

Le Bureau de conciliation “un juge qui écoute et qui conseille”

par Jean-Pierre Poli,

Conseiller Prud'homme CGT- Force Ouvrière, Paris, section encadrement

PLAN

- A. Rappel des règles de base de la conciliation
- B. La comparution obligatoire
- C. Nécessité d'aborder le fond
 - 1) L'écoute
 - 2) Le conseil
- D. Pouvoirs inquisitoires du Bureau de conciliation
 - 1) Mise en état et mesures d'instructions
 - 2) Le conseiller rapporteur
- E. Conclusion

A. Rappel des règles de base de la conciliation

Lors d'une participation en séance du Bureau de conciliation, il est nécessaire de conserver en mémoire certains articles du NCP, du Code du travail, et de l'arrêt de la Cour de cassation du 28 mars 2000.

En ce qui concerne le nouveau Code de procédure civile : l'article 21 nous indique « *qu'il entre dans la mission du juge de concilier les parties* ». L'art. L. 511-1 du Code du travail, précise que « *les Conseils de prud'hommes, juridictions électives et paritaires, règlent par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail* ». L'article R. 516-13 du même code, stipule que « *le Bureau de conciliation entend les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier. Il est dressé procès-verbal* ».

Aux termes de l'arrêt de la Cour de cassation *Durafröid* (1), il résulte des articles L. 511, alinéa 1^{er}, R. 516-13, R. 516-14 et R. 516-41 du Code du travail, que « *la conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, est un acte judiciaire qui implique une participation active du Bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles* ». « *En conséquence, cet acte ne peut être valable que si le Bureau a rempli son office en ayant, notamment, vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs* ».

Ainsi ces règles de base (2), nous indiquent que la conciliation doit être active et demeurer l'axe prioritaire de la procédure prud'homale et nous rappelle que le Conseil des prud'hommes est “une juridiction conciliatrice”.

B. La comparution obligatoire

L'obligation pour les parties de comparaître en personne est énoncée par l'article R. 516-4 du Code du travail : « *Les parties sont tenues de comparaître en personne sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister* ».

L'employeur et le salarié doivent donc se présenter en personne au Bureau de conciliation. Or, les parties sont rarement présentes, notamment la partie défenderesse, en l'occurrence l'employeur. Ce dernier se fait représenter fréquemment par un avocat, en prenant soin de lui délivrer une lettre d'excuse, comprenant un motif fallacieux indiquant une impossibilité d'assister à la séance de conciliation pour des raisons professionnelles. Cette absence de l'employeur constitue un écueil, qui génère de graves conséquences dans la procédure et auprès du demandeur, rendant impossible la conciliation. En effet seule la présence des plaidants accroît les chances de conciliation.

Or en se soustrayant volontairement à l'obligation de comparaître, l'employeur joue sciemment avec le report de temps, favorable à l'entreprise. Ce comportement révèle l'absence de considération à l'égard des acteurs de la juridiction prud'homale et le mépris du caractère de gravité d'un procès, ce qui ne correspond aucunement à l'objectif de la conciliation, ni à celui de la justice. Pour mémoire, l'article 10 du Code civil précise que : « *Chacun est tenu d'apporter son concours à la justice en vue de la manifestation de la vérité* ».

Par conséquent, en l'absence d'une partie, le juge se heurte à une difficulté majeure, en effet seul le bien-fondé de la présence des parties est de nature à permettre la conciliation. Exiger la comparution des parties, en refusant leur représentation, constituerait un moyen probant d'enrayer le recul de la conciliation.

C. Nécessité d'aborder le fond

Dès lors que les renseignements administratifs liés à l'enrôlement ont été recueillis et que le demandeur a été invité à s'exprimer au sujet de la raison de sa saisine et de l'ensemble de ses demandes, la défense exprime alors sa vision du litige. A ce stade de la procédure, il est courant de

(1) Cass. Soc. 28 mars 2000, *Durafröid*, Dr. Ouv. 2000 p. 392, rapp. C. Cass. 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 349, J. Péliissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 3^{ème} ed., 2004, arrêt n° 30.

