

Note portant sur le décret du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail¹

Propos préliminaires

Eléonore Ballester - L 258
eleonore.ballester@iter-avocats.fr

Anne-Claire Cugnoli – L 258
anne-claire.cugnoli@iter-avocats.fr

Estelle Fornier – L 258
estelle.fornier@iter-avocats.fr

Cédric Liger – L 258
cedric.liger@iter-avocats.fr

En collaboration avec :

Carole-Anne Greff – L 258
carole-anne.greff@iter-avocats.fr

Benjamin Labrettonniere – L 258
benjamin.labrettonniere@iter-avocats.fr

Guillaume Liger - E 1065
guillaume.liger@iter-avocats.fr
Docteur en droit

Léa Poggi – E 1443
lea.poggi@iter-avocats.fr

La loi dite Macron du 6 août 2015 a entrepris de réformer de manière substantielle toute la justice prud'homale tendant à en améliorer le fonctionnement en la rendant plus rapide, plus sûre et plus prévisible pour les employeurs comme pour les salariés.

Si certaines dispositions étaient déjà applicables dès le 6 août 2015, l'ensemble de la réforme entre enfin en vigueur, son décret d'application ayant été publié au Journal officiel du 25 mai 2016.

La présente note a pour objet de présenter et de commenter les nouvelles dispositions introduites par ce décret venant réformer à compter du 1^{er} août 2016 la procédure judiciaire devant le Conseil de prud'hommes ainsi que devant la Cour d'appel.

Cette note suivra le plan du décret d'application tout en s'appuyant sur la Circulaire du 27 mai 2016 de présentation du décret du 20 mai 2016.²

I- DISPOSITIONS RELATIVES A LA JUSTICE PRUD'HOMALE

A. Organisation et fonctionnement

- **La contestation de la compétence de la section**

L'article 2 du décret du 20 mai 2016 est venu modifier l'article **R.1423-7** du Code du travail.

Désormais toute contestation de la compétence de la section devra être faite devant le bureau de conciliation et d'orientation.

¹ Lien : [Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail | Legifrance](#)

² Lien : [Circulaire du 27 mai 2016 de présentation du décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail](#)



La possibilité de soulever l'incompétence devant le bureau de jugement est limitée au cas de la saisine directe de ce dernier. Cette contestation doit être faite avant toute défense au fond. Le non-respect de ces dispositions entrainera l'irrecevabilité de la demande.

Les difficultés ou contestations continuent d'être tranchées par le président du Conseil de prud'hommes, après avis du vice-président. L'ordonnance du président est une mesure d'administration judiciaire, insusceptible de recours (*Circulaire du 27 mai 2016*).

- **Le bureau de conciliation et d'orientation**

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Macron, le bureau de conciliation est désormais « le bureau de conciliation et d'orientation » (ci-après BCO). Ainsi, si son rôle premier reste de concilier les parties, il doit désormais, en cas d'échec, orienter l'affaire vers la formation de jugement la plus adaptée.

- **Le bureau de jugement : 3 formations**

L'article 4 du décret du 20 mai 2016 est venu remplacer l'article **R.1423-35** du Code du travail.

En cas d'échec de la conciliation, le BCO peut renvoyer l'affaire, selon les cas prévus à l'article **L.1454-1-1** du Code du travail, devant le bureau de jugement en formation classique (*C. trav. art. L.1423-12*), en formation restreinte (*C. trav. art. L.1454-13*) ou en départage (*C. trav. art. L.1454-1-1 2°*).

1. Formation classique : Elle est composée de deux conseillers employeurs et de deux conseillers salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement.

La formation classique est la formation par défaut qui ne nécessite pas l'accord des parties.

2. Formation restreinte : Elle doit statuer dans un délai de 3 mois et est composée d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié. Cette orientation est possible à deux conditions **cumulatives** :

1° Le litige doit porter sur un licenciement ou sur une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ;

A noter : le motif du licenciement (personnel ou économique) ainsi que le motif de la demande de résiliation judiciaire sont indifférents.

2° **Les deux parties doivent avoir donné leur accord.**

3. Formation de départage : Elle est composée de deux conseillers employeurs et de deux conseillers salariés, et présidée par un magistrat professionnel désigné par le TGI. Cette orientation est possible à deux conditions **alternatives** :

1° **Soit les deux parties ont donné leur accord.**

2° **Soit le BCO estime que la nature du litige le justifie.** Cela peut résulter de la difficulté en droit ou en fait du litige, du nombre de parties en cause, ou encore de ce que la question posée présente un caractère nouveau ou de principe (*Circulaire du 27 mai 2016*).

