

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°53 février 2015

- **Prud'hommes: ce que prévoit la loi Macron, ce qu'en pense la CFDT**

Le projet de loi Macron pour la croissance et l'activité a été déposé au Conseil des ministres à la mi-décembre. Si elles apparaissent quelque peu noyées dans ce vaste ensemble, certaines dispositions visant à réformer en profondeur la justice prud'homale y figurent (Chap. II, art 83 et 84). D'autres propositions, esquissées dans le rapport Lacabarats n'ont finalement pas été retenues. Pour chaque point, nous détaillerons ce qui existe aujourd'hui, ce que le projet de loi envisage et ce que la CFDT pense de ces possibles évolutions. Projet de loi n°2447 pour la croissance et l'activité.

- ✓ **Renvoi direct à la formation de départage pour certains litiges**

Actuellement.

Aucune possibilité de renvoi direct des dossiers du bureau de conciliation vers la formation de départage n'est prévue par le Code du travail. Le juge départiteur ne peut intervenir que lorsque le bureau de jugement s'est mis en partage de voies.

Le projet de loi.

Il prévoit que le bureau de conciliation pourrait, en raison de la nature de l'affaire, décider de renvoyer l'affaire directement devant la formation de départage. Une telle décision pourrait être prise soit d'office, soit à la demande d'une ou de toutes les parties

Le projet de texte précise, par ailleurs, que, si toutes les parties le demandent, le renvoi est de droit et que si la demande émane d'une seule des parties, le renvoi peut être décidé soit par le bureau de conciliation, soit par l'un de ses membres (!). Aussi, et pour ne prendre là qu'un seul exemple, on pourrait très bien imaginer que seule la partie employeur demande un tel renvoi et que seul le conseiller prud'homal employeur y consente pour que le dossier parte directement devant la formation de départage.

Qui plus est, une telle décision de renvoi ne pourrait être contestée. Enfin, on croit comprendre du projet de loi que, dans un tel cas de figure, la formation de départage devrait être complètement constituée. Ceci pour éviter que le juge départiteur ne puisse statuer seul.

Ce qu'en pense la CFDT.

Nous nous opposons à cette possibilité de renvoi de certains dossiers directement devant une formation de départage. Accepter une telle évolution consisterait, en effet, à accepter une évolution vers l'échevinage. Or prévoir une telle disposition dans un texte qui cherche en premier lieu à responsabiliser et à réhabiliter les conseillers prud'hommes met en exergue une forme certaine d'incohérence.

Notre opposition est, d'ailleurs, d'autant plus vive que le renvoi direct devant la formation de départage serait possible même si toutes les parties ne le souhaitent pas et même si, au sein du bureau de conciliation, un juge seulement en décide ainsi. Ce qui est de nature à contrevenir aux règles les plus élémentaires du paritarisme et à porter préjudice à l'exercice de conciliation.

✓ **Création d'un circuit court pour certains litiges**

Actuellement.

La notion de « circuit court » est inconnue du Code du travail. Seuls certains aménagements de procédure existent comme, par exemple, le passage directement en bureau de jugement pour les demandes de requalification de CDD en CDI.

Le projet de loi.

Le texte prévoit que, lorsque le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire, le bureau de conciliation puisse, avec l'accord des deux parties et en raison de la nature de l'affaire, la renvoyer devant une formation restreinte du bureau de jugement (qui ne serait alors composé que d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur). Dès lors que le dossier serait traité dans le cadre du circuit court, les justiciables seraient, en théorie, garantis de pouvoir disposer d'un jugement « sous 3 mois ». Enfin, si d'aventure la formation restreinte devait s'estimer incompétente, ou si elle devait se mettre en départage, le dossier serait renvoyé vers une formation de départage.

Ce qu'en pense la CFDT.

Nous nous opposons clairement à l'avènement d'un circuit court. D'abord parce que cela consisterait à accepter l'idée d'une justice « à deux vitesses », avec un circuit noble, mais long, et un circuit court, rapide, mais au rabais. Ensuite parce qu'afficher des délais maximaux de traitement des dossiers n'a jamais suffi, en soi, à accélérer les choses. Nous savons, en effet, que les délais d'un mois maximum déjà prévus en matière de requalification de CDD en CDI et de recours départage ne sont tenus nulle part. Enfin, parce que dans le projet de texte initial, le passage des dossiers en circuit court était assorti d'une « barémisation » des dommages-intérêts (fondés sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise) et bien que celle-ci ait finalement disparu du projet de loi Macron, il n'est pas du tout impossible qu'elle revienne, par le biais d'amendement, lors des débats parlementaires.

