

NDLR. Depuis 2015, plusieurs textes ont profondément réformé la justice prud'homale. Pour mieux appréhender ces changements, le Droit Ouvrier va consacrer une série d'études à la procédure prud'homale. Coordonné par Patrick Henriot, magistrat honoraire, ce programme de publication sera distillé à la façon d'une chronique, à raison d'une étude par mois. Cette première étude sera suivie par d'autres qui concerneront la comparution des parties, la saisine, la péremption d'instance, l'appel, les défenseurs syndicaux, l'exécution, la mise en état, la prescription ou encore l'unicité de l'instance.

Les formations de jugement du Conseil de prud'hommes

par Christophe VIGNEAU, Maître de conférences
à l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne,
Institut des Sciences sociales du Travail, Avocat au Barreau de Paris

PLAN

Les formations de jugement en composition échevinée

Les formations de jugement en composition réduite

1. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autrement appelée loi Macron du nom du ministre de l'Économie d'alors, aujourd'hui Président de la République, a modifié à la fois le fonctionnement des Conseils de prud'hommes et la procédure prud'homale. La transformation du bureau de « conciliation » en bureau de « conciliation et d'orientation » constitue l'une des innovations les plus notables d'une loi qui, sans révolutionner le sujet, porte les prémices et les augures, bons pour certains, mauvais pour d'autres, de changements plus profonds.

Que recouvre l'adjonction de ce substantif « orientation » dans la dénomination de cette audience initiant le procès prud'homal ? L'objet premier de cette audience, ainsi que le rappelle sa dénomination, demeure de concilier les parties, bien que l'on connaisse les difficultés des juges à remplir cet office. D'autres missions de cette audience, non moins importantes, à savoir la mise en état et l'instruction des dossiers, n'ont pourtant toujours pas les honneurs de figurer dans son intitulé, ce que l'on peut regretter au regard, notamment, des délais de procédure.

2. Voilà que le premier acte du procès prud'homal, celui que l'on voudrait qualifier d'audience initiale (1), n'a plus seulement pour but de concilier, de mettre en état et d'instruire, mais aussi d'orienter.

3. L'examen des nouvelles dispositions introduites par la loi du 6 août 2015 ne laisse guère

place au doute : l'orientation vise à permettre au juge prud'homal, dès la première audience, de sortir de la voie procédurale de droit commun en choisissant de renvoyer l'affaire devant des formations de composition différente de celle prévue par l'article L.1423-12 du Code du travail, c'est-à-dire composée de deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers prud'hommes salariés.

Le bureau de conciliation et d'orientation se voit ainsi transformé en aiguilleur du procès prud'homal vers la formation de jugement la plus « appropriée », pour reprendre le terme de l'article R.1454-18 du Code du travail, et avec l'ambition affichée de raccourcir les délais.

4. Le Code du travail offre désormais au bureau de conciliation et d'orientation des voies diversifiées de traitement du litige prud'homal comme autant de chemins de traverse (2). Cette diversifi-

(1) T. Grumbach, « De « l'audience initiale » devant les conseils de prud'hommes », *Dr. Ouvr.*, 2006, p. 235 ; T. Grumbach, E. Serverin, « Rappels et illustrations de l'office du juge devant le bureau de conciliation prud'homale. Une véritable audience initiale », *RDT*, 2009, p. 53.

(2) M. Grévy, F. Guiomard, « Réforme » de la juridiction prud'homale : du rapport Lacabarats au projet de loi *Macron*, *RDT*, 2015, p. 58.

cation des voies processuelles devant les Conseils de prud'hommes, déjà à l'œuvre dans les cas de saisine directe devant le bureau de jugement, s'exprime également aujourd'hui par des formations de jugement de multiples compositions. Le principe d'égalité des citoyens devant la justice s'en trouve affecté, même si le Conseil constitutionnel admet que le législateur puisse organiser des règles de procédures différentes dès lors que sont assurées des garanties égales aux justiciables (3). Reste à savoir si, par exemple, la soustraction par la loi du 6 août 2015 de nombreux litiges à la formation paritaire composée de deux juges de chaque collège, entraînant une inégalité des justiciables dans le traitement de leur litige prud'homal, leur offre des garanties égales. La question est d'autant plus sérieuse lorsque l'éviction de la formation de droit commun est susceptible d'être imposée aux parties par le BCO, ainsi qu'il est prévu dans certaines hypothèses (4).