B. La saisine du Conseil de prud'hommes

L'article 8 du décret introduit dans le Code du travail les nouveaux articles **R.1452-1, R.1452-2, R.1452-3, R.1452-4** ainsi que l'article **R.1452-5**. Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} août 2016.

- **Suppression des règles relatives à l'unicité de l'instance, à la présentation de demandes nouvelles et à la péremption de l'instance**

L'article 8 supprime et remplace l'ensemble des dispositions contenues dans le Chapitre II du Titre V du Livre Premier du Code du travail entraînant la disparition des articles **R.1452-6 à R.1452-8** du Code du travail relatifs à l'unicité de l'instance, à la présentation de demandes nouvelles et à la péremption de l'instance.

L'unicité de l'instance disparaît. Sa suppression conduit à appliquer à la procédure prud'homale le droit commun de la recevabilité des demandes nouvelles. Seules les demandes additionnelles, si elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant seront recevables en cours d'instance. (*CPC, art. 70*). **Ainsi, les parties ne pourront plus formuler de nouvelles demandes en cours d'instance et tout au long de la procédure en cas de recours.** Cette recevabilité dépend du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Les demandes ne répondant pas aux conditions de recevabilité prévues par cet article devront faire l'objet d'une autre instance, sous réserve des règles de prescription.

Concernant la péremption d'instance, **la règle de péremption spécifique applicable en matière prud'homale est également supprimée.** Sera donc applicable celle prévue à l'article 386 du Code de procédure civile qui dispose que « *l'instance est périmée lorsqu'aucune des parties n'accomplit de diligences pendant deux ans* ».

Il ne sera plus nécessaire que la juridiction ait mis expressément et préalablement des diligences à la charge des parties pour constater la péremption d'instance.

- **Saisine par requête ou par représentation volontaire des parties**

L'article **R.1452-1** du Code du travail est réformé. Il prévoit désormais que la saisine du Conseil de prud'hommes peut être réalisée de deux manières différentes :

- **Le Conseil de prud'hommes peut être saisi par une requête.** Cette solution s'impose aux parties qui décident de se faire assister ou représenter. **L'article 8** du décret remplace le terme « *demande* », présent dans **l'ancien** article R.1452-1 du Code du travail, par celui de « *requête* », afin de renforcer le formalisme de l'acte de saisine.

- **Le Conseil de prud'hommes peut être saisi par une présentation volontaire** devant le BCO, qui sera la solution adoptée par les parties désirant se défendre elles-mêmes.

➤ Le nouveau formalisme rigoureux de la requête

Le nouvel article **R.1452-2** du Code du travail dispose que :

« *La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.*

A peine de nullité, la requête comporte les mentions prescrites à l'article 58 du code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction. »

La requête devra, par conséquent, indiquer :

- l'identification du demandeur : personne physique : nom, prénom, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance, personne morale : forme, dénomination, siège social, organe qui la représente ;

- l'identification du défendeur : personne physique : nom, prénom, profession, domicile, personne morale : forme, dénomination, siège social) ;

- l'objet de la demande ;

- l'indication des diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige³. Cette mention a soulevé la question de savoir si elle était obligatoire considérant le préalable de la conciliation. En effet, il semblerait logique que l'absence d'une telle mention ne soit pas une cause d'irrecevabilité. Cependant, il reste tout de même recommandé de tenter, avant d'engager une action prud'homale, une démarche amiable et d'en justifier ensuite dans la requête ;

- chacun des chefs de demande (ce qui était déjà le cas) ;

- **un exposé sommaire des motifs de la demande.** La circulaire du 27 mai 2016 précise que « *cet exposé sommaire permettra d'éclairer les chefs de la*

³Lien : [Article 19 du décret n° 2015-282 du 11 mars 2015 relatif à la simplification de la procédure civile à la communication électronique et à la résolution amiable des différends](#)

demande afin de renforcer le contradictoire et favoriser la conciliation ». Selon cette même circulaire, un formulaire Cerfa devrait être mis à disposition des justiciables pour les demandes qui seront introduites à compter du 1^{er} août 2016 ;

- un bordereau énumérant l'ensemble des pièces ;
- un jeu de pièces qui sera adressé au greffe ;

ATTENTION : Pour saisir le Conseil de prud'hommes, le demandeur devra transmettre au greffe la requête en autant d'exemplaire qu'il existe de défendeurs, plus un destiné au Conseil de prud'hommes, ainsi qu'un jeu de pièces.