✓ **Instauration d'une formation initiale obligatoire**

Actuellement.

Aucune formation initiale de quelque ordre n'est prévue par le Code du travail. Seule une formation continue (en cours de mandat) existe.

Le projet de loi.

Il consacre l'existence d'une formation initiale de 5 jours. Il précise qu'elle sera consacrée à « l'exercice des fonctions juridictionnelles » et que si un conseiller prud'homme devait ne pas la suivre, il ne pourrait qu'être considéré comme démissionnaire.

Ce qu'en pense la CFDT.

Il s'agit là d'un progrès significatif même si nombre de précisions doivent encore nous être apportées. Notamment, sur le « qui » sera habilité à la dispenser cette formation (l'École nationale de la magistrature, les organisations syndicales, les deux ?) Car, si nous ne sommes clairement pas opposés à ce que collègue salarié et employeur suivent, ensemble, un tronc commun de formation, il nous paraît également indispensable que les organisations syndicales aient, dans le cadre de cette formation initiale, un rôle à jouer. Par ailleurs, il est à noter qu'une durée de 5 jours peut apparaître insuffisante.

✓ Précision des principes déontologiques opposables

Actuellement.

La déontologie des juges prud'hommes n'est évoquée qu'au sein de deux articles distincts du Code du travail. D'une part, l'article L. 1442-11 proscrit toute forme d'acceptation d'un mandat impératif et, d'autre part, l'article D. 1442-13 précise le contenu du serment que le conseiller prud'homme doit prononcer le jour de son installation (pour mémoire : « Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations »).

Le projet de loi.

Il réaffirme la proscription des mandats impératifs, via une réécriture de l'article L. 1442-11 du Code du travail. Désormais, ce dernier préciserait expressément que le fait pour un conseiller prud'hommes d'accepter un mandat impératif, même avant son entrée en fonction, peut faire l'objet de sanction. Surtout, le projet de loi rappelle, au sein d'un tout nouvel article L. 1421-2, les obligations déontologiques auxquelles les conseillers prud'hommes sont tenus : « indépendance, impartialité, dignité ». Par ailleurs, cet article précise que les conseillers prud'hommes « s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec la réserve que leur imposent leurs fonctions » et que, conformément à la formule qu'ils prononcent le jour de leur installation, « ils sont tenus au secret des délibérations », avant de conclure sur le caractère illicite que serait susceptible de recouvrir toute grève d'audience.

Ce qu'en pense la CFDT.

Ce rappel des obligations déontologiques fait aux juges ne nous pose pas de problème particulier. Au contraire, il permet de davantage valoriser les conseillers prud'hommes dans leurs fonctions en faisant d'eux des juges davantage reconnus.

✓ Procédure disciplinaire hors les murs des conseils de prud'hommes

Actuellement.

La discipline des conseillers prud'hommes est régie par les articles L. 1442-11 à L. 1442-18 du Code du travail. L'article L. 1442-13 du Code du travail fait de la procédure disciplinaire des conseillers prud'hommes, une procédure purement interne aux conseils. C'est ainsi qu'il précise que « tout conseiller prud'homme manquant gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant la section ou la chambre pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés ». L'article L. 1442-14, quant à lui, précise que les peines applicables aux conseillers prud'hommes sont : « la censure, la suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois et la déchéance ».

Le projet de loi.

Il prévoit d'externaliser la procédure existante et de revisiter les peines applicables aux conseillers prud'hommes. C'est ainsi qu'il insère, au sein du Code du travail, un nouvel article L. 1442-13-2 qui précise que « le pouvoir disciplinaire est exercé par une commission nationale de discipline ». Toujours d'après cet article, cette nouvelle instance, présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, serait composée :

- d'un membre du Conseil d'État,
- de deux magistrats du siège des cours d'appel,
- de deux conseillers prud'hommes ou anciens conseillers prud'hommes représentants les salariés
- de deux conseillers prud'hommes ou anciens conseillers prud'hommes représentants

les employeurs.

Un nouvel article L. 1442-13-3 désigne, quant à lui, les personnes qui seraient susceptibles de saisir la commission : le Garde des Sceaux et les premiers présidents de cour d'appel territorialement compétents.