5. Pour reprendre les termes de l'étude d'impact du projet de loi dont est issue la loi du 6 août 2015, la « palette des voies procédurales » (5) ouvertes au bureau de conciliation et d'orientation à la fois par ce texte mais aussi par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, telle que précisée par le décret 2017-1698 du 15 décembre 2017, apparaît particulièrement large. Elle recouvre en réalité des hypothèses de portée variable.

Les premières emportent un changement majeur dans le contentieux individuel du travail, puisqu'elles introduisent des formations de jugement échevinées qui sont autant de brèches dans la conception paritaire de la juridiction prud'homale.

Les secondes permettent le renvoi des affaires devant des bureaux de jugement en formation, certes paritaire, mais restreinte, puisque composée d'un seul conseiller de chaque collège.

Les formations de jugement en composition échevinée

6. L'article L. 1454-1-1 2° du Code du travail issu de la loi du 6 août 2015 autorise en effet les conseillers siégeant en BCO, par simple mesure d'administration judiciaire et donc non susceptible de recours, à renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant un bureau de jugement en composition ordinaire, mais présidé par un juge professionnel.

7. Il importe d'emblée de souligner que la loi ne formule qu'une faculté ouverte aux juges conciliateurs et non une obligation, et cela même dans la première hypothèse visée par l'article L. 1454-1-1 2° du Code du travail, contrairement au texte initial, c'est-à-dire en cas de demande conjointe des parties.

La seconde hypothèse pour laquelle la loi du 6 août 2015 admet le renvoi devant un juge professionnel sans passer par la case du bureau de jugement en formation paritaire renvoie à la « nature du litige », sans autre précision. Le rapport de M. Alain Lacabarats, président de chambre honoraire de la Cour de cassation, évoque les « affaires sérielles » ou posant une « question de droit nouvelle » (6). L'étude

d'impact envisage, quant à elle, les litiges nécessitant « une analyse juridique plus approfondie » (7). Cette voie procédurale semble donc avoir été imaginée pour deux types d'affaires, dont la difficulté pourrait résulter de leur complexité juridique ou du volume de dossiers à traiter. La teneur de la difficulté apparaît cependant très différente, puisqu'une série de dossiers n'implique pas nécessairement une complexité technique et inversement. Plutôt que d'évoquer des litiges posant des difficultés techniques ou rédactionnelles, à titre d'exemple de ce possible renvoi à une juridiction échevinée, sous-entendant par là qu'une composition paritaire ne serait pas apte à les juger, peut-être aurait-il été plus judicieux d'envisager les litiges dont, d'expérience au sein du Conseil, la nature rend très probable le départage (8). On pense ici, sans prétention à l'exhaustivité, aux contentieux de la discrimination ou du harcèlement pour lesquels il s'avère difficile de trouver un consensus ou de dégager une majorité en formation paritaire. On a pu toutefois, à juste titre, craindre le risque d'arbitraire et, à nouveau, l'atteinte à l'égalité des justiciables devant la juridiction prud'homale (9).

(3) C. Const., 19-20 janvier 1981, D. 1981, 101, n. Pradel ; D. 1982, 442, n. Dekeuwer ; AJDA, 1981, p. 275, n. Rivero ; RDP 1981, 651, n. Philip.

(4) V. Orif, « Loi Macron : dispositions relative à la justice prud'homale (art.258) (seconde partie) », Lexbase, 30/09/2015, n° 623.

(5) Étude d'impact, T.III, p.33. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000029883713&type=general&legislature=14>.

(6) L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^{ème} siècle, juillet 2014, p. 71.

(7) Étude d'impact, T.III, p. 34. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000029883713&type=general&legislature=14>.

(8) Lors des débats parlementaires, il a été évoqué les cas dans lesquels le départage est « quasi automatique ». En ce sens, Ph. Florès, L. Pecaut-Rivolier, « Les nouveaux juges départiteurs », Dr. Soc. 2017, p. 605.

(9) A. Bugada, « État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualités », JCP S 2017, n° 34, 1283.

Rappelons enfin que cette composition de jugement présidée par un juge du TGI n'obéit pas aux règles applicables au délibéré rendu en formation de départage. En conséquence, la formation échevinée ne pourra siéger qu'en présence des quatre conseillers, le juge professionnel ne pouvant statuer seul en l'absence de l'un d'entre eux.

8. Une autre voie procédurale échevinée a été ouverte par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et cela dans l'hypothèse où un désaccord entre conseillers siégeant en BCO interviendrait sur une demande relevant de sa compétence juridictionnelle. Alors qu'auparavant le partage des voix entraînait l'intervention du juge départiteur lors d'une nouvelle audience de conciliation en formation de départage, le nouvel article L. 1454-2 du Code du travail prévoit que l'affaire est renvoyée directement en bureau de jugement présidé par un juge du TGI.

