

AUDIENCE SOLENNELLE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES D' ARLES

LE 11 JANVIER 2016

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 2016.

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

Madame la greffière 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 ainsi qu'en mon nom, permettez-moi d'adresser à tous mes vœux les meilleurs d'une bonne année 2016, une année de bonheurs et de succès tant personnels que professionnels.

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

Je voudrais remercier très sincèrement tous les Conseillers 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.

Cette audience n'est pas une audience ordinaire. Prévue par le code de l'organisation judiciaire, elle permet à notre juridiction de rendre compte de son activité et des difficultés auxquelles elle est confrontée. Ce bilan s'adresse aussi à nos concitoyens, au nom desquels la justice est rendue.

Je vais donc prendre quelques minutes, pour apporter sur l'activité de notre juridiction quelques éclairages, qui seront, je vous rassure, particulièrement synthétiques.

L'examen du bilan de notre juridiction révèle une baisse des chiffres entre les années 2014 et 2015 : 570 affaires nouvelles ont été introduites en 2015 (toutes sections confondues) contre 734 en 2014, dont 461 en procédure normale et 109 en référés.

S'agissant des affaires en cours, il y en avait 988 en 2014, le chiffre actuel est de 806 ;

En ce qui concerne les affaires terminées (toujours toutes sections confondues) elles sont au nombre de 553 soit 26,65 % de moins qu'en 2014;

Sur les 553 affaires terminées, 108 ont fait l'objet d'un appel ce qui porte le taux d'appel à 19,5%. Si on retranche les 111 affaires en référé, le taux d'appel est de 24,2 %. Devant le juge départiteur, il passe à 40,3 %.

La durée moyenne totale de toutes les affaires se terminant par un jugement passe de 16,1 mois à 14,3 mois. Si l'on détaille, il est de 14 mois et demi lorsqu'un avocat est présent, contre 4,7 mois lorsque il n'y a aucune représentation ou assistance.

Une durée ramenée à 10 mois pour les jugements terminés sans départage.

L'amélioration des délais est à souligner, car elle révèle l'effort des

conseillers en dépit des difficultés qu'ils rencontrent depuis l'allongement de leur mandat avec comme conséquence un nombre important de démissions de leurs collègues et tous les déboires qu'ils subissent pour les remplacements lorsqu'il y a une vacance. Elle est aussi la conséquence de l'augmentation dans certaines sections du nombre d'audience décidé par les deux collègues.

Je félicite cette année encore les conseillers pour leur implication et je les encourage à poursuivre dans ce sens.

À propos des démissions, le Conseil en comptabilise onze depuis 2014. Cinq côté salarié et six côté employeur. Sur les onze démissions, cinq conseillers ne seront pas remplacés dont quatre pour la seule section Industrie, (3 employeurs, 1 salarié), ce qui pose de grosses difficultés de fonctionnement dans cette section.

Pour permettre à la section Industrie de continuer à fonctionner, il est donc envisagé de détacher des conseillers d'une autre section, par ordonnance, et ce, conformément à l'article L1423-10 du code du travail.

Nous sommes encore saisis d'un nombre trop important de demandes de renvois en Bureau de Jugement, en raison notamment du non-respect des dates d'échanges de pièces convenues à l'audience de Conciliation, pénalisant de fait le fonctionnement du Conseil en surchargeant inutilement le rôle.

Concernant la question des renvois, il convient de préciser que le fait de les accorder ou pas relève du pouvoir souverain du juge. L'affaire doit être renvoyée par le Bureau de Conciliation en Bureau de Jugement que si elle est en état d'être plaidée.

À ce sujet, j'incite l'ensemble des conseillers à veiller à ce que les demandes de renvoi soient plaidées à l'audience en leur rappelant que « si les parties ont la libre disposition de l'instance, l'office du juge est de veiller au bon déroulement de celle-ci dans un délai raisonnable ». Cette exigence est une des garanties que nous devons aux justiciables.

J'observe que pour 2015 le chiffre officiel du taux de départage, est de 35,1 % contre 22% l'année précédente, une hausse qui s'explique par les partages de voix rendus dans les affaires en

séries, sachant que sur 181 saisines du juge départiteur au cours de l'année 2015, 104 appartiennent à une série.

Je voudrais cependant rappeler aux conseillers que le départage doit rester exceptionnel et être fondé uniquement sur des divergences d'interprétation du droit. Chacun doit accomplir sa mission, avec la conviction que l'acte de juger implique un effort permanent sur soi-même, sachant que le départage conduit à un allongement substantiel des délais puisque le délai moyen actuel d'une affaire en départage dépasse à présent les 40 mois.

