

FONCTIONNEMENT des CONSEILS de PRUD'HOMMES

FLASH INFOS – LOI MACRON -

La loi Macron a été adoptée en utilisant par 3 fois le 49-3 le 10 juillet 2015, elle a fait l'objet d'un recours au conseil constitutionnel. Ce dernier a rendu sa décision le 5 Aout, en censurant le tableau qui règlementait le montant des dommages et intérêts, conformément à ce que la CGT, le SAF, et le SM, avaient dénoncé auprès du Conseil Constitutionnel.

Le gouvernement ayant annoncé de vouloir légiférer à nouveau sur cette question, la vigilance est de mise.

Pour autant, la loi qui porte sur « *la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques* », est entrée en vigueur, dont plusieurs dispositions concernent les conseils de prud'hommes. Certaines s'appliquent immédiatement et d'autres sont soumises à des délais.

Ce Droit en Liberté est le premier d'une série sur les conséquences sur la mise en œuvre de la Loi Macron pour les Prud'hommes. Ainsi, celui-ci s'attache à analyser les mesures applicables immédiatement, puis d'autres numéros suivront au fur et à mesure de la publication des décrets.

Concernant la désignation des conseillers prud'hommes, la rédaction de l'ordonnance se poursuit au sein de la Direction Générale du Travail. La CGT mène bataille dans le groupe de travail afin que les conditions de nominations et les conséquences sur le fonctionnement des CPH et des sections, soient les plus favorables possibles pour les Conseillers et pour les salariés justiciables !

N'est pas applicable dans l'immédiat :

- Le statut des défenseurs syndicaux (applicable 12 mois après la publication de la loi)
- La formation initiale des nouveaux conseillers (2018)
- La procédure disciplinaire avec la mise en place de la commission nationale de discipline (18 mois après la publication de la loi)

S'applique immédiatement

Une circulaire du ministère de la justice énonce les dispositions applicables immédiatement.

On rappelle aux lecteurs du Droit en Liberté les arguments développés par la CGT lors du premier examen du texte par l'Assemblée Nationale qui avait

conduit à ce qu'un grand nombre de CPH cessent leur activité pour s'opposer à ce texte qui a été amendé. (Voir notamment le « Droit en Liberté » N°52, 53, 54)

Ainsi, il nous paraît nécessaire d'avoir une lecture exacte des dispositifs applicables immédiatement, avec une appréciation CGT afin de développer les arguments dans tous les CPH :

1) Procédure participative et médiation conventionnelle

Concernant ces modes amiables de règlement des conflits, procédure participative et médiation conventionnelle : Rappelons que pour refuser ces procédures payantes, qui interviennent en amont de la saisine du CPH, il faut l'unanimité des acteurs sociaux.

Au-delà de cette précision, rappelons que la CGT a toujours été opposée à ce type de procédures payantes. La conciliation doit rester le fondement de la protection des Droits du salarié justiciable.

2) La déontologie

Notre opposition reste totale sur les textes mis en œuvre concernant la déontologie.

3) Le Bureau de Conciliation et d'Orientation

Il est essentiel de rappeler le contenu des pouvoirs du Bureau de Conciliation et d'Orientation et d'apporter notre analyse quant à son application.

Les textes applicables:

Art. L. 1454-1.

« Le bureau de conciliation et d'orientation est chargé de concilier les parties. Dans le cadre de cette mission, le bureau de conciliation et d'orientation peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité. »

Ce texte permet désormais d'entendre les parties séparément, cela va dans le sens de la conciliation. Nous pouvons considérer cette mesure comme positive.

Art. L. 1454-1-1.

« En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, par simple mesure d'administration judiciaire :

« 1° Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13. La formation restreinte doit statuer dans un délai de trois mois ;

« 2° Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le bureau de jugement mentionné à l'article L. 1423-12 présidé par le juge mentionné à l'article L. 1454-2. L'article L. 1454-4 n'est pas applicable.

« A défaut, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement mentionné à l'article L. 1423-12.

« La formation saisie connaît de l'ensemble des demandes des parties, y compris des demandes additionnelles ou reconventionnelles. »

Les différentes procédures, formation restreinte et renvoi devant un bureau de jugement présidé par un juge départiteur, demandent un développement sur le texte lui-même. Quelle stratégie syndicale à adopter par rapport à ce texte et à sa mise en œuvre ?

