

AUDIENCE SOLENNELLE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ARLES

16 JANVIER 2014

Intervention de Muriel Ré

Vice-présidente du Conseil de Prud'hommes d'ARLES

DISCOURS et PROTOCOLE

Au nom du Conseil de Prud'hommes d'Arles, ainsi qu'en mon nom personnel, je remercie les personnalités de leur présence à cette audience solennelle qui symbolise l'ouverture notre année judiciaire.

Je déclare ouverte l'audience solennelle de rentrée judiciaire 2014.

Monsieur le Procureur de la République avez-vous des réquisitions à formuler ?

Monsieur la greffier je vous remercie de donner lecture du procès verbal de l'assemblée générale au cours de laquelle ont été élus les présidents, vice-présidents et membres de la formation de référé.

Monsieur le Procureur de la République avez-vous d'autres réquisitions à formuler ?

Le Conseil vous remercie

DISCOURS

Mesdames et Messieurs pris chacun en votre qualité respective qui honorez de votre présence cette audience solennelle de rentrée de notre Conseil de prud'hommes,

Mesdames, Messieurs,

En ces premiers jours de l'année, au nom des conseillers et en mon nom personnel, je vous adresse nos vœux très chaleureux pour que 2014 apporte à chacun beaucoup de joies et de satisfactions personnelles, familiales et professionnelles.

Votre présence traduit l'attention et l'intérêt que vous portez au fonctionnement de notre juridiction.

Je voudrais remercier très sincèrement tous les Conseillers Salariés qui m'ont renouvelée leur confiance en me reconduisant Vice Présidente du Conseil des Prud'hommes d'ARLES.

Merci également à toutes les personnalités et avocats présents à cette audience solennelle.

Mesdames messieurs, je vais donc prendre quelques minutes pour, ainsi qu'il est d'usage en début d'année, rendre compte de l'activité de notre juridiction. Cet exercice suppose une vue rétrospective sur l'année écoulée et prospective sur celle qui s'ouvre. Je vais m'y livrer de manière brève et aussi objectivement que possible.

L'examen du bilan de notre juridiction révèle une augmentation des chiffres entre les années 2012 et 2013 : 832 affaires nouvelles ont été introduites en 2013 (toutes sections confondues) contre 542 en 2012, avec 746 procédures normales et 86 référés.

C'est désormais la section Industrie qui occupe la majorité du contentieux prud'homal : avec 367 affaires introduites en 2013. Un volume d'affaires multiplié par plus de 3 essentiellement dû au 242 dossiers Amiante qui ont été introduits au cours de l'année 2013.

S'agissant des affaires en cours, il y en avait 829 en 2012, le chiffre actuel est de 958;

En ce qui concerne les affaires terminées (toujours toutes sections confondues) elles sont au nombre de 704 contre 677 en 2012;

Sur 393 décisions rendues au fond, 223 ont fait l'objet d'un appel ce qui porte le taux d'appel à 56 %.

La durée moyenne totale de toutes les affaires se terminant par un jugement est plutôt stable (16,7 mois contre 16,1 en 2012). L'analyse par section fait varier la durée moyenne du traitement des affaires de 15,1 mois pour la section commerce suivie de la section encadrement avec 15,5 mois à une durée qui dépasse les 20 mois pour les sections activités diverses et industrie et franchit 27 mois en agriculture.

Si cette dernière fait office de mauvais élève, il faut prendre en compte le fait que la durée englobe les décisions rendues en départage, et que sur les 51

décisions au fond rendues par la section agriculture, 34 ont été rendues par le juge départiteur. (34/51= 66%). Cette remarque vaut pour la section activités diverses, (45/74= 60%). On peut donc en conclure que si le délai d'un mois prévu par le code du travail pour saisir le juge départiteur était respecté, les délais seraient bien plus courts.

