LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL VERSION 2.0

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL
Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

LIONEL PARAIRE ET CAROLINE MARGERIN
GALION SOCIÉTÉ D'AVOCATS

De nouvelles mesures relatives à la justice prud'homale concernent la formation des conseillers, la résolution amiable des conflits et la répartition des affaires entre les formations du bureau de jugement.

La loi Macron pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a été publiée au *Journal officiel* le 7 août 2015, deux jours après la décision du Conseil constitutionnel.
La justice prud'homale y subit un lifting important, la nécessité des mesures adoptées traduisant l'aveu d'un problème de fond propre à la justice prud'homale, qui connaît le délai moyen de traitement d'une affaire le plus long (11,9 mois en moyenne), mais aussi le taux d'appel des décisions le plus élevé (62,1 %).
Les praticiens et les parties doivent maintenant se frotter à ce conseil de prud'hommes version 2.0 et s'y adapter. Petit tour d'horizon du volet de la loi relatif à la justice prud'homale.

C'est d'abord sur le cas des conseillers prud'hommes que se penche la loi. Sans remettre en question le paritarisme propre à cette juridiction, c'est une certaine « professionnalisation » des conseillers qui est attendue. Désormais, un conseiller sera considéré comme démissionnaire s'il ne suit pas une formation initiale.

Les obligations déontologiques sont aussi renforcées, puisque un nouvel article L. 1421-2 du Code du travail prévoit, en son alinéa premier, que « les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard [...] ». De plus, le manquement d'un conseiller à ses devoirs peut constituer une faute disciplinaire. Encore faut-il que les manquements constatés arrivent jusqu'à la nouvelle Commission nationale de discipline...

La loi mise aussi sur la diligence des parties pour contribuer à la réduction des délais de jugement. Jusqu'à présent exclue pour les litiges du travail, la résolution amiable est favorisée, puisque les parties peuvent désormais recourir à la procédure participative de l'article 2064 du Code civil. Bien loin de « supprimer le droit du travail », comme ont pu l'avancer certains syndicats, cette mesure permet aux parties de maîtriser leur litige avant même la saisine d'un juge ou d'un arbitre. En cas d'accord, une homologation du juge sera requise.
Un échec de la procédure ne dispensera pas les parties de la phase de conciliation, cette « double conciliation » augmentant les chances d'obtenir une décision à la carte et satisfaisante pour les deux parties.

Dans cette optique, le bureau de conciliation, rebaptisé « bureau de conciliation et d'orientation », voit ses fonctions élargies, peut-être pour éviter sa suppression pure et simple (le taux de conciliation n'ayant été que de 5,5 % en 2013...).
L'obligation de présence des parties est également renforcée, puisque le bureau de conciliation et d'orientation peut directement juger l'affaire en tant que bureau de jugement dans sa formation restreinte, en l'état des pièces et moyens communiqués.
Il assure aussi la mise en état des affaires et leur répartition parmi les différentes formations du bureau de jugement. Lorsque le différend porte sur un licenciement ou sur une demande de résiliation judiciaire, le litige peut ainsi, après accord des parties, être jugé par la formation restreinte du bureau de jugement, qui ne dispose alors que de trois mois pour statuer. La pertinence de cette mesure reste à prouver, car le délai d'un mois dont disposait déjà la formation de départage pour se prononcer n'était que très rarement respecté.
Le bureau de conciliation et d'orientation peut également, sur demande des parties ou « si la nature du litige le justifie », renvoyer l'affaire directement devant la formation de départage. Mais les termes vagues de cette nouvelle disposition ne favoriseront probablement pas sa mise en œuvre.

Enfin, le très décrié barème d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'a pas passé le dernier obstacle du Conseil constitutionnel. Ce n'est pas le principe du barème qui posait difficulté, mais ses modalités qui engendraient, selon les Sages, une rupture d'égalité entre les salariés et ne présentaient pas de lien suffisant avec le préjudice réellement subi.
Le gouvernement sera contraint d'introduire des critères autres que l'ancienneté et l'effectif de l'entreprise s'il décide de réintroduire ce barème dans un nouveau projet de loi.