(2) Que l'on peut éclairer par la lecture de : D. Boulmier “Le Bureau de conciliation” Dr. Ouv. 2004 p. 98 in n° spec. *Les bonnes*

pratiques prud'homales ; C. Rodriguez “Le rôle actif du juge prud'homal au regard des pouvoirs du Bureau de conciliation”, Dr. Ouv. 2004 p. 267 in n° spec. *Contentieux de l'urgence et droit du travail*.

se heurter à l'opposition de l'avocat de l'employeur, qui rétorque qu'il s'agit du fond et que cela fera l'objet d'un débat ultérieur devant le Bureau de jugement.

D'aucuns considèrent le passage devant le Bureau de conciliation, comme une perte de temps. Que dire, du choix de certains avocats, qui substituent un confrère à la dernière minute et qui se présentent délibérément au Bureau de conciliation sans le dossier du défendeur. Ou encore ceux qui s'empressent d'indiquer dès leur entrée dans le Bureau de conciliation, qu'ils ne disposent pas de mandat pour concilier. Ces derniers assimilent le Bureau de conciliation à une chambre d'enregistrement, se déplaçant uniquement pour obtenir une date de communication de pièces et de renvoi devant le Bureau de jugement. Dates qu'ils ne respecteront d'ailleurs pas, la plus part du temps. Or ce comportement tacticien est contraire à l'éthique de la justice à laquelle nous adhérons.

On comprend aisément que ces méthodes portent atteinte à la juridiction prud'homale, en évinçant la procédure de conciliation qui nous est chère et en discréditant notre mission commune auprès des justiciables. Sans compter que cette attitude offre une vision déplorable de la profession d'avocat. Car le Bureau de conciliation ne peut mener une conciliation, sans prendre un soin attentif à l'exposition des faits allégués par chacune des parties et à l'examen des pièces qu'on veut bien lui soumettre. En effet les parties doivent s'efforcer de participer à la mise en œuvre de la justice, en fournissant précisément aux juges de la juridiction prud'homale, les pièces nécessaires à leur défense dès le Bureau de conciliation. D'autant que parfois le Bureau de conciliation pourra rendre une ordonnance ou mettre en place une mesure d'instruction.

Toutefois afin que cet acte judiciaire puisse se dérouler conformément aux règles du nouveau Code de procédure civile et du Code du travail, encore faut-il que le Bureau de conciliation *écoute* attentivement les parties, puis les informe de l'étendue de leurs droits et de leurs obligations, par une participation active et interventionniste des conseillers.

1) L'écoute

Lorsque le salarié se présente en Bureau de conciliation, son procès débute. Ce dernier ne se trouve plus au sein de l'entreprise, aussi n'est-il plus contraint ou sous emprise, il va enfin pouvoir s'exprimer librement. Il attend de la juridiction prud'homale qu'elle l'écoute au sujet de l'injustice qu'il considère avoir subi et que celle-ci le rétablisse dans ses droits. Parfois il peut laisser libre cours à un profond désarroi car il se trouve totalement désœuvré. Il s'agit souvent de détresse sociale pour les familles monoparentales, notamment les femmes seules avec enfants, ou de détresse psychologique pour les personnes se trouvant en situation d'échec. Pour remplir sa fonction de façon efficiente, le juge doit donc : favoriser une atmosphère de confiance propice à l'expression, aborder le fond afin d'être pleinement informé des faits et enfin conseiller les parties concernant l'étendue de leurs droits.

a) Le juge doit favoriser une atmosphère de confiance propice à l'expression.

Lorsque le demandeur se présente en Bureau de conciliation, il sollicite une aide aux problèmes rencontrés. Pour mener à bien une conciliation, le juge doit s'efforcer de rompre la distanciation. Il est nécessaire que le président établisse un climat de confiance, en se plaçant à la portée du demandeur afin de créer progressivement un espace favorable à l'écoute.