➤ L'avis adressé au demandeur

Le nouvel article **R.1452-3** du Code du travail dispose que :

« Le greffe avise par tous moyens le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas.

Cet avis par tous moyens invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant la séance ou l'audience précitée et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie. »

Ce qu'il faut retenir :

- la convocation se fait dorénavant par tous moyens : cela englobe non seulement la lettre simple, la convocation verbale ou la télécopie, mais également le courriel électronique, à condition que la partie l'ait accepté, (CPC, art. **748-8**) ;
- après réception de cet avis, le demandeur doit adresser ses pièces, par LRAR, au défendeur avant la date du BCO. Cette charge n'incombe pas au greffe.

Selon la circulaire, si la communication n'a pu être faite avant l'audience de conciliation, rien n'interdit qu'elle le soit au cours de celle-ci.

➤ La convocation adressée au défendeur

Le nouvel article **R.1452-5** du Code du travail dispose que :

« Le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation indique :

- 1° Les nom, profession et domicile du demandeur ;
- 2° Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience à laquelle l'affaire sera appelée ;

3° Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront, même en son absence, être prises contre lui et qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie.

La convocation invite le défendeur à déposer ou adresser au greffe les pièces qu'il entend produire et à les communiquer au demandeur.

Cette convocation reproduit les dispositions des articles R.1453-1 et R.1453-2 et, lorsque l'affaire relève du bureau de conciliation et d'orientation, celles des articles R.1454-10 et R. 1454-12 à R.1454-18.

Est joint à la convocation un exemplaire de la requête et du bordereau énumérant les pièces adressées par le demandeur. »

Ce qu'il faut retenir :

- le doublon de la lettre simple est supprimé. Il faut donc désormais être vigilant et faire preuve de diligence concernant la réception des LRAR.
- le défendeur doit déposer ou adresser au greffe les pièces qu'il entend produire et les communiquer au demandeur.

C. Assistance et représentation des parties

- **Suppression du motif légitime pour pouvoir être représenté**

L'article 9 du décret est venu modifier l'article **R.1352-1** du Code du travail :
« Les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter. »

Désormais, les parties ne sont plus obligées de comparaître en personne sauf si le BCO ou le BJ décident de les entendre « en personne » (C. trav, art. **R.1453-2** ; CPC art. **184** et s.).

Elles n'ont plus besoin de justifier d'un motif légitime lorsqu'elles sont représentées et ne se présentent pas en personne à la conciliation.

- **Représentation des parties et apparition des « défenseurs syndicaux »**

L'article 10 du décret est venu modifier l'article **R. 1453-2** du Code du travail. Les « délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés » sont remplacés par les « défenseurs syndicaux ».

Ainsi, sont désormais habilités à assister ou à représenter les parties :

- 1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- 2° Les défenseurs syndicaux ;
- 3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
- 4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Nouvelle précision : Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.

Qui est le défenseur syndical ?

L'article **258** de la loi du 6 août 2015 a donc modifié l'article **L.1453-4** du Code du travail pour consacrer la spécificité de la défense syndicale :

« Le défenseur syndical exerce les fonctions d'assistance ou de représentation devant les CPH 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 multi professionnel ou dans une branche, dans des conditions définies par décret. »

Ce statut s'accompagne de garanties. Il est protégé lorsqu'il a par ailleurs la qualité de salarié (C. trav **L.1453-9**). Il bénéficie à ce titre d'autorisations d'absence et d'un maintien de rémunération (C. trav **L.1453-6** ; C. trav **L.1453-7**). Il est tenu *« au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication »* ainsi qu'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 »* (C. trav **L.1453-8**).

D. Oralité de la procédure atténuée et recours à l'écrit renforcé

La procédure prud'homale reste de principe une procédure orale. L'article **R. 1453-3** qui le prévoit est inchangé.

Les articles 11 et 12 du décret du 20 mai 2016 atténuent néanmoins l'oralité des débats en renforçant et en réglementant le recours à l'écrit.

