

LES GRANDES LIGNES DU DÉCRET SUR LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Ce décret est pris en application de la loi Macron du 6 août 2015, il est donc nécessaire de revenir au texte de cette loi pour apprécier les dispositions du nouveau décret, notamment sur la possibilité donnée au BCO (bureau de conciliation et d'orientation)¹ d'orienter les diverses procédures.

Ce décret entérine de fait une procédure écrite avec l'obligation de remplir une requête pour saisir le CPH et l'obligation de recourir à l'écrit en appel. Et, il calque la procédure prud'homale sur la procédure civile : suppression de la péremption prud'homale au profit de la péremption du CPC (Code de procédure civile), procédure de mise en état, fin de la présence des parties devant le BCO et le BJ (bureau de jugement) etc...

Il s'agit de gommer les spécificités de la justice prud'homale, qui trouvait sa justification dans la spécificité de la relation de travail.

Par ailleurs, la loi crée la possibilité pour le BCO (selon les types d'affaires, le souhait des parties mais surtout la volonté des juges) de renvoyer l'affaire devant une juridiction à composition variable.

Cette juridiction à géométrie variable nous pose notamment des questions d'égalité, en effet, deux salariés saisissant le CPH pour des faits identiques pourraient être jugés par deux formations composées différemment. Nous préconisons donc le renvoi en formation de jugement classique.

Décryptage de ce décret

CHAPITRE I

a. Fin de l'unicité et de la péremption (article 8 du décret)

La fin de l'unicité, particularité de la procédure prud'homale, est une revendication de la CGT depuis de nombreuses années, partagée par de nombreux juristes, à cause de l'importante jurisprudence qui s'en est dégagée. Mais surtout parce qu'elle pouvait empêcher un salarié de faire valoir ses droits puisqu'il devait formuler l'ensemble de ses demandes au cours d'une même instance. Toute demande présentée au cours d'un futur procès était déclarée irrecevable dès lors qu'il était établi que son fondement était connu dès l'instance prud'homale précédente.

En revanche, le débat jurisprudentiel risque de se ranimer puisqu'avec la fin de l'unicité, la possibilité d'introduire des demandes additionnelles pourrait être restreinte. En effet, l'article 4 du CPC permet l'ajout de nouvelles demandes à la condition qu'elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

Le lien suffisant pourrait être l'existence d'un contrat de travail et les demandes qui en découleront, c'est dans ce sens qu'il faudra interpréter ce texte, permettant ainsi au salarié de compléter sa demande tout au long de la procédure.

b. L'incompétence de section ne pourra être soulevée que devant le BCO afin d'éviter les demandes dilatoires devant le BJ (article 2 du décret).

¹ Il s'agit de la nouvelle dénomination du bureau de conciliation.

CHAPITRE II

Saisine du CPH (article 8 du décret)

Nous nous étions violemment opposés à toute notion de nullité de la saisine si le demandeur n'avait pas rempli sa demande avec la motivation de cette demande.

Nous avons été entendus mais c'était sans compter sur l'obstination de ce gouvernement puisque cette nullité a été réintroduite (voir communiqué CGT).

La lecture du décret peut permettre d'amoinrir la portée de cette nullité qui ne concerne que la production des éléments indiqués dans l'article 58 du CPC.

Donc, toutes les formalités demandées au demandeur, à savoir l'envoi de pièces, le bordereau de pièces et l'exposé sommaire des motifs de la demande ne sont pas concernés par cette nullité, sachant aussi que seuls les juges, et non le greffe, peuvent traiter de la nullité de la procédure.

Dans une saisine le rôle du greffe est primordial, mais il n'est pas le juge de la recevabilité d'une demande en justice, ni de la nullité qui est de la compétence du bureau de jugement, la demande formulée doit donc être prise en compte, même si elle ne comporte pas tous les éléments, sauf bien sûr, les identités des parties ainsi que leurs adresses afin de les convoquer.

Si le greffe aura un rôle d'explication, voire de rappel et d'information sur la procédure et les documents à produire, cela ne l'autorisera pas à refuser de prendre la demande formulée par le salarié.

La mise en état de la procédure par le BCO (article 13 du décret)

a. Le BCO aura la responsabilité d'assurer la mise en état de l'affaire.

- Il devra fixer la date du BJ ;
- Il fixe les dates de communications des prétentions des moyens et des pièces ;
- Il **peut** organiser des séances de mise en état ;
- Il **peut** dispenser une partie qui en fait la demande de venir à ces séances dans ce cas la communication entre les parties se fait par LRAR ou notification entre avocats et justifiés auprès du BCO dans les délais impartis ;
- Il **peut** entendre les parties en personne, les inviter à fournir les explications nécessaires à la solution du litige, et produire tous documents ou justifications propre à éclairer le CPH.

À défaut de respect des délais impartis dans le cadre de la mise en état, le BCO **peut** radier l'affaire ou la renvoyer à la première date utile devant le BJ.

Il **peut** désigner un ou deux conseillers rapporteurs (conseiller prud'homme) pour procéder à la mise en état, qui **peuvent** auditionner toute personne, procéder à des mesures d'instructions, ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou objets litigieux.

b. Le règlement intérieur peut prévoir l'affectation de conseillers par priorité au BCO

La CGT est opposée à cette «spécialisation» qui encourage la mise en place de deux sortes de conseillers, ceux qui ne feraient que de la conciliation et ceux qui ne feraient de fait que des jugements, alors que le conseiller prud'homme doit exercer son mandat dans son entier.

