

# Projet de réforme de la procédure prud'homale : les modifications annoncées

La loi Macron comporte un volet destiné à améliorer le fonctionnement de la procédure prud'homale, en prévoyant notamment une formation des conseillers prud'homaux, un mode de règlement alternatif des litiges et une modification du rôle du Bureau de conciliation dont le nom serait changé.



Par Florence Goumard, avocat en droit social, Pichard & Associés

**L**e président de la chambre sociale de la Cour de cassation, Alain Lacabarats, rendait en juillet 2014 un rapport intitulé «L'avenir des juridictions du travail: vers un avenir prud'homal du XXI<sup>e</sup> siècle». Ce document dressait un constat sans concession sur la justice prud'homale. Ainsi, le président Lacabarats rappelait qu'en

2013, l'Etat français avait été condamné 51 fois à cause d'un déni de justice en matière prud'homale à raison des délais excessifs de procédure pouvant atteindre cinq ans.

Statistiquement, la durée moyenne d'une procédure prud'homale est d'environ 15 mois (contre 7 mois devant le tribunal de grande instance). Ce délai de traitement est supérieur à celui des autres juridictions. A ce délai moyen initial, peuvent se cumuler des délais supplémentaires si l'affaire est portée devant le juge départi-

titeur (lequel peut atteindre deux ans devant certains conseils de prud'hommes) ainsi qu'en cas d'appel – le délai peut là encore aisément atteindre deux années.

Ce rapport a également mis en exergue le faible taux de conciliation (5,5% des affaires en 2013) alors même que la mission première du conseil de prud'hommes est de

concilier les parties.

Certains ont ainsi pu se demander si, dans son organisation, cette juridiction ne va pas à l'encontre des dispositions de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés qui rappelle que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue dans un délai raisonnable. Une réforme peut donc être bienvenue. La vocation première de la réforme prévue par la loi Macron vise à assouplir le marché du travail en réduisant l'incertitude et les délais des décisions des conseils de prud'hommes et ainsi à diminuer autant que possible la peur de l'embauche ou plus exactement la peur des conséquences financières d'un licenciement. Elle devrait ainsi conduire à une amélioration de la justice prud'homale. Quatre axes peuvent ainsi être relevés :

- la formation des conseillers prud'homaux ;
  - leur responsabilisation accrue ;
  - un règlement alternatif des litiges ;
  - une réforme du fonctionnement de la procédure.
- Ces points seront examinés successivement.

## 1. La formation des conseillers prud'homaux

Les conseillers devront obligatoirement suivre une formation qui pourrait être prise en charge par l'Ecole normale de la magistrature et qui aurait pour objectif de leur enseigner des sujets comme l'organisation judiciaire, la technique de conciliation, les principes directeurs du procès-civil, la rédaction des jugements et la déontologie. L'introduction dans la loi de cette formation donnerait ainsi aux conseillers prud'homaux une vue d'ensemble

*La vocation première de la réforme prévue par la loi Macron vise à assouplir le marché du travail en réduisant l'incertitude et les délais des décisions des conseils de prud'hommes et ainsi à diminuer autant que possible la peur des conséquences financières d'un licenciement.*

de la justice au-delà des compétences dont chacun d'eux pouvait disposer avant d'accepter cette fonction ou qu'il a pu acquérir pour la remplir.

## 2. Une responsabilisation accrue des conseillers prud'homaux

Une Commission nationale de discipline serait instaurée, composée de Juges professionnels. Elle pourrait reconnaître l'existence d'une faute disciplinaire et aurait, le cas échéant, la faculté de prononcer un avertissement ou

encore la déchéance du mandat du conseiller. Cette responsabilisation passerait par des obligations déontologiques qui pèsent depuis toujours sur tous les acteurs de la Justice: indépendance, impartialité, dignité, probité et devoir de réserve.

## 3. Un règlement alternatif des litiges

Pour désengorger les juridictions prud'homales, la loi Macron prévoit le recours à deux modes alternatifs de règlement des litiges: la médiation et la procédure participative issues du droit civil. Par ce biais, les parties pourront désormais convenir d'une autre

procédure pour négocier leurs différends. Néanmoins, ce type de règlement alternatif des litiges devra recueillir l'accord des parties. En cas d'échec, les parties devront aller devant le conseil de prud'hommes et ne seront pas dispensées de passer par l'étape première: la phase de conciliation.