L'explication n'est pas la même pour la section industrie (18/67); En effet, alors que la durée moyenne des affaires terminées sans départage oscille entre 10 et 12 mois pour toutes les autres sections, cette durée dépasse les 18 mois en Industrie. Et bien que j'ai demandé aux conseillers concernés par les retards de délibérés de faire le nécessaire pour s'assurer que les dates fixées soient bien respectées, et dans le cas contraire, me faire connaître les difficultés qui s'opposent à ce que les décisions soient rendues dans le délai prévu, ceci dans le but de trouver des solutions pour éviter des prorogations de délibérés qui pénalisent le justiciable, je déplore l'absence totale de réponse de la part de certains.

Plusieurs conseillers du collège salarié de cette section m'ont fait part des difficultés qu'ils rencontraient avec certains membres du collège employeur pour trouver une date de délibéré à brefs délais notamment en raison de leur indisponibilité liée à leurs obligations professionnelles. Un motif qui n'exonère nullement un conseiller d'accomplir sa mission avec la conviction que l'acte de juger implique un effort permanent sur soi-même, d'autant que je rappelle que cette section dispose du plus gros contentieux en totalisant plus de 600 dossiers en stock. (sur 1659 pour l'ensemble du Conseil) et qu'elle aura à traiter les dossiers sensibles de l'amiante.

J'observe que pour 2013, le taux de départage accuse encore une diminution puisque le chiffre officiel passe de 25% à 22 % ;

Je félicite cette année encore les conseillers pour leurs efforts et je les encourage à poursuivre dans ce sens, sachant que le délai moyen pour un dossier en départage est de 34,3 mois contre 33,7 mois en 2012.

Un résultat en légère augmentation. Il faut dire que depuis le mois d'octobre, 5 audiences de départage présidées par un de nos juges départiteurs M. Charpentier ont été annulées en raison de son état de santé. De ce fait 36 dossiers ont dû être reportés. Cette situation conduit indubitablement à un allongement des délais, et si elle devait se poursuivre, il est malheureusement à craindre des recours contre l'État de la part des justiciables.

22 recours concernant les délais excessifs de notre juridiction ont été engagés en 2013, c'est 13 de moins qu'en 2012. Il serait dommageable de

voir repartir ce chiffre à la hausse cette année si des solutions ne sont pas rapidement mises en place pour résorber le retard accumulé. J'en profite pour adresser à M. Charpentier mes vœux sincères de prompt rétablissement en lui souhaitant de retrouver très vite ses activités professionnelles.

Je terminerais ce bilan en abordant deux points sur le fonctionnement de la juridiction :

Tout d'abord nous savons que dans de nombreux conseils, les conseillers se plaignent du manque d'espace pour rendre la justice dans des conditions normales. Les demandes portent principalement sur le manque de salle pour délibérer où rédiger.

Si jusqu'à présent, nous n'avons formulé aucune remarque à ce sujet, nous déplorons cette année la fermeture du bureau du Président depuis plusieurs mois pour des raisons techniques, cette pièce servant à présent à climatiser le serveur tombé en panne situé dans petit local attenant au bureau. Malgré un devis concernant le coût des réparations qui n'a rien d'exorbitant, transmis au responsable de l'équipement de la cour d'appel et une relance, nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse. Comme nous sommes en période de vœux, souhaitons que nous puissions réutiliser cette pièce à brefs délais.

Ensuite, je voudrais dire que je trouve regrettable que le collège employeur ait refusé par principe des propositions d'amélioration du fonctionnement du Conseil faites par le collège salarié lors de notre assemblée générale, au bénéfice du justiciable.

Ce discours est aussi l'occasion de livrer quelques réflexions sur l'état des lieux de la prud'homie.

En janvier 2013, une réforme de plus visant à faciliter les ruptures de contrat et à déjudiciariser les relations sociales est intervenue avec l'accord sur la sécurisation de l'emploi : ce qui était recherché et est arrivé avec la rupture conventionnelle va se produire à présent avec les dispositions réformant les licenciements collectifs.

Un accord intitulé : « nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » mais qui masque un objectif essentiel : celui de limiter les recours contre les décisions des entreprises, pour diminuer considérablement, toute source de contentieux.