Ce dispositif ne manque pas de susciter de sérieuses interrogations, pour ne pas dire d'importantes réserves. Tout d'abord, il s'agit d'une expression supplémentaire de l'introduction de l'échevinage dans le procès prud'homal. En effet, si un partage des voix est bien à l'origine de la saisine du juge professionnel, ce dernier sera amené à statuer sur l'entier litige au fond et donc au-delà de l'objet du blocage

de la composition paritaire. Il en résulte, par conséquent, une dépossession du bureau de jugement en formation ordinaire du renvoi devant un juge professionnel pour trancher le litige. Mais ensuite, et plus encore, cette suppression de l'audience de départage sur les seules demandes susceptibles d'être portées devant le BCO, notamment sur le fondement de l'article R. 1454-14 du Code du travail, ne peut avoir pour effet à la fois que de les rendre accessoires et, dans certains cas, inutiles. On songe évidemment aux demandes de mesures d'instruction et, en particulier, de communication forcée d'éléments utiles à la solution du litige. Renvoyer le traitement de ces demandes au bureau de jugement aura d'ailleurs l'effet inverse de celui recherché par le législateur, à savoir réduire les délais de procédure. En effet, dès lors que ces demandes relèveront d'une mesure d'injonction ou d'instruction, le bureau de jugement devra se prononcer sur celles-ci avant de renvoyer à une audience ultérieure pour se prononcer sur l'entier litige. En définitive, le nouvel article L. 1454-2 du travail emporte un affaiblissement notable et regrettable du bureau de conciliation et d'orientation. En cela, la réforme rompt avec une longue évolution portée par des réformes successives et cherchant à faire du bureau de conciliation une véritable audience de mise en état du dossier prud'homal.

Les formations de jugement en composition réduite

9. La diversification des formations de jugement du Conseil de prud'hommes tient également à l'instauration, par la loi du 6 août 2015, de compositions réduites, limitées à un seul conseiller de chaque collège. La réduction des délais, en permettant de tenir davantage d'audiences, est à nouveau l'objectif affiché par le législateur. Ce raisonnement arithmétique se heurtera toutefois, très souvent, à des problèmes de locaux et, plus encore, au manque de personnel de greffe. Il conviendra, au demeurant, de veiller au brassage des compositions et à éviter que des binômes ne se créent au sein des Conseils.

10. Trois hypothèses sont envisagées.

En premier lieu, l'article L. 1454-1-1 1° prévoit ce renvoi en bureau de jugement restreint si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. Il s'agit toujours d'une

faculté pour le BCO, imposant, en outre, de recueillir l'accord des parties. Au regard de l'importance du contentieux du licenciement devant les Conseils de prud'hommes, le domaine matériel de ce renvoi en bureau de jugement composé d'un seul conseiller de chaque collège apparaît particulièrement vaste. Le texte précise que cette formation de jugement restreinte doit statuer dans un délai de trois mois. À nouveau, la difficulté à respecter les délais légaux en matière de tenue des audiences de jugement, tant en formation paritaire au regard de la nature des chefs de demande que devant le juge départiteur (10), dans de nombreux Conseils de prud'hommes augure mal du respect de cette nouvelle disposition (11). Le besoin de voir le litige tranché rapidement est pourtant parfois impérieux, tout particulièrement en cas de demande de résiliation judiciaire, dès lors que l'exécution du contrat de travail se poursuit durant la procédure.

(10) L'article R. 1454-29 du Code du travail issu du décret 2017-1698 du 15 décembre 2017 prévoit qu'en cas de cas de partage des voix devant le bureau de jugement ou le bureau de conciliation et d'orientation, l'audience du bureau de jugement présidée par le juge professionnel est tenue dans le mois du renvoi.

(11) Selon les derniers chiffres du ministère de la Justice, le délai moyen de traitement d'une affaire est de 17 mois en formation paritaire et de plus de 29 mois en cas de renvoi devant un juge départiteur. *Rapport de performance 2018 du ministère de la Justice* ; Objectifs et indicateurs de performance.

11. En second lieu, lorsque l'une des parties ne comparait pas lors du BCO, seul le renvoi en formation restreinte de jugement est envisagé (12).