On peut souligner qu'en cas de succès de cette procédure alternative, il pourra y avoir un vrai gain de temps pour les parties et une diminution des affaires à traiter par les conseillers prud'homaux. En revanche, en cas d'échec, les parties pourront avoir le sentiment d'une perte de temps puisqu'il leur faudra repasser par la case Bureau de conciliation, alors que justement elles ne sont pas parvenues à s'entendre.

## 4. La réforme du fonctionnement de la procédure

Il est nécessaire de rappeler qu'actuellement la procédure prud'homale se déroule en deux ou trois étapes. La première débute devant le Bureau de conciliation (composé d'un conseiller prud'homal employeur et d'un conseiller salarié). La deuxième étape se déroule devant le Bureau de jugement (composé de deux conseillers employeur et deux conseillers salarié). Une troisième étape peut s'avérer nécessaire lorsque les conseillers ne sont pas parvenus

à trancher le litige: le renvoi devant le juge départiteur, magistrat professionnel.

A l'avenir, le Bureau de conciliation sera rebaptisé le «Bureau de conciliation et d'orientation» et aura pour mission, outre celle de concilier les parties, celle d'assurer la mise en état des affaires et même de juger l'affaire dans l'hypothèse où l'une des parties serait non comparante, sans motif légitime et alors que l'autre partie lui aurait communiqué ses pièces et moyens de droit.

Les conseillers auront également la faculté de choisir de renvoyer l'affaire devant la formation normale, la formation restreinte ou le renvoi direct en départage.

La formation normale serait composée de quatre conseillers, comme celle existante.

La formation restreinte serait composée de deux conseillers (un employeur et un salarié) et devrait hériter des affaires peu complexes portant sur des licenciements ou des demandes de résiliation judiciaire du contrat de travail. Ces affaires représentent l'essentiel des litiges. Le renvoi devant cette formation nécessiterait l'accord des parties. Celui-ci pourrait être facilité dans la mesure où cette formation devrait statuer dans un délai de trois mois.

Toutefois, ce délai risque de se révéler difficilement tenable dans la mesure où aucun calendrier de procédure n'est fixé de façon stricte et obligatoire.

De plus, cette formation, si elle considère que le litige ne relève pas de sa compétence ou si elle se déclare en partage de voix, renverra l'affaire directement devant la formation de départage.

La création de cette formation restreinte apporte donc une complexité à l'organisation actuelle et cette procédure accélérée pourrait finalement conduire à l'effet inverse de celui recherché, au moins pour les affaires qui ne seraient pas directement jugées par cette formation restreinte dans ce délai de trois mois.

Le renvoi direct en départage sera prononcé lors de la phase de conciliation en raison de la nature de l'affaire, lorsque le salarié et l'employeur le demanderont (ce renvoi sera de droit), ou même à la demande de l'une seule des parties.

Doit-on se féliciter de ce recours accru au juge professionnel? Pas nécessairement dès lors que l'on connaît déjà l'indisponibilité des juges professionnels pour assurer les audiences de départage (les délais peuvent atteindre près de deux années devant certaines juridictions). En conséquence, sans création de postes, le renvoi direct en départage pourrait bien être une source de lenteur supplémentaire.

A l'heure où les 3552 pages du Code du travail peuvent freiner les entreprises dans leurs embauches, il est certes nécessaire d'entreprendre des réformes. Pourtant, l'efficacité des mesures prévues par la loi Macron, qui sont pleines de bonnes intentions, nous semble fragile et incertaine d'un point de vue pratique et leur mise en œuvre, si elle n'est pas accompagnée de moyens suffisants, risque de n'améliorer que marginalement la justice prud'homale. ■

*A l'heure où les 3552 pages du Code du travail peuvent freiner les entreprises dans leurs embauches, il est certes nécessaire d'entreprendre des réformes. Pourtant, l'efficacité des mesures prévues par la loi Macron, qui sont pleines de bonnes intentions, nous semble fragile et incertaine d'un point de vue pratique.*