

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La justice prud'homale réformée par la loi Macron

Nouvel article que nous vous proposons en rapport avec la loi Macron : les dispositions qui viennent réformer la procédure prud'homale, en vue (si l'on prend en compte les débats parlementaires) ...

Sommaire

- Le bureau de conciliation devient le BCO
- Professionnalisation des conseillers prud'homaux
- Un référentiel indicatif
- Un nouveau salarié protégé : le défenseur syndical
- Entrée en vigueur
- L'article de la loi Macron concerné
- Référence

Nouvel article que nous vous proposons en rapport avec la loi Macron : les dispositions qui viennent réformer la procédure prud'homale, en vue (si l'on prend en compte les débats parlementaires) de favoriser au mieux une résolution amiable des litiges réduisant ainsi les délais de jugement.

Le bureau de conciliation devient le BCO

L'actuel bureau de conciliation deviendrait le BCO (Bureau de Conciliation et d'Orientation).

Comme son nom l'indique le BCO a un véritable rôle d'orientation en cas d'échec de la conciliation.

Ainsi si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, le BCO peut renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans une composition restreinte, composée simplement de 2 conseillers prud'homaux (1 salarié+ 1employeur) qui devrait alors (en contrepartie en quelque sorte) statuer dans un délai de 3 mois.

En cas de refus des parties de bénéficier de cette composition restreinte, l'affaire est portée en jugement selon les conditions actuelles.

Autre nouveauté : en cas d'échec de la conciliation, le BCO peut renvoyer directement les deux parties, devant le juge départiteur (sans passer par le bureau de jugement) dans les 2 hypothèses suivantes :

- La nature de l'affaire le « justifie » ;
- Ou les 2 parties le demandent.

Professionnalisation des conseillers prud'homaux

Afin d'améliorer la « professionnalisation » des conseillers prud'homaux, des périodes de formation initiale et continue doivent être accordées par les employeurs.

Ces autorisations d'absences (qui peuvent être fractionnées) sont dans la limite de :

- 5 jours par mandat, au titre de la formation initiale ;
- Et de 6 semaines par mandat, au titre de la formation continue.

Un référentiel indicatif

L'article 258 de la loi Macron permet aux conseillers prud'homaux de disposer désormais d'un référentiel indicatif pour fixer l'indemnisation du salarié en cas de licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse.

Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de :

- L'ancienneté du salarié ;
- De son âge ;
- De la situation du demandeur par rapport à l'emploi.

Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel.

Cette indemnité est versée sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

Précisons que ce référentiel doit être établi par un décret dont la publication est à venir.

Un nouveau salarié protégé : le défenseur syndical

Fonctions exercées

Ce salarié protégé exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appels en matière prud'homale.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, ou dans au moins une branche dans des conditions qui seront définies par décret.

Temps dédié

Au sein des entreprises comptant un effectif de plus de 11 salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire lui permettant de remplir sa mission.

Le quota d'heures correspondant est dans la limite de 10h/mois, assimilées à du temps de travail effectif.

En outre, ce temps passé pour exercer sa mission est

- Assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et ancienneté ;
- Donne lieu à rémunération par l'employeur, qui de son côté se fait rembourser par l'État.

Un décret doit déterminer les modalités d'indemnisation du défenseur des droits qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou pour plusieurs employeurs.

Autorisations d'absence

Pour les besoins de sa formation, l'employeur doit accorder au défenseur syndical, à la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation, dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur et admises au titre de la FPC.

Régime de protection

A l'instar des autres salariés protégés, le défenseur syndical ne peut être sanctionné disciplinairement ou voir son contrat de travail rompu en raison de l'exercice de sa mission.

Ainsi toute rupture du contrat (licenciement, rupture conventionnelle, etc.) ou toute arrivée du CDD à son terme, devra faire l'objet d'une demande d'autorisation de l'inspecteur du travail.

Entrée en vigueur

Les différentes mesures que nous venons de détailler entreront en vigueur dès la parution des décrets qui s'y rapportent, et au plus tard le 1^{er} jour du 12^{ème} mois suivant la publication de la loi au JO.