Un délai excessif qui a conduit certains justiciables, éprouvés par la lenteur de la justice prud'homale, à saisir le Tribunal de Grande Instance de Tarascon d'une action en responsabilité à l'encontre de l'État.

43 recours concernant les délais excessifs de notre juridiction ont été engagés en 2015, contre une trentaine en 2014. Des actions qui conduisent à des décisions condamnant l'État en raison des dysfonctionnements de la justice.

Cette carence du service public de la justice conduit à l'apparition de stratégies de contournement et d'évitement du juge; une des mesures qui connaît un engouement important depuis sa mise en place, concerne la rupture conventionnelle.

Cette dernière n'en demeure pas moins particulièrement gênante. Il est évident qu'au regard des délais de procédure, un salarié qui se voit proposer une rupture conventionnelle l'acceptera à moindre coût plutôt que d'engager une procédure de contestation du licenciement beaucoup plus longue. Ainsi, la violation des délais raisonnables, particulièrement en matière sociale, emporte des conséquences lourdes de sens, en ce qu'elles reviennent sur les fonctions et la cohérence même du droit du travail dans sa dimension protectrice des travailleurs. Elles sont lourdes de symboles, puisqu'elles contraignent nombre de justiciables à évaluer leur propre préjudice, ainsi qu'à mettre en balance le respect de leur droit et leur propre moyen de subsistance.

Je terminerais ce bilan en abordant le fonctionnement de la juridiction en rappelant que dans de nombreux conseils, les conseillers se plaignent du manque d'espace et de moyens pour

rendre la justice dans des conditions normales.

Les conseillers et le personnel du greffe du Conseil d'ARLES souffrent depuis ces dernières années de l'inconfort de leur situation notamment en raison de l'état de délabrement du bâtiment qui abrite notre tribunal.

Outre, le manque de moyens les plus élémentaires pour pouvoir travailler correctement au service de tous, l'institution aurait besoin de travaux de rénovation en matière de sécurité, de sûreté et tout particulièrement en ce qui concerne l'accès des personnes en situation de handicap.

Une proposition de relogement est en ce moment à l'étude. Comme nous sommes en période de vœux, souhaitons qu'une réponse nous arrive très rapidement pour permettre à notre Conseil de Prud'hommes de fonctionner dans des conditions satisfaisantes, sachant que des travaux vont bientôt débuter dans ce bâtiment, ce qui va occasionner des désagréments supplémentaires notamment au niveau de nuisances sonores qui risquent fort de perturber les audiences.

Je ne peux clôturer ce discours sans vous livrer quelques réflexions sur l'état des lieux de la prud'homie.

État des lieux que je diviserai en trois volets.

Le premier volet concerne la future désignation des Conseillers Prud'hommes qui met fin aux élections prud'homales.

En rénovant en profondeur les règles de la représentativité syndicale, fondée désormais pour l'essentiel sur l'audience des syndicats aux élections professionnelles, la loi du 20 août 2008 a porté un coup mortel aux élections prud'homales au suffrage universel, élections qui constituaient pourtant un modèle de démocratie sociale.

Selon les dernières sources, le groupe de travail mis en place en mars dernier auprès de la Direction générale du travail pour déterminer la future désignation des conseillers prud'hommes est parvenu à un texte définitif. Ce dernier devrait s'appliquer à compter de 2017.

Les conseillers prud'hommes seront désormais « nommés conjointement par le ministre de la justice et le ministre du travail tous les quatre ans, par Conseil et section, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles ».

Le nombre de sièges attribué aux organisations syndicales et professionnelles sera déterminé en fonction « des suffrages obtenus au niveau départemental dans le cadre de la mesure de l'audience syndicale » et l'attribution effective des sièges continuera à se faire « à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne ».

Dorénavant les affaires introduites devant les Conseils de Prud'hommes ne seront plus affectées dans les sections en rapport avec le code NAF, mais en fonction de la convention collective applicable au moment de la saisine.

Les conditions pour être désigné Conseiller Prud'homme , seront identiques à celles de l'élection , mais devront en outre satisfaire à une condition de capacité, condition remplie dès lors que le candidat aura, soit « exercé une activité professionnelle de deux ans dans les dix ans précédant la candidature », soit exercé en qualité de juge prud'homal « dans les dix ans précédant la candidature », ce qui exclut les chômeurs et précaires qui sont pourtant les principaux utilisateurs de la juridiction prud'homale.

La loi Rebsamen a quant à elle fait inscrire la parité dans les conditions de désignation.

