



Salariés, cadres : prud'hommes : ce que la loi Macron va changer ?

Actualité législative publié le **06/03/2015**, vu **2742 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Après le passage en force du projet de la loi Macron « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » par le biais de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution devant l'Assemblée nationale, le projet de loi va être examiné par le Sénat le 6 avril 2015.

Concernant la réforme sur la justice prud'homale, le Ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, souhaite modifier la justice prud'homale pour qu'elle soit plus efficace et rapide. La principale critique reposait essentiellement sur le délai de traitement des demandes formées devant la juridiction prud'homale, durée moyenne qui varie selon les Conseils de prud'hommes, pouvait aller jusqu'à 2 ans.

Les parlementaires ont adopté la réforme de la justice prud'homale dont les principales mesures sont les suivantes :

1) Une ouverture du règlement alternatif des litiges

Pour éviter d'engorger la justice prud'homale, deux modes de règlements alternatifs des litiges vont voir le jour, auparavant fermés en droit du travail : la médiation et la procédure participative.

Ainsi, les parties pourront convenir d'une procédure autre que les prud'hommes pour solder leurs différends, à condition d'accord unanime.

Les parties pourront saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande d'homologation judiciaire d'un accord portant sur des litiges internes. Ce recours à la médiation ou de conciliation extrajudiciaire restera une faculté ouverte aux parties.

Le projet de loi prévoit également la possibilité de régler les différends par le biais d'une convention de procédure participative. Dans ce cas, les parties s'engagent, avant tout procès, à rechercher une solution amiable, chacune étant assistée par un avocat.

En cas d'accord, le juge pourra être saisi pour homologuer l'accord afin de le rendre exécutoire. En cas d'échec, les parties devront aller devant le Conseil de prud'hommes. Les parties ne seront pas dispensés de la conciliation (article 2066 du Code civil nouveau).

2) Un bureau de conciliation et d'orientation

En effet, le bureau de conciliation sera désormais le « bureau de conciliation et d'orientation ».

L'objectif du Ministre est de ne plus considérer le bureau de conciliation comme une simple phase procédurale. Sa mission principale est de « concilier les parties » (article nouveau 1454-1 du Code du travail).

Par ailleurs, le bureau de conciliation et d'orientation assure désormais la mise en état des affaires (rassemblement des pièces...). L'article L.1454-1-2 (nouveau) prévoit qu' « *un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.* »

De plus, l'article L.1454-1-3 (nouveau) du Code du travail dispose qu'«*en cas de non-comparution d'une partie, sauf motif légitime, le bureau conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués* ».

Par ailleurs, les conseillers prud'homaux auront un rôle plus important car ils choisiront la voie la plus adaptée pour le traitement de l'affaire : la formation normale, la formation restreinte ou le renvoi direct en départage.

3) La possibilité d'un renvoi devant le bureau de jugement dans sa formation restreinte

En cas d'échec de la conciliation, l'affaire pourra être renvoyée soit devant la formation normale du bureau de jugement (4 conseillers) (article L.1423-12 (nouveau) du Code du travail), soit devant la formation dite restreinte du bureau de jugement (article L.1454-1-1 1° (nouveau) du Code du travail).

Cette formation dite restreinte sera composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur et sera saisie pour les dossiers relativement simples et notamment les litiges portant sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

Il faudra nécessairement l'accord préalable des parties.

Cette formation devrait statuer dans un délai de trois mois (article L.1454-1-1 1° (nouveau) du Code du travail). Si elle considère que l'affaire ne relève pas de son domaine de compétence ou se déclare en partage de voix, l'affaire sera directement renvoyée devant la formation de départage.

4) La possibilité d'un renvoi direct en départage

En effet, le bureau de conciliation pourra également renvoyer l'affaire directement devant la formation de départage présidée par un juge professionnel dans trois situations :

- d'office par le bureau de conciliation en raison de la nature de l'affaire ;
- de droit lorsque le salarié et l'employeur le demandent (Cette possibilité sera très infime car les employeurs éviteront de solliciter le renvoi direct devant cette formation pour gagner du temps) ;
- à la demande d'une partie si le bureau de conciliation et d'orientation est partagée (article L.1454-1-1 2° nouveau).

Cette mesure a été fortement critiquée car les partenaires sociaux estiment que l'accès direct devant le juge professionnel porte atteinte à la spécificité de la justice prud'homale.

5) La création d'un défenseur syndical

Le projet de loi prévoit la création du statut du défenseur syndical qui assistera ou représentera le

salarié ou l'employeur devant le Conseil de Prud'hommes ou devant la Cour d'appel.

Les nouveaux articles L.1453-4 à L.1453-8 du Code du travail prévoient :

- la publication par chaque organisation syndicale et professionnelle de la liste des défenseurs syndicaux (article L.1453-4 alinéa 2) ;
- le maintien de salaire des défenseurs syndicaux pendant les heures de délégation pour l'exercice de ses fonctions, dans la limite de 10 heures par mois. Cette rémunération sera remboursée aux employeurs par l'Etat (article L.1453-6) ;
- l'obligation de confidentialité et du secret par les défenseurs syndicaux. Toute méconnaissance de ces obligations pourra entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative (article L.1453-8).

Le nouvel article L.1453-9 dispose que « *l'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail* ».

Le défenseur syndical bénéficie de la protection contre le licenciement. Ainsi, toute rupture du contrat de travail devra être autorisée par l'administration (article L.2415-15 nouveau).

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: <http://avocats.fr/space/avocat-chhum>

<http://twitter.com/#!/fchhum>