Cette manière d'orienter la « modernisation » de notre « modèle économique

et social » n'est pas née de la dernière crise.

Déjà en 2005, le CNE avait été présenté comme levier d'une politique de développement de l'emploi et de lutte contre le chômage en permettant de renvoyer le salarié sans préciser aucun motif moyennant le versement d'une prime. Un dispositif finalement déclaré par l'Organisation internationale du travail (OIT) non conforme à la convention n°158 ratifiée par la France.

EN 2008, c'est la rupture conventionnelle qui a permis aux salariés d'échanger des droits au chômage contre leur droit d'agir en justice.

Dans un contexte beaucoup plus dégradé, l'accord national interprofessionnel de 2013 prolonge l'esprit de celui de 2008.

Alors que la suppression de l'autorisation administrative de licenciement était perçue comme une victoire en 1986 (avec la promesse, bien imprudente, de création de plusieurs centaines de milliers d'emplois), l'accord de 2013 veut protéger le licenciement des incursions du juge judiciaire. Dorénavant, un accord d'entreprise pourra s'affranchir des règles inscrites dans le code du travail concernant la procédure de licenciement économique, l'ordre des licenciements et le contenu même du PSE. Si les contestations en justice demeurent (avec une réduction des délais de contestation), l'objectif est de dissuader en pratique l'action en justice par l'existence d'une forme de « caution » syndicale de la mesure. De plus, en cas d'absence d'accord d'entreprise, l'accord prévoit une procédure d'homologation administrative préalable du PSE (et non le contrôle administratif) qui à l'instar de celle pratiquée pour les ruptures conventionnelles s'avère des plus légères.

L'accord comporte également des dispositions visant à échapper à la procédure de licenciement économique avec la facilitation des mobilités internes, la simplification annoncée des dispositifs d'activité partielle ; les accords dits de maintien dans l'emploi et accords d'entreprises d'une durée maximale de deux ans permettant à ces dernières, en cas de graves difficultés conjoncturelles, de modifier substantiellement le salaire et/ou le temps de travail des salariés. Et surtout, l'accord prévoit dorénavant que le salarié refusant ces modifications pourra être licencié sans contestation possible des motifs du licenciement. Et que lorsque les conditions d'un licenciement économique collectif seront rassemblées, la procédure prévue dans ce cas ne sera pas applicable. On peut d'ores et déjà douter de la validité d'une telle disposition au regard du droit communautaire et des conventions de l'OIT...

Il s'agit ici d'une mutation sans précédent dans le droit des ruptures des contrats.

Lorsque le juge n'a pu être évité, l'article L1235-1 du code du travail prévoit désormais une limitation des indemnités versées au salarié en fixant un barème.

Un barème d'autant plus critiquable que le seul critère pris en compte pour évaluer le préjudice est l'ancienneté alors que l'âge, les charges de famille, l'emploi dans le bassin d'activité, les circonstances de la rupture sont d'autres éléments essentiels pour une juste indemnisation du préjudice.

Une disposition étonnante qui vise à affaiblir la mission conciliatoire du bureau de conciliation alors même que la Cour de cassation considère 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* ». (Cass. Soc 28 mars 2000, *Durafruid c/ Martin & CFDT*). Le juge conciliateur ne sera plus désormais qu'un juge « homologateur » tenu par un barème.

Cette situation est totalement dérogoratoire au droit commun de la réparation des dommages, et au droit commun des transactions, qui implique des concessions réciproques. On voit mal ce qui la justifierait dans ce domaine particulier, et une telle disposition ne pourrait être que jugée discriminatoire entre les salariés, selon qu'ils transigent hors, ou devant le bureau de conciliation;

Au lieu de donner des moyens, on règle le problème autrement, on indique aux juges ce qu'ils doivent proposer au détriment des intérêts du justiciable ! Je ne pense pas que ce barème aidera à réduire le flux des dossiers. En outre, le salarié a besoin de discussion et d'une vraie conciliation. Agir devant le conseil de prud'hommes n'est pas seulement une question d'argent, c'est aussi une question d'honneur.