L'article de la loi Macron concerné

Extrait de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO du 7 août 2015

Section 1 : Justice prud'homale

Article 258

I.-La première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Le chapitre Ier du titre II du livre IV est complété par un article L. 1421-2 ainsi rédigé :
« Art. L. 1421-2.-Les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions.

« Ils sont tenus au secret des délibérations.

« Leur est interdite toute action concertée de nature à arrêter ou à entraver le fonctionnement des juridictions lorsque le renvoi de l'examen d'un dossier risquerait d'entraîner des conséquences irrémédiables ou manifestation excessives pour les droits d'une partie. » ;

2° A l'intitulé de la section 4 du chapitre III du même titre II, après le mot : « conciliation », sont insérés les mots : « et d'orientation » ;

3° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1235-1, au premier alinéa de l'article L. 1454-2 et à l'article L. 1454-4, les mots : « de conciliation » sont remplacés par les mots : « de conciliation et d'orientation » ;

4° Après le quatrième alinéa de l'article L. 1235-1, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :
« Le juge peut prendre en compte un référentiel indicatif établi, après avis du Conseil supérieur de la prud'homie, selon les modalités prévues par décret en Conseil d'Etat.

« Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi,

sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

« Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel. » ;

5° L'article L. 1423-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« A sa demande et au moins une fois par an, le juge départiteur mentionné à l'article L. 1454-2 assiste à l'assemblée générale du conseil de prud'hommes. » ;

6° A l'article L. 1423-8, les mots : « ou ne peut fonctionner » sont supprimés et les mots : « un tribunal d'instance » sont remplacés par les mots : « un ou plusieurs juges du ressort de la cour d'appel » ;

7° A l'article L. 1423-9, les mots : « un tribunal d'instance » sont remplacés par les mots : « un ou plusieurs juges du ressort de la cour d'appel » ;

8° Après l'article L. 1423-10, il est inséré un article L. 1423-10-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1423-10-1. - En cas d'interruption du fonctionnement du conseil de prud'hommes ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, le premier président de la cour d'appel désigne un ou plusieurs juges du ressort de la cour d'appel pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes. Il fixe la date à compter de laquelle les affaires sont provisoirement soumises à ces juges.

« Lorsque le premier président de la cour d'appel constate que le conseil est de nouveau en mesure de fonctionner, il fixe la date à laquelle les affaires seront portées devant ce conseil. » ;

9° A l'article L. 1423-12, les mots : « d'un nombre égal d'employeurs et de salariés » sont remplacés par les mots : « de deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers prud'hommes salariés » ;

10° L'article L. 1423-13 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1423-13. - Le bureau de conciliation et d'orientation, la formation de référé et le bureau de jugement dans sa composition restreinte se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié. » ;

11° L'article L. 1442-1 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les conseillers prud'hommes suivent une formation initiale à l'exercice de leur fonction juridictionnelle et une formation continue. La formation initiale est commune aux conseillers prud'hommes employeurs et salariés. Elle est organisée par l'Etat.

« Tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale dans un délai fixé par décret est réputé

démisionnaire. » ;

12° Le premier alinéa de l'article L. 1442-2 est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« Pour les besoins de leur formation prévue à l'article L. 1442-1, les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise membres d'un conseil de prud'hommes des autorisations d'absence, qui peuvent être fractionnées, dans la limite de :
« 1° Cinq jours par mandat, au titre de la formation initiale ;

« 2° Six semaines par mandat, au titre de la formation continue. » ;

13° L'article L. 1442-11 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1442-11. - L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, avant ou après son entrée en fonction et sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs.

« Si ce fait est reconnu par les juges chargés de statuer sur la validité des opérations électorales, il entraîne de plein droit l'annulation de l'élection de l'intéressé ainsi que l'interdiction d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme pour une durée maximale de dix ans.

« Si la preuve n'en est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne la déchéance du mandat de l'intéressé dans les conditions prévues aux articles L. 1442-13-2 à L. 1442-14, L. 1442-16-1 et L. 1442-16-2. » ;

14° L'article L. 1442-13 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1442-13. - Tout manquement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions par un conseiller prud'homme est susceptible de constituer une faute disciplinaire. » ;

15° Après le même article L. 1442-13, sont insérés des articles L. 1442-13-1 à L. 1442-13-3 ainsi rédigés :

« Art. L. 1442-13-1. - En dehors de toute action disciplinaire, les premiers présidents de cour d'appel peuvent rappeler à leurs obligations les conseillers prud'hommes des conseils de prud'hommes situés dans le ressort de leur cour.

