

LOI MAJEURE OU CHANT DU CYGNE DES PRUD'HOMMES ?

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

PIERRE BREGOU

CABINET CARAYAGE AVOCATS



La réforme de la procédure prud'homale a introduit des modifications importantes qui constituent peut-être une ultime évolution vers un pôle social du TGI.

La loi du 6 août 2015 et son décret d'application du 20 mai 2016 (complété par un article de la loi Travail) ont réformé, de manière profonde, la justice prud'homale. Ces textes sont d'application immédiate. Voici, en six points, les principaux changements.

Le principe de l'unicité de l'instance est supprimé pour revenir au droit commun du procès. Les prétentions respectives des parties sont fixées par le seul acte introductif d'instance et par les conclusions en défense : les demandes nouvelles sont en principe interdites.

L'assistance et la représentation des parties sont modifiées. Certes, en première instance, les parties peuvent toujours se défendre elles-mêmes, mais le décret précise que les parties peuvent se faire assister ou représenter. De plus, la loi a créé le défenseur syndical qui aura (schématiquement) les mêmes pouvoirs qu'un

avocat, tant en première instance qu'en appel. C'est l'autorité administrative qui désigne ces défenseurs syndicaux sur proposition des organisations syndicales représentatives, tant salariales que patronales. Aujourd'hui, la saisine du Conseil de prud'hommes est obligatoirement motivée. Celle-ci doit être effectuée par voie d'une requête motivée à laquelle sont jointes les pièces.

Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) devient une « gare paritaire de triage ». Il assure la mise en état du dossier, par des audiences relais (sans présence physique des parties), avant de renvoyer le dossier, par hypothèse pour lequel les parties ont échangé leurs pièces et argumentations, devant le bureau de jugement. Mais le bureau de conciliation et d'orientation conserve des prérogatives juridictionnelles : il peut toujours ordonner la délivrance de certains documents, la condamnation provisionnelle de certaines sommes et peut prendre toutes les mesures né-

cessaires à la conservation de preuve. Il peut même rédiger une ordonnance valant attestation Pole emploi.

In fine, le bureau de conciliation et d'orientation dispose des options suivantes :

- renvoyer directement en bureau de jugement présidé par un magistrat professionnel si les conseillers et les parties sont d'accord, ou si la nature du litige le justifie ;
- renvoyer devant le bureau de jugement en formation restreinte composée de 2 conseillers (1 employeur et 1 salarié) en cas de licenciement ou de demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, mais cette option nécessite l'accord des conseillers et l'accord des parties ;
- à défaut, le bureau de conciliation et d'orientation renverra devant un bureau de jugement composé de 4 conseillers (2 employeurs et 2 salariés).

Le bureau de jugement sera effectif, sans renvoi possible des affaires venant devant lui puisque, par hypothèse, il n'aura

été saisi que des affaires mises en état par le BCO. Le bureau de jugement entend les parties ou leur représentant sur les seules prétentions initiales et les demandes reconventionnelles éventuelles. Sa décision est ensuite notifiée par le greffe, notification qui fait courir un délai d'appel, en règle générale d'un mois ; sur ce point la loi n'a pas changé. Enfin, l'appel est contraint dans un formalisme et dans des délais plus stricts.

En revanche, la grande nouveauté est la procédure d'appel à compter du 1^{er} août 2016. En effet, l'appel est aujourd'hui formé, instruit et jugé selon la procédure avec représentation obligatoire par un avocat ou par un défenseur syndical. La procédure écrite obligatoire impose des délais stricts à respecter impérativement. L'appelant dispose d'un délai maximum de trois mois pour transmettre ses conclusions à la cour et à la partie adverse, la partie intimée disposant d'un délai de deux mois pour y répondre.

En conclusion, ces textes paraissent être une ultime réforme du Conseil de prud'hommes qui pourrait, à terme, être inclus dans un grand pôle social du tribunal de grande instance. ♦