

### **FONCTIONNEMENT des CONSEILS de PRUD'HOMMES**

## **Front commun contre les méfaits de la LOI MACRON -**

Ce Droit en Liberté aborde trois grands dossiers :

- **L'ordonnance portant sur la désignation des conseillers prud'hommes d'ici 2018,**
- **Les conséquences de la loi Macron pour les prud'hommes,**
- **La journée nationale sur les enjeux de la Prud'homie du 11 décembre 2015**

#### **I) Introduction générale**

La frénésie législative du gouvernement en matière de réforme du droit du travail est sans précédente.

Avec :

- la loi organique sur la suppression des élections prud'homales,
- les lois Macron, Rebsamen,
- le projet de loi sur la Justice du 21<sup>ème</sup> siècle,
- un projet de loi issu du rapport Combrexelle, annoncé pour la fin de l'année,

Tout un arsenal législatif est engagé pour affaiblir voire supprimer les garanties des salariés en matière de droits sociaux.

Cette offensive antisociale, soutenue par le patronat (*qui y voit la réalisation de ses vœux les plus chers*) se déroule de manière autoritaire, sans le moindre respect du rôle et de la place des organisations syndicales dans le processus de négociation et de concertation, et sans le moindre respect des parlementaires, en recourant à des procédures législatives qui les privent de leur pouvoir (Ordonnances, Décrets, votes à coup de 49-3 !).

Dans cette vaste offensive, les prud'hommes ne sont pas épargnés c'est le moins que l'on puisse dire ! En effet, il s'agit ici de s'en prendre à une pièce maîtresse de la protection juridique des salariés afin qu'ils ne puissent plus obtenir réparation des préjudices qu'ils ont subi de la part de patrons qui ne respectent pas la législation du travail.

Cette instance judiciaire, unique en Europe, est devenue, depuis plus d'une décennie, la cible des gouvernements français, notamment sous l'injonction de la Commission de Bruxelles ! Cependant, depuis 2012 on mesure un déferlement de dispositions visant toutes au même objet : répondre aux exigences du libéralisme financier exclusivement gouverné par le taux de rentabilité des actionnaires et que tout doit être fait pour ne pas entraver la toute-puissance du pouvoir patronal !

Face à cette situation, plus que jamais, l'action syndicale se révèle être le seul rempart pour les salariés.

La CGT est en première ligne de ces actions. Elle multiplie les initiatives, les mobilisations, les appels à la grève pour rassembler les salariés et agir ensemble. La CGT agit toujours dans un esprit unitaire. Elle le fait en portant une autre perspective sociale qui tire les droits fondamentaux des travailleurs par le haut, à partir de ses repères revendicatifs et agit également avec d'autres acteurs du droit : universitaires, avocats, magistrats...

Les tentatives de culpabilisation des salariés « trop protégés », « trop payés » « trop gourmands » doivent cesser au profit d'un rassemblement de toutes les catégories sociales afin d'imposer une autre vision de la répartition des fruits du travail !

Les campagnes nationales de la CGT sur le coût du capital, sur les 32h, sur les libertés syndicales, appuyées par des journées nationales avec des appels à la grève et à manifester ont permis à des millions de salariés d'exiger une autre politique en matière sociale !

Des actions plus ciblées pour la défense et le renforcement de la justice prud'homale se sont multipliées, dans une démarche unitaire, lors de la suppression des élections prud'homales et du projet de loi Macron. En effet, aucune des mesures proposées dans la loi ne répond à ce que le ministre de l'économie prétendait apporter : la réduction des délais de procédure et un accès plus rapide à la justice prud'homale !

Sans un renforcement des moyens humains et matériels, rien ne pourra permettre une amélioration du fonctionnement des Conseils de Prud'hommes.

Si le rapport de force n'a pas pu empêcher l'aboutissement de ces projets de loi, il n'en reste pas moins qu'il a permis de contrarier la partie patronale et gouvernementale dans ses prétentions antisociales ! Et la bataille n'est pas terminée ! Si les tenants du libéralisme ne renoncent pas, les forces progressistes non plus ! Les points soulevés dans ce Droit en Liberté mettent en lumière ce bras de fer engagé avec le pouvoir !

