

Les nouvelles mesures introduites en matière de justice prud'homale (décret du 20 mai 2016)

Le décret du 20 mai 2016 (publié au Journal Officiel le 25 mai 2016) vient modifier en profondeur la procédure prud'homale devant le Conseil de prud'hommes. Il présente de nouvelles mesures destinées à rendre la procédure prud'homale plus rapide, ainsi qu'à raccourcir les délais.



1. Saisine du Conseil de prud'hommes par requête

Le décret du 20 mai 2016 introduit la possibilité de saisir le Bureau de conciliation et d'orientation **par requête** (art. R.1452-2 Code trav.). Il existe désormais deux voies pour saisir

le Conseil de prud'hommes :

- soit par présentation volontaire des parties devant le Bureau de conciliation et d'orientation (BCO).
- soit par requête. Cela signifie concrètement que la saisine du Conseil de prud'hommes ne se fera plus par simple dépôt d'un formulaire type.

L'article L1452-2 du Code du travail précise :

- que « la requête comporte les mentions prescrites à l'article 58 du Code de procédure civile » ; si ces mentions ne figurent pas dans la requête, la requête est nulle. En outre, l'article détaille avec précision le contenu de la requête.

La requête et le bordereau dans lequel figurent les mentions sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction.

- que « la requête est faite, remise ou adressée au greffe du Conseil de prud'hommes ». À cet égard, les articles R1452-3 et R1452-4 détaillent les modalités de convocation des parties devant le Bureau de conciliation. Cette convocation « vaut citation en justice » (art. R1452-5 Code trav.).

2. Assistance et représentation des parties

Le conseil en matière de justice prud'homale demeure une faculté. L'article R1453-1 du Code du travail dispose à cet égard : « les parties se défendent elles-mêmes. » Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter. Précisément, les personnes pouvant assister ou représenter les parties sont :

- les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité (l'employeur peut aussi se faire assister / représenter par un membre de l'entreprise);
- les défenseurs syndicaux : il s'agit d'une nouveauté depuis le décret du 20 mai (R1453-2 Code trav.). Ce dernier a notamment été créé pour permettre aux employeurs et salariés d'être défendus par un syndicat devant la Cour d'appel ;
- les avocats : à défaut d'être représentées par un défenseur syndical, l'article R1461-1 du Code du travail dispose que les parties sont tenues de constituer avocat en matière d'appel ;
- le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin.

L'article R1453-5 du Code du travail dispose que « lorsque les parties comparantes formulent leurs prétentions par écrit et sont assistées et représentées par un avocat, elles sont tenues, dans leurs conclusions, de formuler expressément les prétentions ainsi que les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées ».

Le bureau de jugement ou la formation de référé ne statuera que sur les prétentions énoncées au dispositif. Cela signifie que les parties doivent reprendre dans leurs dernières



conclusions les prétentions et moyens présentés dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles seront réputées les avoir abandonnées car n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées. Cet article transforme en conséquence la procédure orale en une véritable procédure écrite. Les parties devront donc veiller attentivement à ce que les prétentions et moyens présentés dans leurs conclusions antérieures figurent bien dans les dernières conclusions.

3. Conciliation et jugement

A. Les nouveaux pouvoirs attribués au Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO)

- Pouvoir de jugement

Si le défendeur ne comparaît pas (sauf motif légitime), le BCO peut désormais statuer sur le fond du dossier (article L 1454-1-3 Code du travail), sous réserve que le demandeur ait bien communiqué tous ses moyens et pièces au défendeur. L'article R 1454-4 du Code du travail donne également au BCO de prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation Pôle emploi. De plus, lorsque le défendeur ne comparaît pas à l'audience, l'article R1454-13 du Code du travail prévoit que l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de jugement dans sa composition restreinte. En tout état

de cause, en l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle (autrement dit, lorsque l'affaire est immédiatement en état d'être jugée), l'affaire est orientée vers le bureau de jugement approprié au règlement de l'affaire (art. R1454-18 Code trav.).