L'usage de questions et de reformulations suscite l'expression et garantit une écoute active et concernée, stimulée par l'échange. D'autant que la verbalisation peut fréquemment s'avérer réparatrice. En effet, le demandeur se trouve souvent dans un état d'esprit psychologique désastreux. Bien souvent ce dernier n'a jamais été confronté à la justice et craint que le tribunal ne soit en mesure de comprendre la situation qu'il a vécue dans l'entreprise. La relation professionnelle et sa rupture ont été vécues de façon négative. L'écoute s'avère donc essentielle, elle permet de découvrir les faits. Cet état favorise une considération constructive et réparatrice. Elle requiert de la part des conseillers et des avocats, une disponibilité, un engagement, une mise en confiance. Sans compter qu'une écoute de qualité facilite la compréhension des faits qu'évoque le demandeur. Prendre le parti d'écouter, c'est prendre le risque d'entendre, mais néanmoins d'appréhender l'authenticité des événements. Aussi la qualité de la conciliation et sa dynamique, dépendent-elles avant tout, de la mise en confiance et de l'engagement du juge, ainsi que la participation active des avocats, car lorsque l'employeur est présent, l'avocat limite parfois la libre expression de son client, et induit des réticences plus ou moins conscientes.

b) Le juge doit aborder le fond.

La recherche d'une solution conciliatrice passe inéluctablement par l'écoute du fond pour la compréhension des faits vécus et relatés par chacune des parties. L'audition contradictoire des parties s'effectue, en prenant le soin de les laisser s'exprimer librement afin d'établir un climat favorable. Le facteur éminent de l'écoute repose sur l'intérêt que les conseillers portent à la cause des parties. Il pèse donc sur le juge conciliateur, la responsabilité de mener le débat de façon efficace et équitable. Le juge doit veiller à accorder du temps aux parties, afin que ces dernières puissent s'exprimer pleinement. L'écoute attentive permet à la cause de chacun d'être entendue, et a pour conséquence d'informer pleinement les conseillers du fond. C'est une compréhension intelligible, qui nous expose à changer de point de vue, dans l'objectif de la recherche d'un consensus.

c) Le juge doit conseiller les parties concernant l'étendue de leurs droits.

Le Bureau de conciliation, doit donner lieu de la part des conseillers, à une écoute de laquelle va découler l'action. Les questions et les réponses ne doivent pas être à sens unique. La conciliation implique de la part des juges des interrogations diverses, des propositions de solutions, des

encouragements et des interprétations. Ceci en prenant soin d'éviter que l'une des parties se trouve lésée ou sous l'influence de l'autre.

2) Le conseil

Après l'écoute, intervient l'information de l'étendue des droits des parties. Le conseil constitue la finalité de l'écoute. C'est pourquoi la présentation du fond et la compréhension des faits qui en découle, permettent de prodiguer des conseils aux parties, sous forme d'informations concernant l'étendue de leurs droits, la mise en état, les mesures à prendre, telles que les ordonnances et les mesures d'instruction. Le conseiller prud'homme doit être avant tout un juge actif et interventionniste. Dans tous les cas, et particulièrement en l'absence de conseil et d'assistance concernant le demandeur, le juge se trouve dans l'obligation de vérifier, que les parties sont suffisamment éclairées au sujet de la procédure et de la règle de droit.

Après avoir cherché à concilier les parties et les avoir informées de l'étendue de leurs droits, le juge doit alors se prononcer au sujet des mesures à prendre, notamment en ordonnant d'éventuelles mesures d'instruction ou en rendant une ordonnance pour la délivrance des documents et des sommes dues, par l'utilisation des pouvoirs inquisitoires du Bureau de conciliation.

D. Pouvoirs inquisitoires du Bureau de conciliation

L'article R. 516-18 du Code du travail précise que le Bureau de conciliation peut ordonner le versement de provisions, si l'obligation n'est pas sérieusement contestable. Il peut également ordonner la remise de documents, ou prendre toutes dispositions pour la conservation de pièces ou de preuves. Le juge a également la possibilité d'ordonner des mesures d'instructions, celles-ci peuvent prendre la forme d'une mission d'expertise, de constatation, de conservation ou encore une mission de conseiller rapporteur. Les conseillers peuvent donc prescrire les mesures conservatoires ou de mise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Ils sont également en mesure d'accorder une provision au salarié de certaines obligations de faire (remise de documents...), ou encore de prendre toutes mesures urgentes lorsque les circonstances l'exigent.