A cette forte incitation à accepter au plus vite une transaction, l'accord ajoute une surveillance accrue dans l'allocation de dommages et intérêts par le juge.

Si le contentieux a toujours occupé une place importante dans l'argumentaire économique sur l'emploi, on peut noter un infléchissement dans la critique. En effet, avant la crise, le contentieux était présenté comme un obstacle à la création d'emplois. Avec la crise de 2008, le contentieux est décrit comme un obstacle au maintien de l'emploi.

Pour convaincre les salariés qu'il est de leur intérêt de renoncer au contentieux, les promoteurs des réformes promettent des garanties en contrepartie. Ainsi naissent les termes de l'échange, résumés dans l'oxymore de flexicurité, reposant sur un triptyque : flexibilité interne dans le travail, flexibilité externe du contrat de travail, allocation de droits aux salariés quittant l'entreprise.

Cette formule d'échange de type transactionnel n'est pas nouvelle. Elle trouve sa première occurrence en France avec la loi sur les accidents du travail du 9 avril 1898, présentée alors comme une « transaction » entre les droits des ouvriers et des patrons : des droits sociaux pour les ouvriers, contre la renonciation à agir contre l'employeur...

L'ANI de 2013 ne déroge pas à la tradition. Nombre des prétendus « droits nouveaux » obtenus par les salariés en 2013, comme en 2008, apparaissent à l'analyse n'être que la faible contrepartie de leur renonciation à défendre la cause de l'emploi.

On l'a bien compris, beaucoup de personnes se penche sur la prud'homie, mais pas forcément avec une attention bienveillante.

Quand ce ne sont pas les dispositifs permettant de contourner le juge qui rongent le tribunal, ce sont les modifications fondamentales avancées par les deux ministères concernés par la prud'homie (Justice et Travail), qui viennent bouleverser l'ensemble de la juridiction prud'homale.

L'objectif étant de mettre fin au rôle des Prud'hommes et de fragiliser particulièrement le salarié partie faible du contrat de travail que nous accueillons à la barre de cette juridiction comme étant l'ultime recours pour obtenir réparation.

Ainsi, le Ministère de la Justice a ouvert un vaste chantier pour réformer les juridictions. Sous le vocable : « **les juridictions du XXI^e siècle** »

Le Ministère du Travail, quant à lui, veut supprimer les élections prud'homales en considérant qu'une simple désignation sur la base de la représentativité issue de la Loi du 20 août 2008 suffirait.

Les deux ministères s'accordent également sur une réforme du mode de formation des Conseillers. Celle-ci relève aujourd'hui de la responsabilité des organisations syndicales, elle serait confiée à l'École Nationale de la Magistrature et/ou à l'école des personnels de greffe .

Dans un premier mouvement, le Ministère du Travail veut faire voter, d'ici fin février 2014, une loi au parlement sur la formation professionnelle, incluant un volet dialogue social, lui-même incluant un chapitre sur la suppression des

élections prud'homales. Ce texte propose de donner au gouvernement la possibilité de légiférer par ordonnance sur cette question.

Les conseils de prud'hommes, avec leur juges conseillers, non professionnels et élus par leur pairs, sont une force inestimable pour les salariés qui veulent obtenir réparation d'un préjudice qu'ils estiment avoir subi.

Est-ce pour cette raison qu'ils font l'objet d'attaques incessantes visant à rendre la juridiction prud'homale de plus en plus difficile d'accès ?

C'est en tout cas dans cette perspective que l'élection des Conseillers Prud'hommes salariés au suffrage universel est remise en cause.

Rappelons que les Conseillers Prud'hommes sont des juges élus tous les 5 ans. Ils sont 14 500 répartis en 209 conseils sur tout le territoire national. Chaque année, 200 000 affaires sont traitées.

La possibilité d'agir devant un Conseil de Prud'hommes est partie intégrante des garanties collectives qu'ont les salariés pour faire respecter leurs droits.