- Mise en état de l'affaire

Le Code du travail prévoit désormais que « le BCO assure la mise en état de l'affaire jusqu'à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement ». Il dispose donc d'un véritable pouvoir de mise en état des dossiers. Afin de procéder à cette mise en état, le BCO peut désigner un ou deux conseillers rapporteurs (un conseiller salarié et/ou un conseiller employeur, art. R.1454-3 et R1453-4 Code trav.). Le conseiller rapporteur dispose des pouvoirs de mise en état conférés au BCO. Il dispose d'une relative liberté dans l'exercice de sa mission car « il peut, pour la manifestation de la vérité, auditionner toute personne et faire procéder à toutes mesures d'instruction. Il peut ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux (art. R1454-4 Code trav.) ».

Le bureau doit dorénavant fixer les délais et les conditions de communication des prétentions, moyens et pièces (art R.1454-1 Code trav.). Si les parties ne jouent pas le jeu, le bureau peut alors radier l'affaire ou la renvoyer à la première date utile devant le bureau de jugement (Art. R. 1454-2).

Les nouvelles mesures introduites en matière de justice prud'homale (décret du 20 mai 2016)



- Homologation de l'accord et désignation d'un médiateur

L'article R1471-2 du Code du travail dispose que « le BCO ou le bureau de jugement peut, quel que soit le stade de la procédure :

- désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose ;
- enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure ».

L'accord est homologué, selon le cas, par le BCO ou le bureau de jugement (Art. R. 1471-2).

B. La nouvelle composition du Bureau de Jugement (BJ)

Le décret entérine la création de nouvelles formations de jugement. Le bureau de jugement est ainsi composé :

- soit de deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers salariés (formation classique),

- soit d'un conseiller employeur et un conseiller salarié qui doivent statuer dans un délai de trois mois (formation restreinte),
- soit, aux fins de départage, de la formation classique ou restreinte qui s'est mise en partage de voix, présidée par le juge départiteur (formation de départage),
- soit, enfin, de deux employeurs, de deux salariés et du juge départiteur en cas d'échec de la conciliation si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie.

4. Appel

À compter du 1^{er} août 2016, la représentation sera obligatoire en appel: les parties devront recourir à un défenseur syndical ou à un avocat.

Cette obligation ne vaudra que pour les procédures engagées en appel après le 1^{er} août 2016. La procédure d'appel sera soumise aux articles 899 à 930 du Code de procédure civile.

5. Référé

L'article R1455-12 du Code du travail institue un référé en la forme. Cette procédure permet dans des cas d'urgence que le Conseil des prud'hommes examine l'affaire et que des mesures définitives et non provisoires soient prises. Ainsi l'article dispose que " l'ordonnance est exécutoire à titre provisoire, à moins que le conseil de prud'hommes en décide autrement " ; il se réfère pour ce faire aux articles du Code de procédure civile (articles 486 et 490). S'il est saisi à tort en la forme des référés, le Conseil de prud'hommes pourra désormais renvoyer l'affaire au bureau de jugement dans les conditions de l'article R 1455-8 du Code du travail.

6. Nouvelles obligations de l'employeur en cas de licenciement pour motif économique

L'article R 1456-1 Code trav. dispose « qu'en cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, et dans un délai de 8 jours à compter de la date à laquelle il reçoit la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, l'employeur doit déposer ou adresser au greffe par lettre recommandée avec avis de réception les éléments mentionnés à l'article L 1235-9 Code trav. ».

7. Fin de l'unicité de l'instance

L'article R1452-6 du Code du travail ayant été abrogé, l'unicité de l'instance, qui constituait l'une des particularités de la procédure prud'homale, n'existe plus. Par conséquent, plusieurs instances pourront être engagées avec des demandes différentes issues du même contrat de travail. En définitive, le décret supprime certaines spécificités de la procédure prud'homale, en la calquant davantage sur les dispositions de la procédure civile. Reste à voir comment les nouvelles mesures sur la procédure prud'homale se verront en pratique appliquées.

Charlène NALIS
Juriste