

AUDIENCE SOLENNELLE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ARLES

LE 23 JANVIER 2018

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 2018.

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 2018, 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 fait

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. Prévues 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.

Cette audience sonne aussi le glas d'un grand rendez-vous social quinquennal que constituaient les élections prud'homales et fait disparaître des conseils de prud'hommes les derniers juges élus au suffrage universel.

Une élection où historiquement, les femmes ont acquis le droit de vote et d'être éligible en 1907 bien avant qu'elles l'acquièrent aux élections politiques en 1946! Une élection qui a également donné le droit de vote aux travailleurs étrangers, conférant ainsi au scrutin prud'homal un caractère historique de « précocité » dans la promotion de la démocratie et des principes d'égalité dans notre pays !

Ce rendez-vous social est aujourd'hui remplacé par une désignation qui exclut un grand nombre de salariés de la possibilité qu'ils avaient jusque là d'élire leurs juges, modifiant profondément les équilibres des organisations syndicales, en affaiblissant certaines, mais peut-être était-ce là le but recherché par le gouvernement.

Je voudrais rendre hommage aux conseillers qui ont cessé leur fonction et les remercier pour l'effort qu'ils ont accompli pour mener leur mission jusqu'au terme de leur long mandat.

J'en profite pour présenter mes chaleureuses félicitations aux 28 nouveaux. Je leur souhaite un plein succès dans l'accomplissement de leurs nouvelles fonctions. Leur nouveau statut leur confère des pouvoirs importants pour trancher les litiges. J'espère qu'il seront des magistrats dignes et loyaux comme le prescrit le serment qu'ils ont prêté

Certes, leur connaissance du climat des entreprises leur permet de juger avec clairvoyance mais, cela ne suffit pas. Intégrés dans l'appareil judiciaire, les conseillers prud'hommes doivent connaître le droit du travail, apprendre à lire et interpréter les textes et les décisions de jurisprudence leur permettant de remplir correctement le mandat pour lequel ils ont été désignés. Ce n'est pas chose facile.

Avant de dresser le bilan de la juridiction, cette nouvelle mandature me donne l'occasion de retracer en quelques lignes l'histoire de cette institution originale dans le paysage judiciaire français.

Les conseils des prud'hommes sont le résultat d'un long processus historique multiséculaire. Ils constituent l'un des piliers du droit français.

C'est le 18 mars 1806 qu'une loi créant un conseil de prud'hommes à Lyon est promulguée par Napoléon 1^{er}. Les conseils avaient été créés pour « la fabrique » avant tout pour le textile, secteur dominant de l'économie. Leur extension à d'autres structures de production se fera progressivement, un décret du 11 juin 1806 permettant l'extension de l'institution prud'homale à d'autres villes et activités.

Dans la première moitié du XIX^e siècle, les prud'hommes étaient entièrement composés de patrons, contremaîtres et chefs d'atelier, ce qui, ajouté à l'interdiction du droit de grève et du droit d'association (Loi Le Chapelier votée 1791) attribue un pouvoir exorbitant aux employeurs, le droit du travail n'existant pas, c'est l'article 1781 du code civil qui s'appliquait en proclamant que «le maître est cru sur son affirmation».

Un système qui renforce la dictature patronale mise en place pendant la révolution industrielle; il n'y a plus aucun contre pouvoir du côté des salariés, et les conséquences sociales en sont terribles: baisse des salaires, précarité, travail des enfants, misère, malnutrition, réduction de l'espérance de vie, etc.

À la suite de la révolution de 1848, la Deuxième République remanie la législation des prud'hommes par la loi du 27 mai 1848, et tous les ouvriers deviennent électeurs et éligibles. La loi confère à l'institution l'élément fort de sa forme actuelle : le paritarisme (les juges "employeurs" et "salariés" rendant ensemble les décisions).

Les conflits dont-ils étaient saisis étaient réglés à plus de 90% à l'amiable. En l'absence d'une législation détaillée sur les contrats de travail, les prud'hommes justifiaient leurs avis, conseils et jugements par les usages du lieu et de la profession.