**Soyons clairs, pour la CGT il est hors de question, dans ce contexte, de favoriser la mise en œuvre des mesures, imposées à coups de 49-3, et qui n'ont qu'un objectif, supprimer les spécificités prud'homales : l'oralité des débats, la conciliation, le bureau paritaire composé de juges non professionnels...**

C'est donc une posture politique dont doivent se prévaloir les militants CGT dans les territoires et les professions, les Conseillers Prud'hommes, dans chaque section et chaque conseil, en mobilisant leurs collègues du collège salarié. L'enjeu est de préserver une justice au service des salariés, rendue par les salariés !

**La journée nationale du 11 décembre 2015, organisé par DLAJ, doit nous permettre de dynamiser cette mobilisation de toute la CGT, de tous les salariés pour une justice prud'homale, proche, efficace au service des salariés !**

### **ATTENTION ! ATTENTION ! ATTENTION !**

Dernièrement, plusieurs Cours d'Appel ont pris l'initiative de réunir les présidents et vice-présidents des CPH du ressort afin de faire croire que la loi Macron « imposait » au Conseil de passer **une convention avec le Barreau !**

Il est important de rappeler que ces conventions n'ont rien de légal, car aucun texte législatif le prévoit, dans la mesure où la procédure prud'homale est orale, mais surtout parce que devant le Conseil, la présence de l'avocat n'est ni obligatoire, ni unique, notamment avec les salariés, les défenseurs syndicaux...Ainsi, le seul élément positif de la loi Macron est la création d'un statut du défenseur syndical ! Enfin et surtout, le décret (ci-dessus) qui décline la loi Macron, **ne prévoit nullement des audiences de mise en état**, mais un suivi de la procédure entre le BC et le BJ par le BCO.

**Ainsi, aucune injonction ne peut être faite par une quelconque autorité judiciaire pour mettre en place des conventions ou des procédures dans les conseils de prud'hommes, qui ne sont pas prévues par la loi.**

## **II) Le compte-rendu du Conseil Supérieur de la Prud'homie du 15 octobre 2015 - Avis sur le projet de décret**

### **A) Déclaration préalable de la CGT**

Lors de la réunion du CSP du 15 septembre dont l'ordre du jour comportait exclusivement l'avis sur le projet de décret concernant la procédure prud'homale, la CGT en propos liminaires a fait la déclaration résumée ci-dessous.

*« En date du 29 Août, il nous a été transmis le projet de décret concernant la procédure prud'homale, celui-ci devait être examiné le 16 septembre en fin de journée, à l'issue de la réunion du groupe de suivi portant sur la désignation des conseillers prud'hommes, enfin, un Conseil Supérieur de la Prud'homie était annoncé le 24 septembre.*

*Suite, à notre protestation quant à la conception de la concertation menée par le Ministère de la Justice et notre exigence d'une vraie concertation, une réunion de travail ad-hoc a pu se tenir le 2 octobre au Ministère de la Justice, afin d'examiner le projet de décret et l'amender. Ainsi, des propositions ont été faites, certaines retenues d'autres non.*

*C'est donc en l'état que ce projet est proposé au CSP pour avis.*

*Ce projet est la suite de la normalisation de la justice prud'homale orchestrée par le Ministère du Travail, de la justice et surtout de l'Economie : fin de l'élection des conseillers, la loi Macron inspirée des rapports Marshall et Lacabarats, dont il faut rappeler qu'elle n'a été adoptée que par l'utilisation à 4 reprises du 49-3.*

*Ce projet de décret vise à gommer les spécificités de la procédure prud'homale inscrite dans le code du travail pour la rapprocher de la procédure civile, comme si les parties au contrat de travail, étaient à égalité et qu'entre le salarié et l'employeur la situation économique était la même !*

*Le projet qui nous est soumis fait la part belle à l'écrit, on cherche d'ailleurs ou se cache l'oralité ! Mais surtout il renforce l'obligation d'assistance et de représentation pour le salarié licencié, dès la saisine, faisant de l'avocat un élément incontournable, avec les frais que cela va engendrer.*

*Ce postulat nous renvoie aux déclarations de Mr Macron qui devant le Barreau de Paris évoquait l'obligation de représentation et d'assistance devant la justice prud'homale et dans ses propos, il ne visait pas du tout les défenseurs syndicaux, mais les avocats.*

*Une remarque s'impose, ce projet «transpire» non seulement par la procédure écrite comme gouvernant la procédure prud'homale, gommant toute comparution personnelle de l'employeur, notamment en conciliation, mais aussi par le mode de saisine l'obligation d'une représentation obligatoire. »*

## B) Résumé de la teneur des débats

Le CSP a ensuite procédé à l'examen, article par article, ce qui a donné l'occasion à la CGT d'exprimer ses points de divergence de fond.