Les Conseils de Prud'hommes, ce sont aussi des viviers d'emplois : il y a 1 240 personnes qui travaillent au côté des conseillers. Ce sont les personnels de greffe, les secrétaires administratives, etc. sans compter toutes les entreprises sous-traitantes qui entretiennent la vie d'un lieu tel qu'un tribunal dans une ville.

Les conseillers prud'hommes sont la seule instance judiciaire où les juges (conseillers prud'hommes) ont vu, depuis 2009, leur temps d'activité réglementé, ce qui les prive de bonnes conditions pour exercer leur charge.

En 20 ans : 50% des personnels de greffe et administratifs ont été supprimés.

Si la justice prud'homale fonctionne moins bien qu'il y a quinze ou vingt ans, c'est tout simplement parce qu'on lui a supprimé des moyens humains et matériels. L'État, qui doit assurer le bon fonctionnement de sa justice a été condamné à plusieurs reprises pour des délais excessifs en matière de procédure prud'homale.

Le Ministre du travail évoque le taux de participation aux élections prud'homales « *qui ne cesse de décroître* » en appelle à « *une évolution des modalités de désignation des conseillers prud'hommes* » et en conclue que le mandat des conseillers prud'hommes se terminant au plus tard le 31 décembre 2015 « *cette échéance importante se prépare aujourd'hui* ».

La proposition d'une désignation liée aux élections de représentativité résiste mal à un certain nombre d'arguments.

Les salariés qui ont voté aux élections professionnelles et de représentativité n'ont pas voté pour élire des conseillers prud'hommes, mais pour une représentativité syndicale donnant le pouvoir de négocier en leurs noms des accords collectifs.

Notons que les conseillers prud'hommes salariés seraient désignés selon des critères établis par la représentativité, alors que les conseillers employeurs le seraient selon d'autres critères tout ceci pour composer une juridiction de l'ordre judiciaire, rendant la justice au nom du peuple Français !! J'ajoute qu'il est pour le moins curieux qu'en terme de légitimité, la même analyse ne concerne pas les élections des élus consulaires des Tribunaux de Commerce qui reposent sur une participation d'à peine 20% contre 25 % pour les dernières élections prud'homales.

Je voudrais rappeler que les Prud'hommes ont vu le jour en 1806 à Lyon et connaissent le même mode de fonctionnement depuis 1979 et que historiquement, les femmes ont acquis le droit de vote aux élections prud'homales en 1907 bien avant qu'elles l'acquièrent aux élections politiques en 1946 ! Ce qui donne au scrutin prud'homal un caractère historique de « précocité » dans la promotion de la démocratie et des principes d'égalité dans notre pays !

Par ailleurs, Le 4 février 2013, la Garde des sceaux a mis en place deux groupes de travail, l'un piloté par Didier Marshall, premier président de la cour d'appel de Montpellier, pour mener une réflexion sur les juridictions du 21ème siècle, avec comme objectif défini dans la lettre de mission : « *Le rattachement fonctionnel à un tribunal de première instance des juridictions prud'homales commerciales et sociales, ainsi qu'une nouvelle organisation judiciaire des cours d'appel.* » On mesure tout de suite le sort réservé au paritarisme dans les prud'hommes et à la place du juge non professionnel.

La commission Marshall propose de créer un tribunal du travail, nouvelle appellation du conseil des prud'hommes, où la procédure débiterait par une tentative de conciliation. En cas d'échec, l'affaire serait renvoyée devant une formation mixte, composée d'un magistrat professionnel, qui la présiderait, et de deux conseillers élus. Tout en formulant cette proposition, le groupe de travail reconnaît qu'il est nécessaire de tenir compte de la forte opposition affirmée par les conseillers prud'hommes envers l'échevinage perçu par eux comme source d'une perte d'identité et d'un probable désinvestissement. Dès lors, pour équilibrer ses préconisations, le groupe de travail suggère également l'introduction de l'échevinage en appel.

