

La réforme de la justice prud'homale, entre célérité et complexité

Pris en application de la loi du 6 août 2015, dite loi Macron, le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, instaure une procédure prud'homale plus complexe mais dont la finalité est de favoriser les conciliations et diminuer les délais de procédure.



Franck Blin, associé



Sophie Rey, counsel

SUR LES AUTEURS

Franck Blin et Sophie Rey sont respectivement associé et *counsel* du cabinet Actance qui consacre ses activités au conseil et à l'assistance aux entreprises et groupes dans le traitement de leurs problématiques sociales. Actance dispose d'une forte expertise pour accompagner ses clients dans les contentieux individuels et collectifs.

Avec près de 200 000 saisines des Conseil de prud'hommes (CPH) chaque année, dont 17 000 environ liées à la rupture d'un contrat de travail, la réforme de la justice prud'homale a pour objectif d'une part de raccourcir les délais de traitement des affaires en première instance (en moyenne de seize mois pouvant aller à vingt-huit mois en cas de départage), d'autre part, de limiter les incidents de procédure et notamment de communication trop nombreux, par l'introduction d'une procédure plus encadrée dès le stade de la saisine.

Une procédure assortie de nouvelles contraintes qui devient particulièrement exigeante

Le législateur a donc multiplié les mesures nouvelles susceptibles de répondre à ces objectifs tant au stade du CPH, qu'au stade de l'appel.

Une procédure devant le CPH, encadrée dès la saisine

Depuis le 1^{er} août 2016, la saisine du Conseil de Prud'hommes doit se faire par requête motivée, accompagnée de son bordereau et des pièces, remises ou adressées au greffe. Cette requête doit comporter les mentions prescrites par l'article 58

du CPC sous peine de nullité. En pratique, si le décret complexifie les modalités de saisine, il a notamment pour objectif de limiter les trop nombreuses saisines reposant sur des demandes non fondées en droit et parfois même fantaisistes.

Cette nécessaire meilleure préparation des dossiers dès le stade de la conciliation devrait aussi permettre au bureau de conciliation de mieux jouer son rôle face à des parties qui auront une réelle connaissance des enjeux de leur dossier et par là même la capacité de mieux apprécier l'intérêt d'un processus de conciliation.

Dans ce cadre, le Bureau de conciliation et d'orientation (BCO) se voit confier un nouveau rôle.

En effet, à défaut d'accord entre les parties, il lui appartient donc d'orienter le dossier vers la formation de jugement la mieux adaptée. Trois possibilités s'offrent à lui :

- Un renvoi en formation restreinte (deux conseillers) dans un délai de moins de trois mois avec l'accord des parties.
- Un renvoi devant la composition classique (quatre conseillers).

- Un renvoi en formation de départage (quatre conseillers plus un juge du Tribunal de grande instance) soit parce que les parties conjointement le demandent, soit parce que, selon lui, la nature du litige le justifie.

Toujours dans un souci d'accélérer la procédure mais aussi de lutter contre les mesures parfois dilatoires de la partie défenderesse, en cas de non-comparution sans motif légitime, le BCO pourra statuer en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiquées par l'autre partie, sur l'intégralité des demandes.

Dans le même sens, l'incompétence de section qui pouvait jusqu'alors être soulevée au dernier moment lors de l'audience de jugement, ne peut être désormais soulevée qu'au stade de la conciliation (sauf en cas de citation directe devant le bureau de jugement).

Enfin, les demandes figurant dans l'acte de saisine, ne pourront désormais évoluer que jusqu'aux dates de communication des moyens et pièces, fixées par le BCO pour chacune des parties. En effet, le troisième alinéa de l'article R.1454-19 du Code du travail, issu du décret, précise, que devant le bureau de jugement « sont écartés des débats les prétentions, moyens et pièces commu-

LES POINTS CLÉS

- Le rôle de l'écrit est renforcé même en première instance.
- L'appel est désormais régi par la procédure de représentation obligatoire visée aux articles 900 à 930-1 du Code de procédure civile.
- La saisine du Conseil de prud'hommes et la phase de conciliation sont réformées.
- La règle de l'unicité de l'instance est supprimée.

niqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense ». Cependant, il convient de relever que le texte réserve la possibilité d'une communication après cette date sous deux conditions cumulatives : avoir un motif légitime d'une part, et d'autre part respecter les droits de la défense.

Une procédure en appel largement remaniée

L'appel porté devant la Chambre sociale depuis le 1^{er} août 2016, est régi par la procédure avec représentation obligatoire (articles 900 à 930-1 du CPC) et impose tout d'abord, que tous les actes de procédure soient transmis par voie électronique à peine d'irrecevabilité, c'est-à-dire par le biais du RPVA (Réseau privé virtuel des avocats). La procédure avec représentation obligatoire contraint désormais les parties à recourir obligatoirement à un avocat ou à

un défenseur syndical, l'intervention de ce dernier étant soumise à un certain nombre de conditions (inscription sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et des salariés, obligation de discrétion...). En deuxième lieu, outre les nouvelles obligations procédurales pour l'appelant dont l'adversaire n'a pas constitué avocat (article 902 du CPC), les délais procéduraux sont profondément modifiés puisque depuis le 1^{er} août 2016 :

- L'appelant dispose d'un délai de trois mois à compter de la déclaration d'appel pour conclure et transmettre ses pièces.
 - L'intimé dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification des conclusions de l'appelant pour conclure et éventuellement former un appel incident.
 - L'intimé à un appel incident ou à un appel provoqué aura deux mois pour conclure en réponse.
- Le non-respect de ces délais est dure-

ment sanctionné, par la caducité s'agissant de l'appelant, par l'irrecevabilité de ses conclusions pour l'intimé, relevées d'office par la Cour.

En pratique, la réforme de la justice prud'homale a des conséquences majeures.

Le principe de l'oralité des débats, propre à la procédure prud'homale jusqu'alors, s'achemine désormais vers une procédure davantage écrite, par l'insertion d'un dispositif qui impose notamment aux parties en première instance, de déposer un acte de saisine motivé et par la suite de reprendre dans leurs dernières conclusions, l'ensemble de leurs prétentions et moyens mais aussi, en appel, avec l'obligation de déposer des conclusions et pièces dans des délais impératifs. Le principe de l'unicité de l'instance qui s'oppose à ce que des demandes, dérivant du même contrat de travail fassent l'objet, entre les mêmes parties, d'instances distinctes, successivement introduites devant la juridiction prud'homale, (à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne se soit révélé qu'après la clôture des débats sur la première instance), disparaît purement et simplement.

Les demandes nouvelles ne sont donc plus recevables en cause d'appel, les articles 563 à 566 du Code de procédure civile, étant désormais applicables. Ceci a pour conséquence de permettre dorénavant à un salarié de déposer des demandes en lien avec l'exécution d'un même contrat de travail lors d'instances successives sous réserve naturellement des délais de prescription de chacune des demandes.