Certes, depuis la réunion de concertation du 2 octobre (organisée dans les conditions rappelées plus haut), le texte a évolué pour certains articles en prenant en compte les propositions CGT :

- La contestation de section limitée à l'étape du BCO,
- La nullité disparaît concernant la saisine du CPH en cas de non-respect de la procédure par le salarié,
- L'envoi des pièces n'est plus soumis à une obligation de recommandé avec AR,
- Le conciliateur de justice dans le cadre du règlement amiable des conflits ne peut plus se substituer au BCO.

Pour autant, le projet de décret comporte encore de nombreuses dispositions inacceptables que nous détaillons ci-dessous :

### **La saisine du CPH**

En modifiant le texte initial qui indiquait que c'était sur simple demande que tout salarié saisissait les prud'hommes, on bascule, dès la saisine, dans l'écrit ! Ainsi L'Art. R.1452-1 est rédigé comme suit : « *La demande en justice est formée soit par une requête, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation.* »

La définition du mot *requête* étant selon le Ministère de la Justice un acte de procédure écrite, alors que l'article 54 du CPC parle de requête ou de déclaration, tout cela n'étant pas anodin dans ce choix.

Pour la CGT ce projet porte atteinte à l'accès à la justice pour ceux qui se retrouvent licenciés, ceux qui ont des demandes d'un faible montant, ceux qui ne savent pas écrire, français et étrangers, et qui n'auront pas les moyens suffisants, qu'ils soient financiers, ou en termes de connaissances juridiques, pour saisir seuls le Conseil de Prud'hommes.

En imposant aux demandeurs (99% des salariés), de produire, outre les pièces justificatives, et la motivation écrite de leurs demandes, ce projet instaure l'obligation d'avoir un avocat avant la saisine ou la présence d'un défenseur syndical (qui devrait être effectif d'ici 12 mois).

Ces éléments nous semblent contraires à l'article 6-1 de la Convention des Droits de l'Homme qui évoque le procès équitable pour tous les citoyens de l'Union Européenne, alors que les parties devant la justice prud'homale ne sont pas économiquement à égalité.

Le guide pratique de l'article 6 édité par le Conseil de l'Europe évoque le droit d'accès à un tribunal, concret et effectif, c'est-à-dire qu'un individu puisse contester un acte constituant une ingérence dans ses droits.

Si en vertu de l'article 6, le droit à l'accès aux tribunaux n'est pas absolu, le principe d'égalité des armes représente un élément de la notion plus large de

procès équitable, notamment si l'absence d'aide judiciaire a privé les plaideurs de la possibilité de défendre leur cause devant la justice face à un adversaire disposant de moyens financiers supérieurs, comme la rappelle une décision de la Cour Européenne.

Lorsque l'on sait que le chiffre des bénéficiaires de l'aide-juridictionnelle en matière prud'homale a baissé de plus de 6% entre 2012 et 2013, il y a de quoi s'inquiéter.

Certes, nos remarques ont été prises en compte, et la nullité n'est plus encourue, mais alors pourquoi maintenir ce formalisme qui engendrera des difficultés lors du dépôt de la demande par le salarié ?

**Les questions qui vont se poser sont : qu'est-ce qu'un exposé sommaire ? Où cela commence et où cela fini ? Avec des risques procéduraux à la clef !!**

**Nous demandons officiellement**, au regard des principes évoqués, que cet exposé sommaire ne soit plus une condition, le texte reçu au mois d'Août n'évoquait d'ailleurs pas cet exposé sommaire.

Il faut ajouter qu'à ce stade, concernant l'indemnisation des Conseillers Prud'hommes aucune disposition ne prévoit de temps d'étude des dossiers en BC pour les deux conseillers (*alors qu'il est actuellement d'1/2h*), ce texte devra obligatoirement évoluer si le projet restait en l'état.

### ***L'Unicité d'instance***

Si la suppression de la notion d'unicité relève d'une demande formulée depuis longtemps par notre organisation, nous partageons le rapport Lacabarats en la matière qui suggère de conserver la possibilité de présenter des demandes à chaque étape de la procédure.