L'article L. 1442-14 serait quant à lui réécrit afin de redéfinir le spectre des sanctions applicables. Il s'agirait désormais, par ordre de croissant de gravité : du blâme, de la suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois, de la déchéance assortie d'une interdiction d'exercer les fonctions de conseiller prud'hommes, pour une durée maximale de dix ans, et de la déchéance assortie d'une interdiction définitive d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme.

Ce qu'en pense la CFDT.

Nous approuvons la perspective d'une externalisation de la procédure disciplinaire dans le sens où elle serait de nature à la rendre plus efficiente. Ce qui, pour le justiciable, ne peut qu'être un gage de qualité du service rendu.

✓ **Construction d'un véritable statut pour le défenseur syndical**

Actuellement.

Le Code du travail ne consacre au défenseur syndical qu'un tout petit article L. 1453-4. Celui-ci prévoit simplement que, dans les établissements d'au moins 11 salariés, les salariés qui exercent comme défenseurs disposent, pour ce faire, de dix heures maximum par mois « non rémunérées ».

Le projet de loi.

Il réécrit totalement cet article L. 1453-4 afin de préciser plus avant le rôle et le statut des défenseurs. C'est ainsi qu'il préciserait désormais que « le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale » et qu' « il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur présentation par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national ». De nouveaux articles L. 1453-4-2 à L.1453-4-5 viendraient, quant à eux, préciser les nouveaux droits conférés aux défenseurs, parmi lesquels : le droit de bénéficier de 10 heures de délégation par mois avec maintien de rémunération (pour les défenseurs travaillant au sein d'établissements d'au moins 11 salariés) et un droit à la formation dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans.

Ce qu'en pense la CFDT :

Nous nous réjouissons d'une telle évolution puisque nous avons revendiqué, jusqu'alors en vain, un vrai statut pour le défenseur syndical ! Ce statut mériterait cependant d'être amélioré, notamment en ce qui concerne la protection contre la rupture du contrat de travail du titulaire d'un tel mandat. Le projet de loi se contente, en effet, sur cette question de préciser que « l'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut être une cause de rupture du contrat de travail », ce qui est notoirement insuffisant. Il conviendrait que le défenseur, à l'instar du conseiller prud'homme, puisse bénéficier d'un statut de salarié protégé.

✓ **Renforcement des liens entre juges professionnels et conseillers**

Actuellement.

Rien n'est réellement formalisé en la matière.

Le projet de loi.

Il prévoit qu'« à sa demande, et au moins une fois par an, le juge départiteur assiste à l'assemblée générale du conseil de prud'hommes »

Ce qu'en pense la CFDT.

Cette perspective d'évolution n'est pas à la hauteur des enjeux. Renforcer les liens entre juges professionnels et conseillers prud'hommes devrait en tout premier lieu passer par l'instauration de temps de rencontre leur permettant de travailler ensemble sur des questions de droit.

✓ **Règlement des dysfonctionnements des conseils de prud'hommes**

Actuellement.

L'article L. 1423-11 du Code du travail prévoit qu'« en cas d'interruption durable » du fonctionnement d'un conseil de prud'hommes ou « de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, le conseil de prud'hommes peut être dissous par décret motivé ». Dans l'attente de l'installation d'un nouveau conseil « les litiges sont portés devant le conseil de prud'hommes le plus proche du domicile du demandeur dans le même ressort de cour d'appel ou, à défaut, devant le tribunal d'instance ».

Le projet de loi.

Désormais, dans une situation de cet ordre, ce serait vers des juges professionnels qu'il conviendrait de se tourner. C'est ainsi que l'article L. 1423-11 serait réécrit en précisant qu'il appartiendrait au « premier président de la cour d'appel » de désigner « un ou plusieurs juges du ressort de la cour pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes » et de fixer « la date à compter de laquelle les affaires sont provisoirement soumises à ce ou à ces juges ».

Ce qu'en pense la CFDT.

Nous ne nous opposons pas à une telle évolution car nous savons d'expérience que, dans ce type de situation, les justiciables subissent le transfert de leurs dossiers vers un autre conseil de prud'hommes. In fine, le conseil de prud'hommes qui récupère les dossiers d'un autre sombre, lui-même, dans les difficultés.

Nous devons cependant veiller à ce que le Gouvernement n'instrumentalise pas cette disposition pour introduire une forme de justice professionnelle au sein des conseils qui rencontreraient des difficultés de fonctionnement, et ce du seul fait de la prolongation des mandats jusqu'en 2017. Autre point de vigilance : s'assurer que les cours d'appel disposent réellement des moyens nécessaires pour réellement pouvoir faire face à ce type de situation.