Voilà pour les grandes lignes du projet d'Ordonnance portant sur la désignation des Conseillers Prud'hommes, sachant qu'il faudra évidemment attendre, la version définitive de l'ordonnance qui sera élaborée dans le cadre du processus lié à la loi d'habilitation et qui devra être soumise aux députés avant sa publication.

Le second volet porte sur la loi Macron, de son nom officiel « Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » du 6 août 2015, adoptée à coup de 49-3.

Outre qu'elle généralise la faculté pour les parties de recourir à une justice privée et payante avec deux modes de règlement amiable des conflits (qui a connu d'ailleurs, au niveau de la médiation, un échec total sur le Conseil d'ARLES) , introduit la

création d'un défenseur syndical, rapproche le statut de conseiller prud'homme de celui des autres magistrats avec une formation initiale obligatoire, énonce les obligations déontologiques des conseillers prud'hommes, cette loi renforce la phase de conciliation.

Désormais, on ne parle plus de bureau de conciliation, mais de bureau de conciliation et d'orientation (BCO).

Conçue comme une étape essentielle de la procédure, le texte précise que, dans le cadre de sa mission, le BCO pourra entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

Selon l'article L. 1454-1-3 nouveau du Code du travail, si, sauf motif légitime, une partie ne comparaît pas, personnellement ou représentée, le BCO pourra statuer en tant que bureau de jugement dans sa formation restreinte. Il formera sa conviction et jugera alors l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie présente a contradictoirement communiqué à celle qui n'y est pas. Cette disposition vise à inciter les parties à se présenter aux audiences de conciliation, trop souvent jugées « facultatives ».

En cas d'échec de la conciliation, le BCO pourra (*Article L1454-1-1 du Code du travail*) :

- Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte qui doit alors statuer dans un délai de 3 mois ;

- Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le bureau de jugement en formation dites de « départage », qui n'est rien d'autre que de l'échevinage. Mais que faut-il entendre par « nature du litige » ? La loi n'a pas pris soin de le préciser.

Outre que cette disposition encourage l'échevinage, il est fort à craindre qu'un recours systématique à cette formation ne paralyse d'avantage le système par manque de magistrats disponibles pour assurer ces audiences.

- Et si ces deux possibilités sont écartées, le BCO renverra alors l'affaire devant le bureau de jugement dans sa composition classique (deux conseillers salariés et deux conseillers

employeurs).

Pour toutes les instances introduites depuis le 7 août 2015, le BCO assurera également la mise en état des affaires. Une procédure qui aura nécessairement une incidence sur l'indemnisation des conseillers qui auront à étudier, les pièces éventuellement produites par les parties; Or, là encore, la loi ne précise rien sur ce point.

Le texte prévoit également d'exiger dès la saisine une requête écrite qui doit :

- contenir un « exposé sommaire » des motifs de la demande,
- mentionner chacun des chefs de celle-ci,
- et être accompagnée des pièces que le demandeur souhaite utiliser.

Une première version du décret exigeait même qu'il envoie à ses frais les pièces en recommandé avec accusé de réception à l'employeur. Elle frappait aussi l'action de nullité si ces conditions n'étaient pas remplies. Face aux protestations de l'ensemble des syndicats représentés au Conseil Supérieur de la Prud'homie, la chancellerie a reculé sur ces deux points, mais la requête écrite est maintenue.

Cette requête revient à instaurer une procédure écrite aux prud'hommes caractérisés jusqu'ici par l'oralité, et oblige pratiquement les salariés à prendre un avocat, ce qui peut décourager voire exclure les salariés les plus fragiles et ceux qui ont les plus faibles demandes, qui sont aussi les plus pauvres. »

L'article 258 de la loi a également mis en place un référentiel indicatif établi en fonction de l'âge, l'ancienneté et de l'aptitude de la personne à retrouver un emploi, qui devra être appliqué par les conseillers prud'homaux en cas de licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse.

Les juges feront une appréciation subjective pour déterminer le quantum de l'indemnité. Il en sera autrement lorsque les parties en feront la demande. Dans cette hypothèse, le juge devra appliquer strictement le référentiel indicatif.

Cette mesure sera établie après avis du Conseil supérieur de la prud'homie, selon les modalités qui seront définies par décret.

S'il nous reste des inquiétudes sur la portée réformatrice de cette loi, qu'on se rassure, le gouvernement a finalement trouvé le moyen de relancer l'économie française, et de lutter contre le chômage en plafonnant le montant des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif.