Ce dispositif serait de nature à éviter de recommencer une nouvelle procédure et donc d'engendrer des coûts, budget de la Justice, indemnisation des conseillers, présence d'un greffier etc...

Ce rappel serait conforme à la loi Macron qui dispose que « le BJ connaît l'ensemble des demandes des parties, y compris les demandes additionnelles ou reconventionnelles. »

Si l'article 70 du CPC indique que « *les demandes reconventionnelles ou additionnelles ne sont recevables que si elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant* », il nous paraît nécessaire, pour éviter toutes contestations et tout départage que cela soit clairement énoncé en matière de procédure prud'homale.

Nous demandons que figure dans le décret en dérogation aux articles 563 et 564 du CPC: « ***Que les parties peuvent soumettre à tout moment, y compris en appel, les demandes nouvelles qui se rattachent par un lien suffisant aux prétentions.*** »

## ***La présence de l'employeur au Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO)***

Une autre incompréhension est la suppression (R.1453-1) de l'exigence d'un motif légitime pour être représenté en BCO, cela va à l'encontre de la présence de l'employeur en conciliation, ce qui est contraire à toute volonté de conciliation, mais aussi au principe de l'oralité.

**Nous demandons le maintien du motif légitime pour être représenté devant le BCO.**

## ***La Procédure***

Sur les conclusions récapitulatives, la Cour de Cassation et la doctrine prohibe ces conclusions en matière de procédure orale, le projet ouvre la perspective de débats juridiques et de recours qui n'ont pas lieu d'être.

Il est question de conclusions écrites, avec un bordereau des pièces produites, et l'obligation de ne statuer que sur le dispositif, en fait ce sont des conclusions récapitulatives pourtant rejetées par la doctrine en matière de procédure orale (arrêt récent de la cour de cassation du 29 octobre 2014 n°13-20026), et qui peuvent être un frein à l'examen de demandes nouvelles, voire au pouvoir du juge de soulever un point de droit.

## ***La mise en état***

Quant à la notion de mise en état par les Conseillers Prud'hommes au le BCO pour l'audience au BJ (comme le prévoyait déjà les textes) encore faudrait-il en comprendre le fonctionnement tel qu'il est inscrit à l'article 13 du projet où il est question de « *séance ultérieure du BCO* » pour suivre la procédure, mais comment insérer dans les audiences déjà programmées, un voire deux séances supplémentaires du BCO avant le BJ ? En plus de la désignation éventuelle de conseillers rapporteurs ? Comment « caser » des séances de BCO supplémentaires en plus des séances programmées, et avec un greffier !

Une usine à gaz en perspectives !

Beaucoup d'inconnus sur ce texte, qui, s'il entérine les contrats de procédure, imagine un suivi dont il est difficile de comprendre comment ce contrôle va s'articuler entre le BCO et le BJ, puisqu'il est indiqué qu'à défaut de respecter les dates, le BCO peut radier ou renvoyer devant le BJ, cela suppose forcément qu'il y ait une deuxième séance de BCO pour contrôler.

Dans les affaires prud'homales, la durée du procès se joue entre le BCO et le BJ, et si nous sommes favorables au contrôle des dates, encore faut-il que le respect des dates, soit incitatif sinon on se heurtera à la même situation qu'aujourd'hui, un nombre de renvois initié principalement par les avocats, et par conséquence une durée de procédure toujours trop longue.

## ***Respect du contradictoire***

Nous demandons que soit précisé « *dont la tardiveté (prétentions moyens et pièces) porte atteinte aux droits de la défense* » car en matière prud'homale cela concerne uniquement l'employeur, alors que la tardiveté de l'échange pour faire durer le procès concerne souvent l'employeur.

### **Référé en la forme**

Le texte mériterait d'être plus précis et de dire que lorsque le Code du Travail prévoit que le CPH juge en la forme des référés, c'est la formation de référé qui est seule compétente.

La mise en cause de la notion d'ordonnance exécutoire à titre provisoire est un facteur générateur de départage en puissance, même si ce dispositif ne s'applique que lorsque le CPH juge en matière de référé en la forme.

### **Voie de recours**

La représentation et l'assistance devant la cour d'appel sont réservées aux avocats et aux défenseurs syndicaux selon la loi Macron.

