettre aux parties, avant tout procès, de régler leur litige à l'amiable avec l'assistance d'un avocat. Cette procédure permet de bénéficier de l'aide juridictionnelle. Si un accord intervient, il est homologué par le juge, ce qui le rend exécutoire. Actuellement, l'article 2064, al. 2, du Code civil exclut les conflits du travail de cette procédure participative. À l'avenir, ce sera possible. En l'absence d'accord, s'il y a malgré tout un litige, l'existence de la procédure participative ne dispensera pas de la conciliation (C. civ., art. 2066 modifié).

(10) C. trav., art. L. 2411-24 modifié.

D. La formation, la déontologie et la discipline

Une formation initiale est mise en place, la formation continue est maintenue, et le suivi de l'une comme de l'autre deviendra obligatoire ⁽¹¹⁾. Cette nouvelle obligation impérative ne sera pas sans conséquence puisque le conseiller qui n'aura pas suivi la formation initiale sera considéré, au terme d'un délai fixé par décret, comme démissionnaire.

Des règles déontologiques opposables aux conseillers prud'hommes sont rappelées dans la loi ; elles devront être consignées dans un guide ⁽¹²⁾.

Le texte envisage également un renforcement des procédures disciplinaires à l'encontre des conseillers prud'hommes, avec l'instauration d'une commission nationale de discipline dont le mandat des membres serait de trois ans ⁽¹³⁾, qui pourra délivrer des sanctions allant du blâme à la déchéance, en passant par la suspension. Est également prévue, en dehors de toute action disciplinaire, la possibilité pour les premiers présidents de cours d'appel de donner un avertissement aux conseillers prud'hommes relevant du ressort de leur juridiction ⁽¹⁴⁾.

E. La mise en place d'un barème pour les indemnités de licenciements

La commission spéciale de l'Assemblée nationale chargée d'examiner le projet de loi a adopté, le jeudi 11 juin dernier, un amendement du Gouvernement fixant un plafond au montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le revoyant cependant à la hausse face à la levée de boucliers des syndicats.

C'est donc une version très amendée de la proposition initiale que la commission a finalement adoptée, les rapporteurs s'étant employés à en limiter les conséquences, estimées dommageables pour les salariés.

Le montant ainsi alloué varierait selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise. Le maximum irait de trois mois de salaire (TPE, moins de deux ans d'ancienneté) à 27 mois (pour les entreprises de plus de 300 salariés, dix ans d'ancienneté). Toutefois, ce barème ne s'appliquerait pas aux cas suivants : discrimination, égalité professionnelle, harcèlement, témoignage de corruption, femme enceinte, accident du travail ou maladie professionnelle, inaptitude, salarié protégé, droit de grève, atteinte aux libertés fondamentales ⁽¹⁵⁾.

(11) C. trav., art. L. 1442-1, complété par deux alinéas.

(12) C. trav., art. L. 1421-2.

(13) La durée du mandat des membres de la première Commission nationale de discipline pourrait être réduite afin que le mandat des membres de la commission coïncide avec le renouvellement des membres du Conseil supérieur de la prud'homie.

(14) C. trav., art. L. 1442-13, L. 1442-13-1 à L. 1442-13-3, modifiés.

(15) Amendement à l'article 87 D du projet de loi *Macron* adopté par la commission spéciale de l'Assemblée nationale le jeudi 11 juin 2015.

« Au bout du compte, cette disposition aura sans doute moins pour effet de créer de l'emploi que d'accélérer le règlement des conflits patrons-salariés et de limiter les procédures contentieuses », est venu pronostiquer Monsieur Richard Ferrand, l'un des deux rapporteurs du projet de loi.

“ *Sans augmentation du budget consacré à la Justice en France, aucune réforme ne pourra répondre à la problématique des délais déraisonnables* ”

IV. ... ET SES DÉTRACTEURS

La réforme des prud'hommes parviendra-t-elle à trancher le nœud gordien des délais de traitement des dossiers ?

La raréfaction des conseils, accentuée par la réforme de la carte judiciaire entamée en 2007, laquelle a entraîné la suppression de 62 conseils de prud'hommes par décret du 9 mai 2008 ⁽¹⁶⁾, n'a fait qu'accentuer la question endémique des délais, alors même qu'en parallèle, nous assistons à un développement de ces contentieux. Lorsque l'on songe qu'à Paris, il n'existe qu'un seul conseil de prud'hommes qui regroupe, à lui seul, environ 10 % des affaires au fond en France, peut-être faudrait-il songer à instaurer davantage qu'un seul conseil de prud'hommes par ressort de tribunal de grande instance ⁽¹⁷⁾.

En ces temps de disette, il n'est pas certain que cette préconisation fasse écho.

En effet, selon les détracteurs du projet de loi, sans augmentation du budget consacré à la Justice en France, aucune réforme ne sera à même de répondre à la problématique des délais déraisonnables, lorsque d'autres sont convaincus que les dispositions de cette loi ne feront que réduire les droits des salariés, imputant ainsi les nombreux dysfonctionnements de la procédure prud'homale, de façon pour le moins réductrice, aux organisations d'employeurs...

Nul doute que le contentieux social demeure le parent pauvre de la Justice en France, et il n'est pas certain que cette réforme puisse y changer quoi que ce soit !

(16) En réalité, 60 conseils de prud'hommes ont été supprimés, le Conseil d'État ayant annulé deux de ces suppressions.

(17) C. trav., art. L. 1422-1 : « Il est créé au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Le ressort du conseil, s'il est unique, s'étend à l'ensemble de celui du tribunal de grande instance. Pour des raisons d'ordre géographique, économique ou social, plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être créés dans le ressort d'un tribunal de grande instance ».