« Art. L. 1442-13-2. - Le pouvoir disciplinaire est exercé par une Commission nationale de discipline qui est présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, désigné par le premier président de la Cour de cassation, et qui comprend :

« 1° Un membre du Conseil d'Etat, désigné par le vice-président du Conseil d'Etat ;

« 2° Un magistrat et une magistrate du siège des cours d'appel, désignés par le premier président de la Cour de cassation sur une liste établie par les premiers présidents des cours d'appel, chacun d'eux arrêtant le nom d'un magistrat et d'une magistrate du siège de sa cour d'appel après avis de l'assemblée générale des magistrats du siège de la cour d'appel ;

« 3° Un représentant et une représentante des

salariés, conseillers prud'hommes ou ayant exercé les fonctions de conseiller prud'homme, désignés par les représentants des salariés au Conseil supérieur de la prud'homie en son sein ;

« 4° Un représentant et une représentante des employeurs, conseillers prud'hommes ou ayant exercé les fonctions de conseiller prud'homme, désignés par les représentants des employeurs au Conseil supérieur de la prud'homie en son sein.

« Des suppléants en nombre égal sont désignés dans les mêmes conditions. Les membres de la Commission nationale de discipline sont désignés pour trois ans.

« Art. L. 1442-13-3.-La Commission nationale de discipline peut être saisie par le ministre de la justice ou par le premier président de la cour d'appel dans le ressort de laquelle le conseiller prud'homme siège, après audition de celui-ci par le premier président. » ;

16° L'article L. 1442-14 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1442-14.-Les sanctions disciplinaires applicables aux conseillers prud'hommes sont :

« 1° Le blâme ;

« 2° La suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois ;

« 3° La déchéance assortie d'une interdiction d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme pour une durée maximale de dix ans ;

« 4° La déchéance assortie d'une interdiction définitive d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme. » ;

17° L'article L. 1442-16 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1442-16.-Sur proposition du ministre de la justice ou du premier président de la cour d'appel dans le ressort de laquelle le conseiller prud'homme mis en cause siège, le président de la Commission nationale de discipline peut suspendre un conseiller prud'homme, pour une durée qui ne peut excéder six mois, lorsqu'il existe contre l'intéressé, qui a été préalablement entendu par le premier président, des faits de nature à entraîner une sanction disciplinaire. La suspension peut être renouvelée une fois par la commission nationale pour une durée qui ne peut excéder six mois. Si le conseiller prud'homme fait l'objet de poursuites pénales, la suspension peut être ordonnée par le président de la commission nationale jusqu'à l'intervention de la décision pénale définitive. » ;

18° Après le même article L. 1442-16, sont insérés des articles L. 1442-16-1 et L. 1442-16-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 1442-16-1.-La Commission nationale de discipline ne peut délibérer que si quatre de ses membres au moins, y compris le président, sont présents. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

« Art. L. 1442-16-2.-Les décisions de la Commission nationale de discipline et celles de son président sont motivées. » ;

19° L'article L. 1453-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1453-4.-Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

« Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret. » ;

20° L'article L. 1453-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la section ou, lorsque celle-ci est divisée en chambres, devant la chambre à laquelle » sont remplacés par les mots : « le conseil de prud'hommes auquel » ;

b) Le second alinéa est supprimé ;

21° Le chapitre III du titre V du livre IV est complété par des articles L. 1453-5 à L. 1453-9 ainsi rédigés :

« Art. L. 1453-5.-Dans les établissements d'au moins onze salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de dix heures par mois.

« Art. L. 1453-6.-Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

« Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants.

« Les employeurs sont remboursés par l'Etat des salaires maintenus pendant les absences du défenseur syndical pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants.

« Un décret détermine les modalités d'indemnisation du défenseur syndical qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou qui dépend de plusieurs employeurs.

« Art. L. 1453-7.-L'employeur accorde au défenseur syndical, à la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de quatre ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.