Si cette assistance peut être nécessaire en appel, il faudrait l'ouvrir aux personnes qui peuvent assister ou représenter les parties devant le CPH, ce serait un gage d'efficacité. Celui qui a préparé le dossier et qui l'a plaidé en a une meilleure connaissance.

De plus, sachant que le défenseur syndical visé par le texte n'aura que 10h par mois, cela ne permettra pour le défenseur d'agir aux côtés des salariés, là encore on prive les plus faibles du droit de recours !

### **Résolution amiable des conflits**

Le texte veut faire homologuer les accords par le BCO, quelle sera la nature de la décision d'homologation ? Une ordonnance ? Cela supposera qu'il y ait un délibéré et une étude de l'accord ce qui veut dire que le BCO ne pourra pas rendre obligatoirement sa décision «sur le siège» ?

Sur l'ensemble de ces propositions ou questions posées par les uns et par les autres le Ministère de la Justice a pris note d'autant que la question de l'accès au juge est tout de même une question essentielle.

### **En conclusion**

**Après tous les échanges et propositions de modifications, nous ignorons si le projet de décret sera modifié avant d'être envoyé pour avis au Conseil d'Etat.**



### **C) Les différents positionnements des autres organisations siégeant au CSP**

Méthodologie de la consultation du CSP sur le projet de décret relatif à la loi dite «Macron » : chaque organisation devait donner un avis général sur le texte puis examen du décret article par article.

**Les organisations syndicales CGT, FO, CFE-CGC ont donné un avis défavorable à ce texte avec les arguments développés ci-dessous.**

**FO** déclare que ce décret est une déclinaison de la loi Macron ; que le BCO va être une « gare de triage » sans moyens supplémentaires. La juridiction CPH perd toute spécificité avec notamment l'introduction massive de la procédure écrite.

**CFE-CGC** : ce texte glisse inéluctablement vers l'échevinage, il ne permettra pas de réduire les délais.

**CFTC** : la procédure préconisée complexifie la procédure et réduira l'accès à la justice prud'homale. Quelles affectations de moyens sont envisagées ?

**CFDT** : dit qu'il est difficile de donner un avis global parce que des choses ont bougé dans le bon sens notamment la composition du bureau de jugement à 4 conseillers restera la règle de droit commun, la mise en état, la constitution du dossier dès le BCO avec des réserves. En revanche elle note que la comparution obligatoire des parties disparaît ce qui entérine l'assistance obligatoire des parties.

**Toutes les OS ont exigé la révision des mesures d'indemnisation relatives au BCO ; des temps supplémentaires ont été demandés.**

**Les organisations patronales Medef, CGPME, UPA** sont à l'unisson pour dire que la procédure va être considérablement alourdie, qu'elle est construite loin de la réalité, qu'elle créera des incidents qui ne feront qu'allonger les délais, déplore que l'unicité et la nullité de l'instance disparaissent, contre le BCO qui pourra juger l'affaire en absence du défendeur.

**Ces organisations émettent un avis défavorable.**

### **III) L'Ordonnance portant sur la désignation des conseillers prud'hommes d'ici à 2018**

La Direction Générale du Travail a été chargée de piloter un groupe de travail portant sur la rédaction du projet d'ordonnance qui découle de la loi d'habilitation du 18 décembre concernant la désignation des Conseillers Prud'hommes.

La CGT s'est battue jusqu'au bout pour le maintien des élections prud'homales tout en faisant des propositions pour en améliorer l'organisation et le taux de participation. Le recours devant le Conseil Constitutionnel n'a pas permis de remettre en cause la décision du législateur.

C'est avec la même volonté de garantir l'intégrité et le statut des Conseillers prud'hommes qu'elle a engagé sa participation dans ce groupe de travail.

Six réunions du groupe de suivi sont déjà tenues et une sixième est programmée le 16 novembre (23 avril, 19 mai, 11 juin, 30 juin, 15 septembre, 22 octobre,).

#### ***La durée du mandat***

La désignation des conseillers prud'hommes se fera dans le même cycle que la mesure de la représentativité, c'est-à-dire tous les 4 ans.

#### ***Critères de représentativité***

La CGT a défendu, dès la première réunion, que le périmètre dans lequel s'apprécie l'utilisation des résultats de la représentativité, doit se faire au plus près des Conseils de Prud'hommes.