Ce barème impératif devait s'imposer au juge, sauf dans les cas de manquement grave de l'employeur. Le texte fixait dans un tableau des montants minima et maxima d'indemnisation selon l'ancienneté du salarié, mais aussi en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Un dispositif qui a été invalidé par le Conseil constitutionnel au motif que le critère lié à la taille de l'entreprise est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi dès lors qu'il ne présente aucun lien avec le préjudice subi par le salarié du fait de la perte de son emploi.

Suite à cette censure, le Ministre de l'économie ayant montré sa détermination à cet égard, a annoncé que le dispositif serait adapté et réintroduit dans un nouveau projet de loi.

À propos de l'indemnisation, je voudrais rappeler que les dommages et intérêts ont pour fonction de remettre la personne ayant subi un dommage dans l'état où elle se serait trouvée si elle n'avait pas subi de dommage.

Or le Conseil des Prud'hommes est composé à part égale d'employeurs et de salariés, manière de garantir à un salarié injustement licencié une juste évaluation de son préjudice. Car l'entreprise n'est pas que la chose de l'actionnaire, chaque salarié, cadre ou ouvrier, par son labeur, contribue à la richesse de l'entreprise, il est donc bien naturel qu'il acquière un certain nombre de droits vis-à-vis de son employeur.

Le droit de ne pas perdre son travail sans cause réelle et sérieuse est un droit fondamental reconnu comme tel, par l'Organisation Internationale du Travail.

Cette loi revient sur la conception française de l'entreprise et de notre rapport au travail, sans doute parce que la pensée économique dominante – du moins celle au pouvoir – comptabilise dans un prétendu coût du travail, le coût du licenciement et

explique le chômage des sociétés développées, par ce soi-disant coût du travail. Malheureusement, les multinationales n'ont pas attendu que le coût du licenciement soit moins cher pour délocaliser sans cause réelle et sérieuse leur industrie hors de l'Hexagone.

Au final, et pour conclure sur ce sujet, on a bien compris que la loi « MACRON » tente d'uniformiser cette juridiction, de la soumettre aux « standards européens », de "faire rentrer les Conseillers prud'hommes dans le rang" en balayant la spécificité de cette juridiction unique en Europe : une justice du travail rendue par des juges issus du monde du travail et de façon paritaire.

Le troisième et dernier volet traite de la réforme du code du travail qui va connaître en ce début d'année sa première étape avec comme tremplin la publication par Messieurs Badinter et Lyon-Caen du petit opuscule : Le travail et la loi.

Les auteurs proposent une déclaration des droits du travail qui seraient circonscrits à l'énoncé de cinquante grands principes, ceux-ci devant ensuite être déclinés soit par le Code du travail lui-même, soit par la négociation collective.

On sait bien que la tendance au détricotage actuel du droit du travail passe depuis quinze ans par le canal de la négociation collective d'entreprise, avec en apothéose le fait de rendre la loi supplétive dès lors qu'un accord existe entre partenaires sociaux, sous réserve d'un ordre public minimal, réduisant ainsi à peau de chagrin le principe de faveur.

Or, dans un rapport de force défavorable aux travailleurs en période de crise, il est illusoire de penser que de la négociation collective d'entreprise puisse jaillir un renforcement des protections des salariés. Le droit sera en réalité plus complexe car chaque salarié et chaque employeur devront s'interroger sur les textes qui régissent leurs rapports en fonction de la profession ou de la région ou de l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

Ce n'est pas en s'amaigrissant, que le Code prendra du muscle puisqu'il risque à terme de ne s'appliquer qu'à défaut d'un droit conventionnel régressif et obèse.

Aucune enquête sérieuse n'a jamais démontré un lien entre l'importance des protections relevant du Code du travail et le nombre de chômeurs, Si les entreprises n'embauchent pas, c'est peut-être tout simplement parce que le carnet de commandes ne le permet pas.

Enfin, il est regrettable que les auteurs reprennent à leur compte la rhétorique actuelle sur la peur des PME d'embaucher en raison de la prétendue complexité du Code du travail qui ne sert en réalité que les intérêts de ses détracteurs qui rêvent du travail sans la loi.

Je clôturerai ce discours par une note positive ;

En effet, nous venons d'apprendre que le poste d'Adjoint Administratif créé depuis plusieurs années et resté désespérément vacant, sera officiellement pourvu le 1er mars prochain. Nous aurons donc le plaisir de l'accueillir et je lui souhaite un plein succès dans l'accomplissement de ses fonctions au service de notre institution.

J'en profite pour saluer le travail accompli tout au long de l'année par l'ensemble du personnel du greffe, et je leur renouvelle mes encouragements pour leur 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.

Muriel Ré

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