Le règlement des conflits s'exerçait de deux façons : par la conciliation et, si celle-ci échouait, par le jugement.

La procédure de conciliation, obligatoire, se déroulait au sein d'un organisme

paritaire composé d'un membre négociant et d'un chef d'atelier : le bureau particulier.

Si le compromis était impossible, l'affaire faisait l'objet d'un jugement devant l'organe compétent : le bureau général.

Par rapport aux juridictions ordinaires, la procédure était simplifiée. Le bureau particulier devait se réunir tous les deux jours, voire tous les jours afin de liquider au plus vite les affaires en cours, tandis que le bureau général devait statuer «sur le champ» ou «au plus tard à la première séance». Les jugements devaient être «mis à exécution 24 heures après leur signification».

Au fil du temps, l'institution prud'homale fera l'objet d'importantes mutations. Il faudra plusieurs décennies pour la démocratiser.

En 1979, une loi procédera à une réforme d'ensemble de la juridiction prud'homale.

Au cours du XXe siècle, les conventions collectives vont encadrer les conditions d'exercice du travail, leur champ d'application va s'étendre, la législation du travail va se développer.

Avec la généralisation des textes légaux et conventionnels, le droit du travail sera de moins en moins constitué d'usages professionnels ou locaux.

Les relations de travail se judiciaризent (les parties se placent de plus en plus sur le terrain juridique). Les recours en appel se multiplient, contraignant d'avantage les conseillers prud'hommes à motiver en droit leurs décisions sous peine de les voir censurées par la cour d'appel.

Le conseil de prud'hommes est certes une institution originale, juridiction à part entière, mais aussi exorbitante du droit commun par sa composition et par ses règles de procédure.

Ses particularités traduisent dans le domaine judiciaire la spécificité de la relation salariale : contrat, certes, mais contrat placé sous le signe de la subordination et de l'inégalité entre les parties.

L'utilité de la justice prud'homale est indéniable. Ses décisions ont un caractère dissuasif. Pourtant, les prud'hommes ne se contentent pas de sanctionner les manquements à la législation du travail. Ils jouent aussi un rôle dans l'appréciation et l'évolution du droit.

En effet, la place de la jurisprudence est devenue particulièrement importante. Les conseils de prud'hommes ont été conduits à rendre de nombreuses décisions novatrices, reprises par les cours d'appel puis par la cour de cassation. Citons comme exemples la requalification en CDI de CDD ou de mission d'intérim successives, l'encadrement des clauses de non-concurrence et des clauses d'objectifs ou la réparation des discriminations syndicales.

Souvenons-nous également du CNE. Plusieurs conseils de prud'hommes avaient jugé que l'ordonnance instituant ce nouveau contrat ne pouvait recevoir application en droit français car elle était contraire à une convention de l'Organisation Internationale du Travail(OIT) ratifiée par la France. CNE qui depuis a été invalidé par le comité de l' OIT.

L'institution prud'homale est productrice de règles qui peuvent contrevenir à l'ordre légal établi, je dirais qu'elle est un élément clé de la démocratie sociale.

Est-ce pour cette raison qu'elle fait l'objet d'attaques incessantes visant à la rendre de plus en plus difficile d'accès ? Car il n'aura échapper à personne que beaucoup de monde se penche sur l'institution prud'homale, mais pas forcément avec une attention bienveillante.

Les attaques menées contre cette juridiction n'ont cessé de se multiplier avec la réforme de la carte judiciaire, l'instauration de l'avocat obligatoire devant la Cour de cassation à un coût prohibitif, la mise en place de la rupture conventionnelle, le renforcement de la médiation conventionnelle, la réduction progressive des délais de prescription, la complexification de la procédure de saisine portant atteinte aux principes de l'oralité et de la simplicité qui faisaient la spécificité de cette juridiction, ... Autant d'embûches qui sont venues se rajouter pour décourager le justiciable et faire abandonner la procédure afin de diminuer le nombre de dossiers à traiter.