Assistance et représentation : (articles 9 et 10 du décret)

a. l'exigence d'un motif légitime pour se faire représenter est abandonnée, les parties peuvent se faire représenter sans motif, l'avocat de l'employeur n'ayant ainsi plus à invoquer un motif pour représenter son client.

b. les défenseurs syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives dans le cadre n'auront plus besoin de mandat de l'organisation syndicale, mais devront avoir un mandat du salarié qu'ils assistent ou représentent.

Comparution des parties et conséquences : (article 14 du décret)

a. si demandeur absent au BCO sans motif légitime :

Le BCO **peut** :

- Juger l'affaire en se transformant en BJ ;
- Renvoyer à une audience de BJ ;
- Déclarer la citation caduque, sauf si le défendeur sollicite un jugement sur le fond.

La caducité peut être rapportée dans les conditions de l'article 468 du CPC.

Attention : les règles en matière de caducité ont changé puisque l'article R.1454-12 est remplacé dans le décret Macron par la seule application de l'article 468, ce qui induit, que si le demandeur ne se fait relever de la caducité dans un délai de 15 jours, il ne pourra plus saisir le CPH d'où une extrême prudence à utiliser la caducité.

b. Si le défendeur ne comparaît pas sans motif légitime, c'est-à-dire si personne n'est présent pour l'employeur, il est fait application de l'article L.1454-1-3 transformation du BCO en BJ.

Le BCO ne peut renvoyer l'affaire à une audience ultérieure de BJ que pour s'assurer de la communication des pièces et moyens au défendeur.

Comparution devant le BJ (articles 17 et 18 du décret)

a. absence du défendeur sans motif légitime :

Il est statué sur le fond (Sauf s'il existe un motif légitime renvoi à autre audience du BJ)

b. absence du demandeur sans motif légitime

- Si le défendeur le demande, le bureau de jugement peut juger sur le fond de l'affaire (c'est-à-dire trancher le litige), et le jugement sera contradictoire (comme si les deux parties étaient présentes) ;
- Renvoyer l'affaire à une audience ultérieure ;
- Déclarer la citation caduque (le demandeur devra recommencer l'action en justice).

Mise en état devant le BJ (article 15 du décret)

a. Le BJ **peut**, si l'affaire transmise n'est pas en état d'être jugée, prendre toutes mesures, calendrier de procédure et suivi (idem BCO), en l'absence de respect des modalités de communication de pièces et moyens, le BJ **peut** rappeler l'affaire à l'audience en vue de la juger ou de la radier.

Important : sont écartées des débats les prétentions et pièces communiquées sans motif légitime après la date fixée pour les échanges.

Cela vaudra surtout pour les affaires dites directes BJ car on peut raisonnablement penser que les affaires venant du BCO seront en état.

Conclusions écrites et conséquences : (articles 11 et 12 du décret)

Les parties peuvent se référer aux prétentions et aux moyens formulés par écrit, mais lorsqu'elles ne sont pas tenues de les formuler par écrit, (voir article 12) elles sont notées au dossier et consignées au procès-verbal.

Si conclusions écrites et assistance ou représentation par avocat :

a. obligation de formuler expressément les prétentions et moyens en fait et en droit avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées ;

b. bordereau de pièces annexé aux conclusions ;

c. Le BJ ou le référé ne statue que sur les prétentions énumérés au dispositif, les parties doivent reprendre dans leurs dernières conclusions, les prétentions et moyens invoqués dans leurs

précédentes conclusions, à défaut elles sont réputées les avoir abandonnés et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées.

Prononcé de la décision (article 19 du décret)

a. si la date de prononcé n'est pas respectée et s'il y a report de la date, le Président du BJ devra expliciter les motifs de la prorogation.

Référés en la forme (article 22 du décret)

Lorsqu'il est prévu par une disposition législative que le CPH statue en la forme des référés, par exemple, la rupture du contrat d'apprentissage, l'affaire est audiencée aux jours et heures habituels des référés, c'est donc le juge des référés et non le BJ qui est compétent pour traiter ces litiges (voir aussi 492-1 du CPC).

S'appliquent alors les articles du CPC relatifs aux référés (486 et 490).

Ne s'applique donc pas l'article 488 du CPC qui stipule que les ordonnances de référés n'ont pas autorité de la chose jugée au principal.

Le texte du décret énonce clairement cette disposition, le CPH statue par ordonnance ayant l'autorité de la chose jugée, c'est à dire de manière provisoire mais exécutoire, même en présence d'une voie de recours, le CPH peut en décider autrement sous réserve des dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail.

Licenciement économique (article 23 du décret)

Dans un délai de 8 jours l'employeur doit transmettre au greffe par lettre recommandée avec avis de réception les éléments mentionnés à l'article L.1235-9, et doit les adresser dans les mêmes conditions au demandeur.

Le texte rappelle que ce litige doit être traité par le BJ dans un délai de 6 mois à compter de la date à laquelle l'affaire a été renvoyée.

Concernant le **chapitre III** du décret, l'appel ne relève pas directement de l'activité des conseillers prud'hommes pris en leur activité juridictionnelle, il faut simplement rappeler que seuls les avocats et les défenseurs syndicaux désignés pourront agir devant les cours d'appel.

Quant aux modes de résolution amiable des litiges, évoqués dans le **chapitre IV** nous y sommes opposés dans le cadre de la procédure prud'homale, pour les raisons connues, coût de la médiation, remise en cause de la conciliation paritaire.

Date d'entrée en vigueur :

Les articles 2, 17 et 18 s'appliquent aux instances introduites à compter du 25 mai 2016.

Les articles 8, 12 et 23 s'appliquent aux instances introduites à compter du 1^{er} aout 2016.

Le 1^o de l'article 10, 28, 29 et 30 s'appliquent aux instances et appels introduites à compter du 1^{er} aout 2016.