D'où la décision de retenir les chiffres départementaux pour la désignation des conseillers prud'hommes, que ce soit les résultats émanant des élections dans les entreprises, et ceux des élections dans les TPE qui interviendront en fin d'année 2016. Celles-ci seront très importantes pour la CGT pour rester la première organisation syndicale en France !

Concrètement: dans un département, lorsqu'il existe plusieurs Conseils de Prud'hommes, la base de calcul sera identique pour désigner le nombre de Conseillers pour chaque organisation syndicale dans chaque Conseil et dans chaque section, au regard des résultats issus de la représentativité départementale.

Reste la question de la section Encadrement qui est une section particulière. La DGT, dans un premier temps proposait de prendre en compte uniquement les voix des cadres issues du troisième collège ! Mais la CGT, suivie par d'autres organisations, a fait valoir le fait que dans le deuxième collège il y a aussi des cadres qui votent (300000 environ !). Comment comptabiliser les voix des cadres dans ce collège ? Voilà une question qui, pour l'instant, met en difficulté le Ministère, qui réfléchissant à une solution... Suite le 16 novembre !

La proposition, de supprimer le collège encadrement et de le remplacer par un « sous-collège cadre » dans les 4 autres collèges, a été rejetée par l'ensemble des organisations syndicales !

Enfin, les affaires audiencées devant les Conseils de Prud'hommes ne seront plus affectées dans les sections en rapport avec le code NAF, mais en fonction de l'IDCC, à savoir en fonction de la convention collective applicable au moment de la saisine. La DGT a présenté cela comme une conséquence inévitable de l'utilisation de la représentativité, ce que la CGT a contesté dans un courrier officiel !

### ***Les sections, leur nombre et leur composition***

Bien que la question du nombre de Conseils, de Sections et de Conseillers ne soit pas à l'ordre du jour de l'Ordonnance, lors d'échanges avec le Ministère de la Justice (qui participe au groupe de travail), celui-ci a affirmé qu'il n'était pas prévu pour l'heure de modification du nombre de sections.

Pourtant, les organisations syndicales ne sont pas opposées à une discussion sur ce sujet. Ainsi, dans de nombreux conseils, la section agriculture n'a plus sa raison d'exister au regard du nombre d'affaires !

Cependant méfions-nous des propos du Ministère ! Il est tout à fait envisageable de penser que la Garde des Sceaux, d'ici 2018, projette de réformer l'organisation de la justice prud'homale ! Rappelons que le projet de loi sur la Justice du 21<sup>ème</sup> siècle prévoit un Pôle Social par département rattaché au TGI en vue de remplacer les TASS et les TCI ! Ce pôle social doit être mis en place d'ici 2018... Vise-t-il aussi l'intégration des Prud'hommes ?

### ***Les conditions de désignations***

- **Le critère de « capacité »**

Dans les critères de candidature à la désignation en qualité de conseiller prud'homme dans une section, le Ministère du Travail a voulu imposer une notion de « capacité ». Elle porte notamment sur l'obligation, pour tout Conseiller Prud'hommes, d'avoir eu une expérience de plusieurs années dans la même branche professionnelle que celle de la section pour laquelle on serait désigné !

Cette mesure conduisait à exclure les retraités mais aussi les chômeurs voire les précaires de toutes possibilités d'être désignés Conseiller Prud'hommes. Suite à l'intervention écrite de la CGT, la règle qui a été retenue concernant la section où l'on postule, est que sur une période de 10 ans, il faut avoir travaillé 2 ans dans une profession relevant de la section. Même si le principe reste condamnable, les critères retenus sont suffisamment souples pour éviter l'exclusion de candidats.

- **Les suppléants**

A partir d'une proposition de la CGT qui a recueilli l'unanimité des organisations syndicales, la liste n'aura pas de suppléants afin d'éviter tous les déboires que nous connaissons pour les remplacements lorsqu'il y a une vacance (décès ou démission). Le siège vacant sera pourvu par la même organisation syndicale qui sera sollicité pour effectuer ce remplacement.

- **Parité homme femme**

La loi Rebsamen a imposé une modification dans la loi portant sur la désignation des Conseillers Prud'hommes, afin d'inscrire la parité dans les conditions de désignation. Le texte prévoyait une parité par section ! Suite à la discussion sur la difficulté de répondre à cette condition, le texte a été modifié et désormais ce sera la parité par Conseil, ce qui est une règle plus souple, dans le cadre du respect de la parité. La CGT s'est félicitée de cette avancée pour améliorer la place des femmes dans la justice prud'homale. Elle a cependant souligné que cette parité devait s'accompagner de droits et de moyens supplémentaires pour que les femmes puissent exercer leur mandat dans de bonnes conditions !