Dans tous les Conseils de prud'hommes, le résultat est sans appel : une baisse très nette du nombre de saisines. Entre 40 % et 50 % de dossiers en moins au premier trimestre 2017 à Roubaix, 41 % à Paris, à Bobigny plus de 30 %, 40 % à Lyon... Un phénomène d'autant plus constaté pour les référés, c'est-à-dire les affaires urgentes : moins 47 % à Paris au premier trimestre, moins 50 % à Lyon.

À l'instar de l'ensemble des Conseils de Prud'hommes, notre Conseil a été saisi de moins d'affaires nouvelles en 2017 soit 25% de moins qu'en 2016

mais 40% de moins qu'en 2015 et 2014 et 60 % de moins qu'en 2013.

S'agissant des affaires en cours, il y en avait 826 en 2016, le chiffre actuel est de 623 ;

En ce qui concerne les affaires terminées (toutes sections confondues) elles sont au nombre de 620 contre 670 en 2016;

Sur les 620 affaires terminées, 174 ont fait l'objet d'un appel ce qui porte le taux d'appel à 28 %. Si on retranche les affaires en référé, le taux d'appel est de 30%. Devant le juge départiteur, il s'élève à 31,4 %.

La durée moyenne totale de toutes les affaires se terminant par un jugement passe de 19,6 mois à 19,1 mois. Une durée ramenée à 10,9 mois pour les jugements terminés sans départage.

Si l'on détaille, il est de 19,7 mois lorsqu'un avocat est présent, contre 8 mois en présence d'un défenseur syndical et seulement 1,4 mois lorsque le salarié est sans assistance.

18 recours concernant les délais excessifs de notre juridiction ont été engagés en 2017 devant le Tribunal de Grande Instance de Tarascon , contre 34 en 2016, 43 en 2015 et une trentaine en 2014.

Les condamnations répétées pour lenteur de la justice de notre tribunal, soulignent bien que les difficultés concernent uniquement les délais de traitement de la départition, la loi prévoyant un délai d'un mois maximum. La seule réponse était donc d'augmenter les moyens du juge départiteur, ce que les autorités judiciaires ont finalement fait en concluant un contrat d'objectif et de moyens destiné à améliorer le traitement des affaires en matière sociale.

Notre juridiction a donc bénéficié pour l'année 2017, au niveau du départage, de 3 juges départiteurs et d'une audience par semaine, ce qui a permis d'écouler le stock de dossiers de départage qui patientait depuis plusieurs années .

J'en profite pour remercier tous les conseillers qui ont participé par leur effort à faire baisser le taux de départage ainsi que nos juges départiteurs, Mesdames BERBACH, HOFLACK et Monsieur ROLLAND, qui avec la collaboration de Madame FAIZANT juriste assistante, ont permis à notre Conseil de remplir ses engagements pour réduire les délais de traitement et offrir un meilleur service au justiciable.

Bien qu'il soit indiscutable qu'il faille limiter le nombre de dossiers à l'appréciation du juge départiteur, il n'en demeure pas moins que le degré d'efficacité et de performance d'une juridiction s'apprécie aussi au regard des moyens humains et budgétaires donnés au service public de la justice.

Le taux de conciliation lui reste faible puisque sur 167 affaires traitées par le BCO, seulement 9 ont fait l'objet d'un P.V de conciliation : ce préliminaire obligatoire ne l'est dans les faits, que dans la forme et non sur le fond. En d'autres termes, la phase de conciliation est perçue comme une étape permettant aux parties d'accéder au bureau de jugement sans effort de conciliation effective, ce qui est regrettable.

L'idée selon laquelle la phase de conciliation du procès prud'homal est une simple phase d'enregistrement préalable à la phase contentieuse doit être combattue par l'application pleine et effective des pouvoirs du juge conciliateur, un exercice rendu encore plus difficile en l'absence de plus en plus fréquente des parties à l'audience, leur présence devant le BCO n'étant plus obligatoire.