« L'article L. 3142-12 est applicable à ces autorisations. Ces absences sont rémunérées

par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 6331-1.

« Art. L. 1453-8.-Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

« Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.

« Toute méconnaissance de ces obligations peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative.

« Art. L. 1453-9.-L'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail.

« Le licenciement du défenseur syndical est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la deuxième partie. » ;

22° La section 1 du chapitre IV du même titre V est ainsi modifiée :

a) L'intitulé est ainsi rédigé : « Conciliation, orientation et mise en état de l'affaire » ;

b) L'article L. 1454-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1454-1.-Le bureau de conciliation et d'orientation est chargé de concilier les parties.
« Dans le cadre de cette mission, le bureau de conciliation et d'orientation peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité. » ;

c) Sont ajoutés des articles L. 1454-1-1 à L. 1454-1-3 ainsi rédigés :

« Art. L. 1454-1-1.-En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, par simple mesure d'administration judiciaire :

« 1° 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 mentionnée à l'article L. 1423-13. La formation restreinte doit statuer dans un délai de trois mois ;

« 2° Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le bureau de jugement mentionné à l'article L. 1423-12 présidé par le juge mentionné à l'article L. 1454-2. L'article L. 1454-4 n'est pas applicable.

« A défaut, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement mentionné à l'article L. 1423-12.

« La formation saisie connaît de l'ensemble des demandes des parties, y compris des demandes

additionnelles ou reconventionnelles.

« Art. L. 1454-1-2.-Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état des affaires.

« Lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le bureau de jugement, celui-ci peut assurer sa mise en état.

« Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.

« Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 communiquent aux conseillers rapporteurs, à la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'œuvre dont ils disposent.

« Art. L. 1454-1-3.-Si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

« Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13. » ;

23° L'article L. 1454-2 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du premier alinéa, les mots : « tribunal d'instance » sont remplacés par les mots : « tribunal de grande instance » et les mots : « ou le juge d'instance désigné par le premier président en application du dernier alinéa » sont supprimés ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Les juges chargés de ces fonctions sont désignés chaque année, notamment en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières, par le président du tribunal de grande instance. » ;

c) Le dernier alinéa est supprimé.

II.-Le livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° Le titre Ier est ainsi modifié :

a) Le chapitre Ier est ainsi modifié :

-l'article L. 2411-1 est complété par un 19° ainsi rédigé :

« 19° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4. » ;

-est ajoutée une section 14 ainsi rédigée :

« Section 14

« Licenciement du défenseur syndical

« Art. L. 2411-24.-Le licenciement du défenseur syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. » ;

b) Le chapitre II est ainsi modifié :

-l'article L. 2412-1 est complété par un 15° ainsi rédigé :

« 15° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4. » ;

-est ajoutée une section 15 ainsi rédigée :

« Section 15

« Défenseur syndical

« Art. L. 2412-15.-La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un défenseur syndical avant son terme, en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme, lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. » ;

c) L'article L. 2413-1 est complété par un 15° ainsi rédigé :

« 15° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4. » ;

d) L'article L. 2414-1 est complété par un 12° ainsi rédigé :

« 12° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4. » ;

2° L'article L. 2421-2 est complété par un 6° ainsi rédigé :

« 6° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4. » ;

3° Le titre III est complété par un chapitre IX ainsi rédigé :

« Chapitre IX

« Défenseur syndical

« Art. L. 2439-1.-Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié inscrit sur la liste arrêtée par l'autorité administrative mentionnée à l'article L. 1453-4, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues au présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

« Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa du présent article dans le cadre d'un transfert partiel

d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines. »

III.-L'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative est abrogé.

IV.-Le code civil est ainsi modifié :

1° Le second alinéa de l'article 2064 est supprimé ;

2° L'article 2066 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le deuxième alinéa n'est pas applicable aux litiges en matière prud'homale. »

V.-L'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Elles peuvent, dans les mêmes conditions, solliciter l'avis de la Cour de cassation avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. »

VI.-A l'article L. 147 C du livre des procédures fiscales, la référence : « deuxième alinéa de l'article L. 1454-1 » est remplacée par la référence : « dernier alinéa de l'article L. 1454-1-2 ».

VII.-Sauf disposition contraire, un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

Référence

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO du 7 août 2015