- **La référence aux écritures**

L'article **11** du décret prévoit un nouvel article **R. 1453-4** du Code du travail qui dispose que : *« Les parties peuvent se référer aux prétentions et aux moyens qu'elles auraient formulés par écrit. Les observations des parties et leurs prétentions lorsqu'elles ne sont pas tenues de les formuler par écrit sont notées au dossier ou consignées au procès-verbal. »*

Une note d'audience doit donc récapituler les observations et prétentions des parties dans tous les cas où il n'est pas fait application de l'obligation de structuration et de consolidation des écritures d'avocat.

- **L'obligation de structuration et de consolidation des écritures prises lorsque toutes les parties comparantes sont assistées ou représentées par un avocat**

L'article **R. 1453-5** du Code du travail, introduit par l'article 12 du décret, impose dorénavant *l'obligation de structuration et de consolidation des écritures « lorsque toutes les parties comparantes formulent leurs prétentions par écrit » et qu'elles sont « assistées ou représentées par un avocat ».*

Dès lors que toutes les parties au litige sont assistées par un avocat, le formalisme suivant leur est imposé :

- les écritures doivent formuler expressément les prétentions ainsi que les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune des prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées ;
- un bordereau énumérant les pièces justifiant ces prétentions doit être annexé aux conclusions ;
- les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif ;
- il n'est statué que sur les prétentions énoncées au dispositif ;
- les prétentions et moyens non repris dans les dernières conclusions sont réputés abandonnés et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées.

Il semble ressortir de la rédaction de ces articles, et telle est l'analyse faite par la circulaire, que lorsqu'au moins une partie n'est pas représentée par un avocat, l'article **R.1453-5** du Code du travail ne s'applique pas.

Cependant, il reste tout de même préférable de respecter les dispositions de l'article **R.1453-5** du Code du travail, la circulaire ne s'imposant pas aux juges.

A noter : Si une partie prend un avocat en cours de procédure, il revient à la juridiction de veiller au respect d'un délai raisonnable afin que les parties puissent se mettre en conformité avec la règle de structuration et de consolidation des écritures si elle devient applicable.

E. Rôle du BCO

Si son rôle premier est toujours de « concilier les parties » (article L. 1454-1), il lui revient à défaut, d'orienter l'affaire vers la formation de jugement la plus adaptée (article L. 1454-1-1). Il peut par ailleurs procéder immédiatement au jugement lorsqu'une partie ne comparaît pas (article L. 1454-1-3).

- **En cas de défaut de comparution des parties**

L'article 14 du décret est venu modifier et remplacer les articles **R.1454-7**, **R.1454-12**, **R.1454-13**, **R.1454-14**, **R.1454-17** et **R.1454-18** du Code du travail.

➤ Le défaut de comparution du demandeur à l'audience de conciliation

Le nouvel article **R.1454-12** du Code du travail prévoit les conséquences du défaut de comparution du demandeur à l'audience de conciliation.

Si le demandeur ne justifie pas, en temps utile, d'un motif légitime, le BCO pourra :

1° juger l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués ; il statue alors en tant que bureau de jugement en formation (C.trav, art. **L.1454-1-3**). Cela suppose que le défendeur le demande et qu'il justifie avoir communiqué ses pièces et moyens au demandeur non comparant ;

2° renvoyer l'affaire à une audience ultérieure du bureau de jugement statuant en formation restreinte ;

3° déclarer la requête caduque. Cette décision est, en application de l'article **R. 1454-26**, notifiée aux parties par lettre recommandée avec avis de réception. La caducité peut être rapportée dans les conditions de l'article **468** du Code de procédure civile, c'est-à-dire « si le demandeur fait connaître au greffe dans un délai de quinze jours le motif légitime qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile ». Dans ce cas, le greffe avise par tous moyens le demandeur de la date de la nouvelle séance de conciliation. Le défendeur est quant à lui convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

➤ Le défaut de comparution du défendeur à l'audience de conciliation

Le nouvel article **R.1454-13** du Code du travail prévoit les conséquences du défaut de comparution du défendeur à l'audience de conciliation.