Concrètement : la liste qui sera présentée pour l'ensemble du Conseil de Prud'hommes devra donc alterner une femme, un homme, ou inversement, peu importe la section. En cas de nombre impair de conseillers attribués à une organisation par le Ministère du Travail, par exemple si le chiffre est de 25 conseillers, il pourra y avoir : 13 femmes 12 hommes ou 13 hommes 12 femmes.

### ***Validation des candidatures par le 1<sup>er</sup> président de la CA***

Notre volonté tout au long des débats avec le Ministère de la Justice a été de laisser le moins d'interventions possibles aux 1ers Présidents des Cours d'Appel sur la liste présentée par les syndicats, notamment lors de l'examen du casier judiciaire des candidats. Le débat est très animé. Si nous avançons sur ce sujet, rien n'est encore réglé !

Les conditions posées actuellement par le Ministère de la justice sont :

- Le casier judiciaire B3 doit être obligatoirement vierge de toutes condamnations,
- Le B2 peut comporter des condamnations, mais inférieures à un an de prison.

Ce sont les deux critères retenus actuellement pour la désignation des assesseurs des TASS et des TCI. Cette question sera de nouveau à l'ordre du jour de la prochaine réunion. Le Ministère fera une proposition.

### ***La formation des conseillers***

**Avec la loi Macron, les Conseillers Prud'hommes nouvellement désignés, doivent suivre une formation obligatoire, commune aux deux collègues, de 5 jours, dispensée par l'Etat. Les autres journées de formation (36 jours), dispensées par les organisations syndicales et patronales quant à elles restaient identiques.**

Dans le cadre de la rédaction de l'Ordonnance, le Ministère n'entendait pas en rester là ! Considérant que le mandat passait de 5 à 4 ans, il avait décidé de supprimer une semaine de formation ! La réaction unanime des syndicats a finalement fait reculer les prétentions du Ministère.

Reste l'ambiguïté quant aux conditions de réalisation de la formation obligatoire des nouveaux conseillers ! C'est pourtant un enjeu compte tenu qu'après 9

années de mandats (décembre 2008 – janvier 2018) et avec les nouveaux critères de parité, il y aura nécessairement un fort taux de renouvellement, donc de formation à assurer dans les meilleurs délais.

En effet, rappelons-le ici que le conseiller nouvellement désigné ne pourra exercer son mandat sans avoir au préalable suivi cette formation obligatoire !

La CGT revendique depuis longtemps de bénéficier de moyens de formation pour assurer la formation des nouveaux conseillers prud'hommes avant qu'ils entrent en fonction !

### ***Le calendrier proposé est le suivant***

- *Mi-mars 2016*, connaissance et compilation des résultats issus de la représentativité.
- *Mi-avril 2016*, arrêté de répartition des sièges, le Ministère du Travail transmet à chaque organisation syndicale, au niveau national, le nombre de conseillers auquel elle a droit, dans chaque Conseil de Prud'hommes et par section.
- *De mi-avril à fin Juillet*, les organisations composent leurs listes en fonction du nombre de conseillers attribués, avec une centralisation au Ministère du Travail.
- *D'Août à mi-novembre 2017*, le Ministère du Travail exerce un contrôle prenant en compte les critères définis. Il fait remonter, au mandataire de la liste au niveau national d'éventuelles anomalies ou tout autre problème pouvant concerner une candidature afin que l'organisation puisse rectifier dans les temps, y compris en changeant de candidat, avec une date limite à mi-novembre.
- *A partir de mi-décembre*, les Premiers Présidents de Cour d'Appel désigneront, après vérification de leur casier judiciaire, les conseillers prud'hommes pour que ceux-ci puissent prêter serment début janvier 2018. En cas de rejet de la désignation d'un-e candidat-e présenté-e par une organisation, un recours est possible. Si celui-ci confirme le rejet, l'organisation pourra proposer une autre candidature.

Il faudra bien sûr attendre, à l'issue du processus de concertation, la version définitive de l'ordonnance qui sera élaborée dans le cadre du processus lié à la loi d'habilitation et qui devra être soumise aux députés avant sa publication.