✓ **Saisine de la Cour de cassation en interprétation des accords**

Actuellement.

Les conseils de prud'hommes, pas plus que les chambres sociales des cours d'appel, ne sont pas habilités à saisir, pour avis, la Cour de cassation aux fins d'interprétation des textes conventionnels. Ils ne peuvent le faire, en vertu de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire (COJ), qu' « avant de statuer sur une question de droit nouvelle présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ».

Le projet de loi.

Il rend possible une telle demande d'avis. Le texte envisage de compléter l'article L. 441-1 du COJ en prévoyant que, soit le conseil de prud'hommes, soit le tribunal d'instance, soit la cour

d'appel puissent «solliciter l'avis de la Cour de cassation avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ».

Ce qu'en pense la CFDT.

Nous ne pouvons qu'approuver une telle évolution.

✓ **Vers des modes alternatifs de règlement des conflits**

Actuellement.

L'article 24 de la loi du 8 février 1995 prévoit que le conciliateur, comme le médiateur, « sont tenus à l'obligation du secret à l'égard des tiers » et que leurs « constatations » comme « les déclarations qu'ils recueillent ne peuvent être évoquées devant le juge saisi du litige qu'avec l'accord des parties » et « ne peuvent être utilisées dans une autre instance ». Il précise également que le conciliateur comme le médiateur ne peuvent informer le juge que « de ce que les parties sont ou non parvenues à un accord ».

Actuellement, le second alinéa de l'article 2064 du Code civil prévoit qu'aucune convention de procédure participative « ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient ».

Le projet de loi.

Il prévoit d'abroger ces deux dispositions afin de rendre d'avantage possible le recours à des modes alternatifs de règlement des conflits.

Ce qu'en pense la CFDT.

Nous regrettons vivement que ce projet de loi, qui ne s'empare absolument pas de la question de la conciliation prud'homale, mette au contraire l'accent sur solutions conduisant à la contourner ou à faire sans.

✓ **Ce que ne dit pas le projet de loi Macron**

Le projet de loi Macron n'embrasse pas, loin s'en faut, l'ensemble des sujets que le rapport Lacabarats avait mis sur la table. Pour certains d'entre eux, cela s'explique par le fait que ces dispositions relèvent du champ réglementaire et non législatif (ex : ce qui a trait à la procédure, la conciliation et la mise en état.)

Voici un petit panorama des dispositions contenues dans le rapport Lacabarats, parfois reprises dans les premières versions de la loi Macron, et qui ont disparu dans la version déposée en Conseil des ministres.

- L'incitation à concilier. C'était la proposition n° 34 du rapport Lacabarats qui donnait pouvoir au bureau de conciliation de décider (s'il devait l'estimer opportun) de juger immédiatement l'affaire « en cas d'absence injustifiée du défendeur ». Une telle disposition aurait eu un vrai effet dissuasif et aurait conduit les employeurs à ne pas désertier cette phase de la procédure. Ce qui n'aurait pu que renforcer l'efficacité de la conciliation. Devant la très forte opposition des organisations patronales (qui s'est clairement manifestée lors du Conseil supérieur de la prud'homie) une telle perspective a été enterrée.
- Rationaliser les contentieux « en série ». Le projet de texte soumis à avis du conseil supérieur de la prud'homie retenait la possibilité, pour les dossiers sériels, d'être

regroupés au sein d'un seul et même conseil de prud'hommes. Mais dans la version définitive du projet de loi (tel que déposé en conseil des ministres), cette possibilité n'existait plus.

- Rendre la procédure plus efficace. Le rapport Lacabarats préconisait plusieurs pistes pour améliorer le traitement des dossiers. Notamment la réforme des conditions de saisine des conseils de prud'hommes et la nécessité de parvenir à une constitution minimale des dossiers dès le stade de la conciliation, ou encore la délivrance, dès la conciliation, d'un jugement valant, à titre provisoire, attestation Pôle emploi.
- Représentation obligatoire en appel. Le projet de texte soumis à avis du conseil supérieur de la prud'homie prévoyait l'instauration d'une procédure écrite avec représentation obligatoire devant les cours d'appel. Cette évolution a finalement été abandonnée par le projet définitif de loi Macron.

Éric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole