

Caravage Avocats

Prud'hommes : changements et impacts de la loi Macron



M^e Pierre Brégou

Bio Express :

Titulaire d'une Maîtrise de Droit privé, d'un DESS de Droit social (Master II) et de Certificats de spécialisation en droit du travail et en droit de la sécurité sociale, Pierre Brégou est Avocat au barreau de Paris et conseiller prud'homme depuis 1997.

Il occupe également la fonction de Vice Président de la CNBF (caisse de retraite des avocats) et est membre de plusieurs organisations tel que le Centre National d'Arbitrage du Travail (CNAT), l'Association des Avocats d'Entreprise en Droit Social (AVOSIAL), l'Association Française de Droit du Travail (AFDT) et la Compagnie des Conseils et Experts Financiers (CCEF).

Retour sur les changements et les impacts de la réforme de la justice prud'homale, avec M^e Pierre Brégou, Président de Caravage Avocats.

Dans sa réforme de la justice prud'homale, quels sont les changements qu'apporte la loi Macron ?

La loi Macron du 6 août 2015 et son décret du 20 mai 2016 ont réformé de manière profonde la justice prud'homale : la saisine est plus rigoureuse, le demandeur devant exposer de manière sommaire ses prétentions et l'accompagner d'une communication de pièces.

Le principe propre à la juridiction prud'homale de l'unicité de l'instance (« un contrat de travail, une seule procédure », prévu par R 1452-6 du Code du travail) est supprimé pour en revenir aux dispositions de droit commun : si un demandeur veut « ajouter » une demande en cours d'instance, il sera contraint de saisir à nouveau le conseil de prud'hommes par une nouvelle instance, sauf si cette nouvelle prétention se rattache suffisamment à la demande initiale (le « lieu suffisant » de l'article 4 du CPC) : nul doute que la Cour de cassation sera amenée à se prononcer sur la question.

L'assistance et la représentation des parties sont facilitées (R 1453-1 et R 1453-2), en particulier pour les avocats qui n'auront plus à produire de « lettre d'excuse » dont la sincérité du motif d'absence ne trompait pas grand monde.

Le bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation (BCO). Le BCO est chargé de mettre en état la procédure (contrôle de l'échange régulier et loyal des pièces et moyens de fait et de droit entre les parties) pour ne renvoyer en bureau de jugement que les dossiers en état d'être plaidés.

Le BCO conserve toutefois ses fonctions juridictionnelles en pouvant ordonner la déli-

vrance de certains documents, condamner de manière provisionnelle certaines sommes et prendre toute mesure conservatoire utile. La nouveauté, est que le BCO pourra rendre une décision valant attestation Pole Emploi.

La procédure orale devient de plus en plus écrite : en application de R 1453-4 du Code du travail, le Conseil pourra se référer aux prétentions et moyens formulés par écrit sans les plaider : va-t-on vers le dépôt de dossier sans plaidoirie ?

Les modes alternatifs font leur apparition (un BCO peut, par exemple, contraindre les parties à rencontrer un médiateur, homologuer un accord de médiation ou même désigner un médiateur si les parties sont d'accord) : cela doit mettre fin à l'absurdité de proposer une médiation judiciaire après deux à trois ans de procédure contentieuse comme aujourd'hui surtout proposée après plaidoirie devant la Cour.

Le BCO a le choix de renvoyer à un bureau de jugement à deux conseillers, à quatre conseillers, mais présidé par un juge professionnel ou bien enfin, renvoyer à un bureau de quatre conseillers (deux employeurs et deux salariés).

S'agissant du bureau de jugement, la loi a enserré certains contentieux dans un délai (par exemple, pour les contestations de licenciement pour motif économique), mais il est vrai sans sanction si ce délai n'était pas respecté.

Enfin, l'appel est désormais régi par la procédure avec représentation obligatoire (monopole des avocats et des défenseurs syndicaux, ces deniers créés par la loi Macron) et la procédure essentiellement écrite. Au jour des présentes, la question d'un retour à une forme de

postulation (monopole régional ou non des avocats inscrits à une cour) est débattue (le Conseil d'État a été saisi par le CNB et un syndicat d'avocats), malgré une circulaire de la chancellerie du 5 juillet 2016.

Que sera l'impact de cette réforme ?

Dans l'immédiat, le nombre de saisines a incontestablement chuté. À terme, la rigueur qu'impose cette nouvelle procédure devrait amener à réduire la durée des procédures en évitant, par exemple, les multiples renvois en bureau de jugement faute du respect des calendriers de procédures fixés par le bureau de conciliation.

La rigueur devait aussi se retrouver par la création du statut de défenseur syndical (pour les salariés et pour les employeurs). Le défenseur syndical, nommé par l'autorité administrative, a des fonctions d'assistance et de représentation, tant devant le conseil de prud'hommes que devant la cour d'appel.

Toutefois, certains conseils de prud'hommes sont en manque de conseillers et/ou de greffiers, ce qui entraîne des délais déraisonnables de procédure, même lorsque les parties sont respectueuses des calendriers : la nomination de nouveaux conseillers et une meilleure réparation par section doivent aider à rendre la justice de manière plus rapide, dans un délai raisonnable et respectueux des droits des parties, faute de quoi les actions en responsabilités de l'état régulièrement intentées devant le TGI de Paris pour violation du délai déraisonnable risquent de perdurer.

En tant que conseiller prud'homme, quel regard portez-vous sur ces changements ?

À mon sens, il s'agit d'une « ultime » réforme, mais qui n'est pas allée au bout du raisonnement. D'ailleurs, une des critiques majeures et, somme toute, assez fondées, est l'absence de formation de certains conseillers liés en grande partie à l'existence de conseils de prud'hommes traitant peu d'affaires dans l'année. S'il est un fait que la loi Macron fait obligation aux nouveaux conseillers de se former, reste que faire vivre 210 conseils de prud'hommes avec une même qualité est illusoire et disperse des moyens financiers et humains déjà trop limités : pourquoi la loi n'a-t-elle pas ramené le nombre de conseils à 164, comme les TGI ?

Si au terme du prochain mandat des conseillers prud'hommes (à compter du 1er janvier 2018 pour quatre ans), les délais sont toujours aussi déraisonnables, certains envisagent la suppression du Conseil de prud'hommes dans sa forme actuelle (210 en France) et son intégration pure et simple au sein d'un grand Pôle social du tribunal de grande instance : le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) va d'ailleurs disparaître en 2018 et se fondre dans ce Pôle social.

Comment accompagnez-vous vos clients sur les changements inhérents à cette loi ?

Caravage avocats a organisé de nombreux ateliers au sein des entreprises (mais aussi pour des confrères), non seulement, sur la loi Macron, mais aussi sur la loi Rebsamen : pour une grande part, et sans être trop caricatural, un prud'homme se gagne dès l'embauche du salarié (est-ce le « bon » contrat – CDD ou CDI –, la bonne qualification, la bonne rémunération, etc.), durant la vie du contrat (les entretiens d'évaluation sont-ils réalisés, etc.) et enfin sur la rigueur lors de la procédure de rupture (ai-je respecté les délais, la lettre de licenciement est-elle suffisamment motivée, la convention collective ne prévoit-elle pas des procédures particulières, ai-je les attestations qui corroborent les faits visés dans la lettre de rupture, etc.). ■

À propos de Caravage Avocats

Créé il y a 30 ans suite à la fusion de cabinets spécialisés en droit social, Caravage avocats intervient exclusivement en droit du travail et droit de la sécurité sociale, tant en conseil qu'en contentieux, et ce devant toutes les juridictions, qu'elles soient judiciaires – Conseil de prud'hommes, TI, TGI, tribunaux de sécurité sociale, etc. ou administratives. Caravage opère en France entière (Dom/Tom inclus), mais également à l'étranger dans le cadre de missions de conseil.