Les dispositions réglementaires précisent les suites processuelles d'une non-comparution sans motif légitime de chacune des parties au BCO. En cas d'absence du demandeur, l'article R.1454-12 prévoit, outre la possibilité de renvoyer devant le bureau de jugement restreint, que les juges peuvent prononcer une caducité, dès lors que la partie défenderesse ne sollicite pas un jugement sur le fond. Force est donc de constater que trois solutions s'ouvrent au BCO en cas de défaillance de la partie demanderesse sans motif légitime : le renvoi en BJ restreint, la caducité et le prononcé d'un jugement sur le fond, dès lors que le défendeur le demande et sous condition qu'il justifie de la communication de ses pièces et moyens. Rappelons, par ailleurs, que la convocation du demandeur à l'audience du BCO s'effectue par « tous moyens », ce qui pourra laisser le Conseil, dans l'hypothèse d'une convocation par lettre simple, sans connaissance des conditions de sa réception.

12. S'agissant de l'absence du défendeur, l'article R.1452-13 n'admet le renvoi en bureau de jugement restreint que pour s'assurer de la communication des pièces et moyens au défendeur. Si le demandeur est en mesure de démontrer la communication de ses pièces et écritures, le renvoi en vertu de l'article R.1452-13 à l'application de L.1454-1-3 implique le prononcé d'un jugement sur le fond par transformation du BCO en BJ.

La transformation du BCO en BJ constitue la troisième hypothèse dans laquelle une affaire

prud'homale peut faire l'objet d'un jugement au fond par une formation composée d'un seul conseiller de chaque collègue. Au risque d'une justice « expéditive » (13), cette faculté est ouverte aux juges conciliateurs depuis la loi du 6 août 2015. Le nouvel article L.1454-1-3 du Code du travail organise cette possibilité dans l'hypothèse où, sans motif légitime, l'une des parties ne comparait pas devant l'audience de conciliation et d'orientation, et à la condition que la partie comparante ait communiqué ses pièces et moyens.

En conclusion, la réforme modifie de manière significative la conception française de la juridiction du travail. L'introduction, notamment, de l'échevinage opère à cet égard un changement majeur. Cependant, l'effectivité des nouvelles dispositions pourrait être contrariée par la résistance des acteurs, syndicats comme organisations d'employeurs (14), très attachés à la conception paritaire de la juridiction (15). Par ailleurs, on ne peut qu'être circonspect face à l'ambition affichée et louable du Gouvernement de réduire la durée du procès prud'homal. Edicter de nouveaux délais ou développer le recours au juge professionnel risque fort de demeurer sans effet sur la durée des procédures, dès lors que les moyens suffisants, et notamment humains, ne seront pas alloués à la justice du travail. Et si une diminution des délais est enregistrée (16), on peut légitimement penser que celle-ci résulte non pas de ces mesures, mais de la baisse des saisines liée à leur complexification ou à l'encadrement réglementaire des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Christophe Vigneau

(12) Art. R.1454-17, C. trav.

(13) A. Bugada, « État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualités », JCP S 2017, n° 34, 1283.

(14) Le rapport au Premier Ministre rendu en avril 2017 par Madame Christine Rostand, conseiller honoraire à la Cour d'appel de Paris, président la « Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la procédure prud'homale » (sp. pp. 8-9) fait état de cette résistance. Il indique que sur l'ensemble des conseils de prud'hommes relevant des cours d'appel visitées, aucun BCO

n'a renvoyé devant une composition présidée par un juge du TGI et la très grande réticence à renvoyer devant des bureaux de jugement restreints.

(15) Sur l'histoire du paritarisme au sein des conseils de prud'hommes, N. Olszak, « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », in *Les Prud'hommes*, Éd. du Croquant, (dir.) H. Michel, L. Willemez, 2008, p. 15.

(16) Les derniers chiffres font état d'une baisse de 18,5% des saisines.



DROIT DU TRAVAIL 2019 par Elsa Peskine et Cyril Wolmark

Le droit du travail régit le travail salarié, c'est-à-dire l'emploi et la vie professionnelle de la très grande majorité des personnes.

Placé au centre de la vie économique et politique d'un pays, il ne se passe pas de semaine sans que, par un licenciement collectif, une grève, une restructuration ou une loi nouvelle, il ne fasse parler de lui.

Cet ouvrage donne une vision claire et précise de l'ensemble de la matière recouvrant tant les relations individuelles que les relations collectives du travail.

Il est à jour des dernières jurisprudences et réformes, et notamment de la loi de ratification des ordonnances Macron.

Éditions Dalloz – Collection : Hypercours – 12^e édition 06/2018 - ISBN 978-2-247-16935-1 - 820 pages – 35 euros