Si le défendeur ne justifie pas, en temps utile, d'un motif légitime, le BCO pourra :

1° juger l'affaire, ainsi que le prévoit l'article **L. 1454-1-3** du Code du travail. En pratique, cette issue devrait être la plus fréquente, puisque le demandeur aura communiqué préalablement ses pièces à son adversaire et que le greffe aura adressé dans la convocation du défendeur la requête du demandeur.

2° Ordonner un report de l'affaire en la renvoyant à une autre audience. Ainsi que le précise l'article **R. 1454-13** du Code du travail, le renvoi ne devra être ordonné que pour assurer le respect du principe du contradictoire, lorsque le demandeur ne justifie pas avoir communiqué ses pièces au défendeur.

L'article **R. 1454-17** du Code du travail précise qu'en cas de renvoi, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de jugement dans sa formation restreinte.

- **La mise en état**

L'article 13 du décret du 20 mai 2016 est venu modifier les articles **R.1454-1**, **R.1454-2**, **R.1454-3** ainsi que l'article **R.1454-4** du Code du travail.

Le nouvel article **R.1454-1** du Code du travail dispose qu'« *en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état de l'affaire jusqu'à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement. Des séances peuvent être spécialement tenues à cette fin.*

Après avis des parties, il fixe les délais et les conditions de communication des prétentions, moyens et pièces.

Il peut dispenser une partie qui en fait la demande de se présenter à une séance ultérieure du bureau de conciliation et d'orientation. Dans ce cas, la communication entre les parties est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par notification entre avocats et il en est justifié auprès du bureau de conciliation et d'orientation dans les délais impartis.

Il peut entendre les parties en personne, les inviter à fournir les explications nécessaires à la solution du litige ainsi que les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes. »

Ce qu'il faut retenir :

- **le BCO est responsable de la mise en état** jusqu'à la date de l'audience. Il adopte un calendrier de procédure et définit les conditions de communication des prétentions, moyens et pièces (LRAR ou RPVA). **Le calendrier peut prévoir des séances spécialement tenues aux fins de mise en état ;**

- Le BCO suit l'avis des parties pour mettre en place ce calendrier ;

- Le BCO peut dispenser une partie de se présenter à nouveau devant lui. Dans ce cas, les parties devront, afin d'assurer le respect du contradictoire, justifier de l'échange des documents dans les délais impartis.

Le nouvel article **L.1454-2** du Code du travail prévoit les sanctions en cas de non-respect du calendrier :

« A défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées, le bureau de conciliation et d'orientation peut radier l'affaire ou la renvoyer à la première date utile devant le bureau de jugement.

*En cas de non-production des documents et justifications demandés, il peut renvoyer l'affaire à la première date utile devant le bureau de jugement. **Ce bureau tire toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus.** »*

Cet article a pour but d'imposer aux parties de respecter le calendrier, ce qui n'était pas toujours fait devant le Conseil de prud'hommes.

- **La désignation de conseiller rapporteur**

Le bureau de conciliation pouvait déjà désigner un ou deux conseillers rapporteurs. En pratique cette faculté était rarement utilisée. **Le législateur a entendu la réaffirmer.**

Le nouvel article **R.1454-3** du Code du travail dispose que « *Le bureau de conciliation et d'orientation peut, par une décision non susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers rapporteurs pour procéder à la mise en état de l'affaire.*

La décision fixe un délai pour l'exécution de leur mission. »

En vertu du nouvel article **R.1454-4** du Code du travail, les conseillers rapporteurs disposent des pouvoirs « *de mise en état* » du BCO, ce qui comprend le pouvoir d'ordonner des mesures d'instruction mais aussi de sanctionner le défaut de diligence des parties.

En revanche, ils n'ont ni le pouvoir d'orienter l'affaire, ni le pouvoir d'ordonner les mesures provisoires, ces prérogatives appartenant au BCO.

Le ou les conseillers rapporteurs conservent le pouvoir de concilier les parties (*C. trav, R.1454-5*). Leurs décisions sont exécutoires par provision et n'ont pas autorité de la chose jugée au principal. Elles ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise (*C. trav, R. 1454-6*).

Le conseiller rapporteur peut faire partie de la formation de jugement. Il peut dans ce cas faire un rapport lors de l'audience permettant ainsi de se concentrer sur les points les plus difficiles.

