

EXERCICE PROFESSIONNEL

La notation des avocats –
Essai de prospective — p. 510

EXERCICE PROFESSIONNEL

Le statut de l'avocat
collaborateur libéral suite
aux États généraux de
l'avenir de la profession – p. 518

GESTION DU CABINET

Comment les associés des
cabinets d'affaires français
abordent la performance
dans le management de
leurs structures ? – Relation
client et contrôle financier — p. 522

Dalloz Avocats

Exercer et entreprendre

n° 10 - Octobre 2019

CODE
DU
TRAVAIL

Art. L. 2512-2
Art. L. 3142-59
Art. L. 8221-5
Art. R. 2412-10

Dossier

L'avocat face à l'évolution du droit du travail (II)

Nouvelles pratiques, nouvelles opportunités, nouveaux risques



DALLOZ



Version numérique incluse*



L'avocat face à l'évolution

CODE DU TRAVAIL

du droit du travail (II)

Art. L. 2512-2, L. 3142-59
Art. L. 8221-5
Art. L. 2412-13
Art. R. 4721-5

Le droit du travail ne cesse d'évoluer comme l'illustre les dernières réformes de 2015, 2016, les ordonnances de septembre 2017 ou encore la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les réformes s'enchaînent et d'autres sont à venir. Ces changements, parfois de paradigmes, ne sont pas sans conséquence sur la place et le rôle de l'avocat. Aussi nous a-t-il paru opportun de nous interroger sur la signification et l'impact de ces évolutions sur la pratique professionnelle de l'avocat, ainsi que les opportunités et les risques pour la profession qui l'accompagnent. Revue de détails.¹

L'avocat et la négociation collective -
Opportunités et bonnes pratiques
Leila Hamzaoui et Georges Meyer 478

La formation des négociateurs : l'exemple
du partenariat Avosial-Sciences Po
Nicolas de Sevin 482

Les nouvelles opportunités offertes par le
numérique en droit du travail
Nathalie Attias 485

Ordonnances Macron : deux ans après, quels
impacts sur les avocats ?
Chloé Enkaoua 489

Les particularités de la procédure devant le
conseil de prud'hommes depuis le 1^{er} août
2016

Pierre Brégou 493

Libres propos sur l'abrogation du principe
de l'unicité de l'instance

Jonathan Cadot 497

La réforme de la procédure prud'homale en
appel - Difficultés théoriques et pratiques

Christophe Estève et Stéphane Fertier 501

¹ Nous remercions Muriel Cadiou, présidente de l'association Droit et procédure, pour son aimable autorisation à la publication des contributions issues de la conférence « La réforme du droit du travail » organisée le 31 janvier 2019 à la Maison du barreau de Paris.

besoin de transformation et d'adaptation, les modes alternatifs de résolution des litiges (MARL) peuvent également être un élément de réponse. « D'une pratique très judiciaire, nous allons nous diriger de plus en plus vers la médiation et les MARL en général », prédit Béatrice Brugués-Reix. Laquelle ne voit néanmoins pas d'un très bon œil cette

évolution à marche forcée... « Le gouvernement souhaite les encourager à tous les stades de la procédure. Pour autant, la conciliation et les modes alternatifs de règlement des litiges ne peuvent être bénéfiques que lorsque les parties le veulent réellement. Il ne faut pas que le recours aux MARL soit perçu comme un frein à l'accès à la justice. »

Les particularités de la procédure devant le conseil de prud'hommes depuis le 1^{er} août 2016



La procédure prud'homale, encore essentiellement orale, cultive certaines particularités. Elle tend toutefois vers une procédure écrite : prémices d'une intégration au tribunal judiciaire à compter de 2022 ?

Le législateur français semble opérer un mouvement de rapprochement des différentes juridictions, la création du tribunal judiciaire (fusion du tribunal de grande instance et du tribunal d'instance) au 1^{er} janvier 2020 en étant une des dernières illustrations. Le conseil de prud'hommes, qui règle les litiges individuels entre employeur et salarié¹, n'échappe pas à ce mouvement, le 1^{er} août 2016 étant une des dates pivots avec, en particulier, la suppression de l'unicité de l'instance.

Si les dispositions du livre I^{er} du code de procédure civile (art. 1^{er} à 749) s'appliquent à la juridiction prud'homale, l'article 749 dudit code précise toutefois que ces dispositions générales s'appliquent sous réserve des règles spéciales à chaque matière.

Examinons chaque phase de la procédure devant le conseil de prud'hommes et ses règles spéciales, étant souligné, comme chacun sait, que cette juridiction est paritaire et élective², le juge de carrière (dit juge départiteur) n'intervenant que de manière subsidiaire.

LES PRESCRIPTIONS

Le code du travail regorge de prescriptions différenciées, tant sur le délai que sur le point de départ du délai. Six mois pour contester un solde de tout compte, douze mois pour contester une rupture de contrat de travail à compter de la notification de la rupture, deux ans en matière d'exécution du contrat de travail, trois ans en matière de salaire, cinq ans en matière de discrimination, etc.

S'agissant du point de départ du délai, le droit commun s'applique (C. civ., art. 2224) en matière de salaires (le délai court à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer), mais la loi a aménagé des points de départ fixes (un an pour contester la rupture à compter de la notification de la rupture, etc.).



Par

Pierre Brégou
Caravage Avocats,
spécialiste en droit
du travail et en
droit de la sécurité
sociale, ancien
président de la
CNBF

¹ Mais aussi les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail (C. trav., art. L. 1411-3).

² En réalité, depuis une ordonnance du 31 mars 2016, les conseillers sont désignés conjointement par le garde des Sceaux, le ministre de la Justice et le ministre du Travail, sur proposition des organisations syndicales.