Je précise que désormais, en cas de partage de voix lors du bureau de conciliation, cela ne donnera plus lieu à un nouveau renvoi en BCO après départage, la formation de départage du bureau de jugement étant dorénavant directement saisie de l'affaire, et ce jusqu'à sa résolution (article L.1454-2 du code du travail), encourageant ainsi l'échevinage.

Comme je l'ai annoncé, l'année 2017 marque un effondrement du nombre de saisines qui se répète depuis 2013. En effet, depuis 2013, 4 réformes du code du travail ont été menées – loi dite « sécurisation de l'emploi », loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri – ayant toutes en commun de faire reculer les droits des salariés sans qu'il y ait eu une incidence sur le taux de chômage.

Dans une mise en scène à l'américaine, Emmanuel MACRON a signé, sous l'œil des caméras, les dernières ordonnances réformant le code du travail avec de nouvelles possibilités de flexibiliser le marché du travail et museler encore un peu plus les droits des salariés. L'encre des ordonnances et des décrets d'application parus dans le JO du 22 décembre à peine sèche, voilà que de nombreuses entreprises font déjà part de leur intention d'avoir recours à la rupture conventionnelle collective.

Une tactique de contournement du droit du licenciement économique. Avec ce gouvernement, la flexibilité s'accompagne de l'insécurité, ce que Jean

JAURES décrivait comme «la perpétuelle incertitude de la vie et la perpétuelle dépendance».

La ministre du travail qui se veut psychologue, justifie sa mesure en avançant qu'elle évitait «le traumatisme du licenciement». Décidément, l'art de la contrefaçon touche les mots.

D'autres nouveaux outils créés par les ordonnances réformant le code du travail se révèlent très inquiétants. À titre d'exemple j'en citerai 3 :

Le premier outil concerne la barémisation des indemnités prud'homales.

Retoqué en 2015 par le Conseil Constitutionnel, revoilà le barème et le plafonnement des indemnités prud'homales; il s'agirait de dicter au juge, selon certains critères, le niveau des conditions financières à infliger aux entreprises en cas de licenciement abusif.

Il s'agirait de lutter contre la propension des salariés à faire des procès à leur employeur. Faux! Le salarié français n'a pas de passion pour les prud'hommes. Selon une étude européenne, pour 1000 salariés en France, 7,8 saisissent les prud'hommes, contre 10,6 dans le reste de l'Europe.

Il s'agirait de lutter contre la propension des juges à condamner trop lourdement les entreprises. Encore Faux ! Le Conseil des prud'hommes est paritaire; Pour qu'un patron soit condamné, il faut au moins qu'un autre patron soit d'accord pour le condamner.

Rappelons surtout que les condamnations en cas de licenciement abusif sont calculées en mois de salaire, ce qui par nature évite que les montants soient déconnectés de la réalité. Le gouvernement se vante que ces plafonds ne s'appliquent pas aux licenciements discriminatoires ou faisant suite à du harcèlement sauf qu'il divise par 2 le plancher minimum de condamnation.

On nous dit aussi que les conditions seraient néfastes à la bonne santé de l'entreprise et à sa compétitivité. C'était comme si, pour restaurer la compétitivité des grandes sociétés d'assurance, on décrétait que le préjudice lié aux accidents de la route devrait être plafonné. Tout le monde crierait au scandale; et bien croyez-le, ce qui est inimaginable dans une autre matière , devient possible pour les salariés.

On nous fait croire que le droit du travail serait un frein à l'embauche et qu'il faudrait réduire les sanctions en cas de faute commise par l'employeur.

Rappelons qu'en droit de la responsabilité civile : celui qui par sa faute cause un dommage, s'oblige à le réparer entièrement. Ce principe est applicable à toutes les branches du droit, et, vouloir y déroger en droit du travail, trahit le véritable objectif de la réforme, celui de permettre une impunité relative réservée aux seuls employeurs.