Cet article implique nécessairement le pouvoir pour les juges d'ordonner les mesures propres à l'exercice des droits des parties. Les conseillers utilisent peu les pouvoirs juridictionnels extraits de l'article R 516-18 du Code du travail. Compte tenu de la diversité et de la complexité de certaines affaires, on ne peut que déplorer cet état de fait, c'est une des raisons pour lesquelles les affaires parviennent si mal préparées devant le Bureau de jugement.

1) Mise en état

Les conseillers disposent d'une batterie d'articles, sur lesquels ils peuvent s'appuyer pour accomplir leurs missions. Ainsi la combinaison de divers articles du NCPC : « *Le juge veille au bon déroulement de l'instance ; Il a le pouvoir d'impartir les délais et d'ordonner les mesures nécessaires* » (3), « *Le juge a le pouvoir d'ordonner d'office toutes les mesures d'instruction légalement admissibles* » (4), « *Les parties sont tenues d'apporter leur concours aux mesures d'instruction sauf au juge à tirer toute conséquence d'une abstention ou d'un refus* » (5). Si une partie détient un élément de preuve, le juge peut, à la requête de l'autre partie, lui enjoindre de le produire, au besoin à peine d'astreinte. A la requête de l'une des parties, il a toute latitude pour demander ou « *ordonner, au besoin sous la même peine, la production de tous documents détenus par des tiers s'il n'existe pas d'empêchement légitime* » (article 11 NCPC).

2) Mise en état : le conseiller rapporteur

Le conseiller rapporteur est un élément propre au dispositif de la juridiction prud'homale. Grâce à l'article R. 516-21 du Code du travail le législateur a doté le Bureau de conciliation de pouvoirs d'investigations étendus, visant à réduire l'inégalité dans la production de la preuve et à rééquilibrer ainsi les parties. Il est utile de reproduire *in extenso* ces textes dont la teneur est méconnue :

Art. R. 516-21 : « *Afin de mettre l'affaire en état d'être jugée, le Bureau de conciliation ou le Bureau de jugement peut, par décision qui n'est pas susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au Conseil de prud'hommes pour statuer.*

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent également être désignés par la formation de référé, en vue de réunir les éléments d'information utiles à la décision de cette formation.

La décision qui désigne un ou deux conseillers rapporteurs fixe un délai pour l'exécution de leur mission.

R. 516-22 : « *Le conseiller rapporteur est un conseiller prud'homme. Il peut faire partie de la formation de jugement. Lorsque deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, ils doivent être l'un employeur, l'autre salarié. Ils procèdent ensemble à leur mission.*

R. 516-23 : « *Le conseiller rapporteur peut entendre les parties. Il peut les inviter à fournir les explications qu'il estime nécessaires à la résolution du litige et il peut les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il déterminera tous documents ou justifications propres à éclairer le Conseil de prud'hommes, faute de quoi il peut passer outre et renvoyer l'affaire devant le Bureau de jugement qui tirera toutes conséquences de l'abstention de la partie ou de son refus. Il peut entendre toute personne dont l'audition paraît utile à la manifestation de*

(3) Art. 3 du NCPC.

(4) Art. 10 du NCPC.

(5) Art. 11 du NCPC.

la vérité, ainsi que procéder lui-même ou faire procéder à toutes mesures d'instruction. »

R. 516-24 : « Si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu. »

R. 516-25 : « Les décisions prises par le conseiller rapporteur sont toujours provisoires et n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont immédiatement exécutoires, et ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec le jugement sur le fond sous réserve des règles particulières à l'expertise. »

Outre les textes internes rappelés ci-dessus, l'exigence d'un procès équitable stipulée par l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'Homme, commande au juge de recourir aux mesures d'instruction du fait de la position d'infériorité du salarié.