- **Quelques explications :**

Les nouvelles mesures s'appliquent après un échec de la conciliation et sont la résultante d'une mesure d'administration judiciaire, prise par le bureau de conciliation et d'orientation. Il est donc impératif que les deux conseillers soient d'accord pour éventuellement prendre cette mesure. La décision doit donc être unanime ! Il ne peut y avoir un départage sur ce choix de procédure.

- **Petit rappel historique**

Rappelons que le texte initial prévoyait que l'accord des parties s'imposait au Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO) pour utiliser ces procédures, suite à notre action, le texte a été modifié, et prévoit que c'est le BCO qui **peut** utiliser ou pas ces procédures, ce qui veut dire que même si les parties le demandent unanimement, **c'est le BCO qui décide de l'opportunité de le faire ou de ne pas faire.**

Ces procédures sont soumises à deux conditions : l'accord des parties, et la nature de l'affaire.

Notre position CGT

Ce texte, même avec la modification obtenue par la lutte, ne satisfait personne, l'ensemble des partenaires sociaux l'avait refusé, et il n'a été adopté qu'avec le 49-3 !

L'argument principal soulevé par Macron, était de permettre la réduction de la durée des procédures, argument qui serait bien sûr recevable si les moyens étaient en phase et si le danger de l'échevinage n'existait pas, or :

- a) L'allongement des durées de procédure dans les Conseils de Prud'hommes est la résultante de l'absence de greffiers, du manque de salles, du manque de juges départiteurs, voire du nombre de renvois souvent dilatoires,
- b) le renvoi à un BJ présidé par un juge professionnels, au-delà de la difficulté de sa mise en œuvre au vu du manque de juge (délais départages allongés liés à l'absence de juge départiteur) marque le commencement rampant de l'échevinage, c'est-à-dire à brève échéance la fin de la parité.
- c) le taux d'appel des décisions rendues par les juges départiteurs est de 6% plus important que celui des décisions paritaires, selon les chiffres du Ministère de l'Economie.
- d) Enfin, il ne suffit pas de décréter qu'une affaire devrait se traiter en 3 mois, alors que les délais inscrits déjà dans le code du travail, 1 mois pour le départage, 6 mois pour le licenciement économique, 1 mois pour la requalification des CDD, ne sont pratiquement jamais respectés par manque de moyens !!!!

Au regard de tous ces éléments, il nous semble cohérent, qu'on puisse s'opposer à l'application de ces dispositions, dans la logique de nos actions engagées depuis janvier 2015, exprimant notre opposition à ce texte.

Ainsi, nous appelons tous les groupes CGT des Conseils de Prud'hommes, dans une démarche unitaire la plus large, à ne pas mettre en application ces deux procédures (prévues à l'article L.1454-1-1) et de continuer d'appliquer la procédure classique qui prévoit le renvoi les affaires devant un Bureau de jugement à 4 !

C'est ce qui a déjà été décidé dans plusieurs Conseils, de façon unitaire dans le collège salariés, voire dans certains cas, en accord avec le collège employeurs !

Ces positionnements peuvent être débattus en Assemblée Générale. (en dehors de celle prévue en janvier pour la rentrée solennelle).

Rappelons que la circulaire de juillet 2014 concernant l'indemnisation précise dans le paragraphe concernant les activités liées à la fonction prud'homale :

*"Le CPH peut se réunir en assemblée générale à la demande soit du 1er président, soit à la majorité des membres en exercice, **soit lorsque le président ou le vice-président le jugent utile**"*

4) Bureau de Conciliation et d'Orientation / Bureau de Jugement Art. L. 1454-1-3.

« Si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie a contradictoirement communiqués. »

« Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13. » ;

Une fois de plus, on est dans la « démagogie » ! Ce texte était dans le premier projet de la loi Macron, puis a été retiré, pour finalement se retrouver dans la Loi.

Cette mesure pourrait être favorable pour le salarié, obligeant l'employeur à se présenter en conciliation. Cependant, comment juger une affaire sans pièce contradictoirement échangée ? Ce texte est une coquille vide ! En effet, il faudra convaincre le conseiller employeur de juger sur le fond en BCO... Les chiffres du départage vont décoller !!! Avec toutes les conséquences sur la place et le rôle des conseillers prud'hommes !

Au final, il serait plus favorable pour le salarié justiciable, d'éviter cette disposition dans la mesure du possible.

En guise de conclusion :

Compte tenu de l'urgence dans laquelle nous travaillons, n'hésitez pas à réagir à ce Droit en Liberté. En effet il est possible que des arguments complémentaires soient nécessaires au regard des multiples questions que posent l'entrée en vigueur de ces textes !