Second outil de la réforme : Alors que les limites du litige entre un employeur et son salarié dans le cadre d'un licenciement étaient jusqu'alors strictement fixées par la lettre de licenciement, il est question de renoncer à l'obligation pour l'employeur d'énoncer les motifs de licenciement en considérant que le fait de ne pas l'écrire ne serait qu'une erreur de procédure et non de fond.

Outre le fait que cela nous fait revenir 40 ans en arrière en droit du licenciement, désormais, si la lettre de licenciement devra toujours comporter l'énoncé des motifs en cas de licenciement, il sera aussi offert à l'employeur la faculté de les préciser après la notification au salarié de ladite lettre, l'employeur disposant ainsi d'une seconde chance.

Suivant l'action du salarié, l'office du juge s'en trouvera modifié selon que le salarié aura formulé ou pas auprès de son employeur une demande de précisions sur les motifs de son licenciement.

Pour faciliter la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, l'ordonnance prévoit que des modèles-types de lettre de notification de licenciement, qui seront fixés par décret, soient mis à disposition de l'employeur.

Il n'est pas certain que cet assouplissement de la règle n'altère pas en fait la sécurité des notifications de licenciement en permettant des modifications ultérieures apportées à la lettre de licenciement.

Autre outil de la réforme très inquiétant concerne la réduction du plancher indemnitaire de 6 mois de salaire en cas de licenciement abusif pour les salariés ayant acquis plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés.

Rappelons que ce plancher de 6 mois minimum brut a été imaginé par le législateur en 1973, c'est-à-dire à une époque où l'on ne connaissait pas le chômage de masse que l'on connaît aujourd'hui. La logique voudrait, non pas qu'on abaisse le plancher mais qu'on l'augmente. Car on sait que chaque perte d'emploi se paie par de long mois, voire des années de chômage.

Pour les salariés, on imagine la dureté d'un plancher qu'on abaisse, et pour les employeurs, la protection d'un plafond. C'est tout le droit du travail qui est bouleversé. Ce n'est pas pour rien, quand on touche au droit du licenciement, on touche au droit du travail tout entier; et quand on touche au droit du travail, il faut par tous moyens empêcher les juges de faire leur travail.

Je ne peux clôturer ce discours sans aborder deux autres points qui touchent la situation préoccupante de nos locaux et les effectifs du greffe.

S'agissant des locaux qui abritent notre institution, chaque année nous rappelons l'état de délabrement de notre immeuble qui est laissé à l'abandon depuis 2009, date à laquelle il a perdu sa colocation avec le TI et le TC.

Chacun peut constater en pénétrant dans les lieux quelques exemples de dégradation de l'immeuble comme la non accessibilité aux personnes à mobilité réduite, l'absence de dispositif de sécurité, le rafistolage des portes fenêtres, un mobilier à la limite de la réforme, sans parler des locaux sombres et humides indignes d'une justice du XXI^{ème} siècle.

Un projet de relogement a pourtant été envisagé mais depuis plus de 2 ans nous n'avons plus de nouvelles. Je réitère la requête que j'ai formulée dans mes précédents discours en demandant aux autorités compétentes de trouver une solution dans les meilleurs délais car il est grand temps qu'on se préoccupe de cette situation qui participe à la détérioration de la justice de proximité et à la dégradation des conditions d'accueil des justiciables ainsi que des conditions de travail des agents.

S'ajoute à cela la difficulté de stationner sur ARLES pour les conseillers qui ignorent à l'avance la durée d'une audience et qui s'exposent, en cas de dépassement d'horaire à une amende élevée. Rappelons que les frais de stationnement ne sont pas pris en compte par le ministère de la justice.

Je terminerais ce discours par la situation du personnel du greffe qui, depuis septembre 2017, est tenu de partager ses tâches à effectif constant entre celles du CPH et celle du nouveau SAJJ, illustrant le vieil adage : «déshabiller Pierre pour habiller Paul».

Avec le départ à la retraite d'une greffière prévu le 1^{er} semestre 2018, il est urgent de prévoir 2 nominations supplémentaires, une pour remplacer le départ à la retraite d'un agent, l'autre pour compenser les nouvelles tâches liées au SAJJ.

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