Certains conseillers sont également réticents à appliquer l'article R. 516-21 du Code du travail. Or la phase de l'instance au cour de laquelle les pouvoirs inquisitoires des conseillers prud'hommes peuvent être utilisés judicieusement, se déroule précisément lors du Bureau de conciliation. Force est de constater, que dans la pratique le Bureau de conciliation a rarement recours aux conseillers rapporteurs. Cette procédure gratuite dédaignée par les conseillers et méconnue du demandeur, devrait être sollicitée beaucoup plus souvent. D'autant que la plupart du temps, les pièces nécessaires à la défense du salarié et aux succès de ses prétentions, se trouvent dans

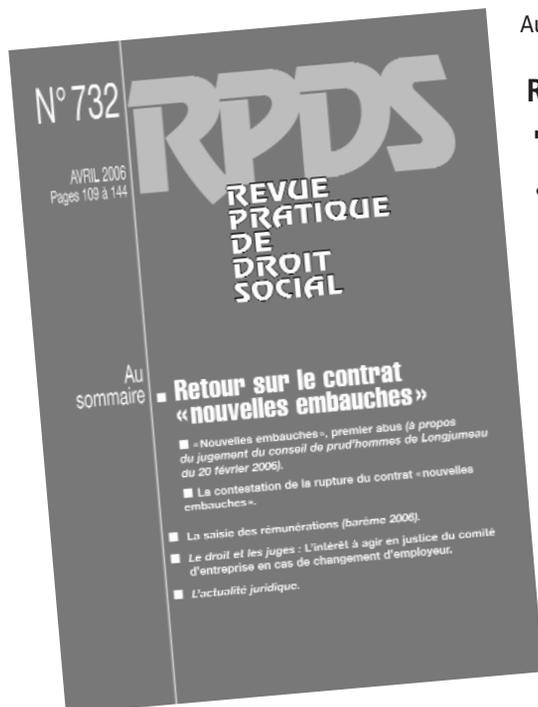
l'entreprise, donc détenues par l'employeur. La circulaire patronale du 2 janvier 1975 dite "Sorel" précisait que « il faut absolument rejeter toute demande de conseiller rapporteur ». Les employeurs ont clairement saisi l'importance des pouvoirs d'investigations étendus du conseiller rapporteur.

E. Conclusion

Quand bien même aucun accord ne naît lors de la séance du Bureau de conciliation, le déroulement efficace de cette étape du procès permet aux parties de prendre conscience de leur position, de leurs droits et de leurs torts. Ceci ayant pour conséquence éventuelle d'inciter par la suite chacune d'elle à la transaction en cours de procès. Rappelons le modeste taux de conciliation de l'ordre de 10 %. Il incombe donc à chacun d'entre nous de veiller à respecter l'intégralité de ses obligations et de faire montre de bonne volonté, afin de surmonter ces dysfonctionnements pour parvenir à augmenter ce médiocre taux de 10 %. Ce qui aura pour effet de désengorger la juridiction prud'homale, permettant ainsi aux parties de rebondir rapidement. A défaut, cette participation effective du Bureau de conciliation, aura permis de mettre véritablement l'affaire en l'état d'être entendue par le Bureau de jugement, en évitant les renvois successifs.

Jean-Pierre Poli

RPDS 732 - Avril 2006



Au sommaire :

RETOUR SUR LE CONTRAT "NOUVELLES EMBAUCHES"

- "Nouvelles embauches", premier abus (à propos du jugement du Conseil de prud'hommes de Longjumeau du 20 février 2006).
- La contestation de la rupture du contrat " nouvelles embauches " .

La saisie des rémunérations (barème 2006)

L'intérêt à agir en justice du comité d'entreprise en cas de changement d'employeur

L'actualité juridique (sommaires de jurisprudence et de législation)

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, ce numéro peut être commandé à : NSA La Vie Ouvrière, BP n° 27, 75560 Paris cedex 12.

Prix du numéro : 6 € (+ forfait de 3 € par envoi). Abonnement : 63 € par an (tarif syndical : 60 €)

Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet : www.librairie-nvo.com