Il faut dire que le débat concernant l'échevinage dans les conseils de

prud'hommes, est récurrent depuis 30 ans, avec à chaque fois la mise en cause des compétences des conseillers et du système paritaire qui génèreraient un fort taux de départage, un faible taux de conciliation, un taux important d'appel des décisions, avec son corollaire, la taille des juridictions qui traiteraient un faible nombre d'affaires.

Balayons tout de suite le dernier argument qui a déjà été utilisé en 2008 pour fermer 62 conseils de prud'hommes, organisant une désertification sociale dans nombre de départements ; tantôt on accuse les « grands » conseils de tous les maux, départage, longueur de la procédure etc...tantôt les « petits » sont pris pour cible.

Peut-on raisonner strictement en termes de statistiques sans prendre en compte la nature du contentieux, car les CPH traitent principalement du licenciement (88% des affaires) et ce sont les salariés qui à 99% saisissent la juridiction.

Concernant le taux de conciliation jugé trop faible, est-il besoin de rappeler que le taux actuel est plus élevé que le taux de 1985, que les dispositions de l'ANI concernant le barème dit social ne vont pas dans le sens d'un meilleur taux de conciliation eu égard à la complexification des procédures puisque ce barème ne s'appliquera que pour les sommes résultants de la rupture du contrat (licenciement) mais pas pour les autres demandes (congrés payés, heures supplémentaires, exécution déloyale du contrat etc...).

S'agissant du taux d'appel, ce dernier a subi peu de dégradation si on observe qu'en 1983 il était de 54,14 % et en 2010 de 58%.

Outre le fait qu'il faut apprécier ce chiffre au regard de la nature du contentieux prud'homal, il ne faut pas ignorer que le calcul du taux de ressort a changé, désormais on additionne le montant des chefs de demande, alors qu'avant, on les prenait un par un ce qui bien sûr, offre la voie de l'appel à plus de décisions, 70 % des décisions des CPH étant susceptibles d'appel, le taux d'appel variant peu entre petits et grands conseils.

Au final, on peut s'interroger sur les moyens qu'on donne à la justice en général, et à la justice prud'homale en particulier, sachant qu'il manque environ 300 postes dans les greffes, sans compter le nombre de magistrats départiteurs qui reste bien insuffisant, le budget de la justice n'est-il pas le 32^{ème} de l'union européenne, et le 15^{ème} des pays les plus riches !

Je terminerais ce discours par 3 bonnes nouvelles.

Tout d'abord la fin du timbre fiscal de 35 euros qui avait été instauré en octobre 2011 pour toute instance introduite devant les juridictions civiles.

Ensuite l'arrêt des audiences de médiation payantes qui avaient été introduites en 2012 dans notre Conseil. Sur 96 propositions de médiations, 11 ont été acceptées pour au final se solder toutes par un échec. Alors qu'on reproche à la conciliation gratuite son faible taux (10%) force est de constater que la médiation payante n'a pas fait mieux avec 0 %.

Et enfin, l'évènement marquant au niveau du renouvellement des effectifs du greffe de notre conseil de prud'hommes : 2 départs en retraite pour l'arrivée de 2 greffières soit un renouvellement de la moitié de l'effectif du greffe.

Madame Thérèse Sauvage qui est arrivée en septembre 2013 du TGI de Chambéry en remplacement de Monsieur Ferrari.

Madame Christine Guillaume qui a quitté le conseil de prud'hommes de Martigues pour occuper désormais les fonctions de Chef de greffe de notre juridiction.

À toutes les deux, je voudrais leurs souhaiter un plein succès dans l'accomplissement de leurs nouvelles fonctions au service de notre institution

À l'ensemble du personnel du greffe, quel que soit le poste que vous occupez, je redis ma gratitude pour le travail accompli : chacune de vous est le maillon indispensable de notre chaîne judiciaire et je vous renouvelle mes encouragements pour votre collaboration avec les conseillers prud'hommes.

Je vous remercie de votre attention et vous réitère tous mes vœux pour cette nouvelle année.

Monsieur le bâtonnier, vous avez la parole

Je donne à présent la parole au Président élu.