- **Les mesures provisoires prises par le BCO**

- Le maintien d'un pouvoir déjà existant

En application de l'article **R. 1454-14** du Code du travail, **le BCO conserve le pouvoir qu'avait déjà le bureau de conciliation d'adopter des mesures provisoires.** Il peut le faire même si le défendeur ne comparait pas, la disposition ne trouvant dès lors plus à s'appliquer que lorsqu'il n'est pas procédé immédiatement au jugement.

- Une nouvelle mesure provisoire : décision permettant l'inscription à Pôle emploi

Outre les mesures provisoires qu'il pouvait déjà prendre le BCO pourra désormais rendre une décision permettant au salarié de bénéficier de ses droits Pôle emploi.

Il est ajouté à l'article **R.1454-14** du Code du travail un alinéa qui prévoit qu'« *au vu des pièces fournies par le salarié, il peut prendre une décision*

provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation prévue à l'article R. 1234-9. Cette décision récapitule les éléments du modèle d'attestation prévu à l'article R. 1234-10, permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2.

Cette décision ne libère pas l'employeur de ses obligations résultant des dispositions des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 relatives à l'attestation d'assurance chômage.

Elle est notifiée au Pôle emploi du lieu de domicile du salarié. Tierce opposition peut être formée par Pôle emploi dans le délai de deux mois. »

- **L'orientation vers le bureau de jugement ou l'audience de jugement sur le champ**

Le nouvel article **R.1454-18** du Code du travail prévoit qu'« *en l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, l'affaire est orientée vers le bureau de jugement approprié au règlement du litige* »

La décision d'orientation étant une mesure d'administration judiciaire, le bureau de conciliation n'a pas à la motiver.

Pour une question d'efficacité et de rapidité, l'orientation de l'affaire devrait avoir lieu le jour même de la séance de conciliation. Toutefois, l'orientation vers la composition restreinte ou de départage pourra être décidée après que la mise en état a commencé.

Une fois la décision d'orientation prise, « *Le greffier avise par tous moyens les parties qui ne l'auraient pas été verbalement de la date d'audience*» (C. trav, **R. 1454-18** alinéa 2). Il n'est donc pas nécessaire de remettre un récépissé aux parties présentes.

Le troisième alinéa de l'article R. 1454-18 précise que « *lorsque l'affaire est en état d'être immédiatement jugée et si l'organisation des audiences le permet, l'audience du bureau de jugement peut avoir lieu sur le champ*», ce qui est en pratique extrêmement rare.

F. Pouvoirs du bureau de jugement

- **La mise en état**

Le nouvel article **R.1454-19** du Code du travail, introduit par l'article 15 du décret du 20 mai 2016, dispose que :

« Dans les cas où l'affaire est directement portée devant lui ou lorsqu'il s'avère que l'affaire transmise par le bureau de conciliation et d'orientation n'est pas prête à être jugée, le bureau de jugement peut prendre toutes mesures nécessaires à sa mise en état mentionnées à l'article R. 1454-1.

A défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées, le bureau de jugement peut rappeler l'affaire à l'audience, en vue de la juger ou de la radier.

Sont écartés des débats les prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense. »

Ainsi, le bureau de jugement a les mêmes pouvoirs de mise en état que le BCO lorsque l'affaire a fait l'objet d'une tentative de conciliation préalable mais le dossier n'est pas prêt à être plaidé ou lorsque l'affaire relève d'un cas de saisine directe du bureau de jugement

Une partie ne sera pas admise à communiquer tardivement ses prétentions, moyens et pièces si elle n'est pas en mesure d'invoquer un motif légitime et que la tardiveté de cette communication porte atteinte aux droits de la défense.

Cela signifie que **le bureau de jugement pourra mettre l'affaire en délibéré sans avoir à examiner la prétention, le moyen ou la pièce en question**, tout en justifiant les raisons pour lesquelles il exclut ces éléments des débats (Circulaire du 27 mai 2016).

- **Les mesures d'instruction**

L'article 16 du décret est venu ajouter les articles **R. 1454-19-1** et **R. 1454-19-2** du Code du travail.

En vertu du nouvel article **R. 1454-19-1** du Code du travail, **le bureau de jugement peut également ordonner toutes mesures d'instruction utiles**. En effet, il est précisé à la fin de l'article que le bureau de jugement « *peut désigner au sein de la formation un ou deux conseillers rapporteurs qui disposent des pouvoirs mentionnés à l'article R. 1454-2* ». Le même article dispose qu'« *il peut ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux* ».

- **La dispense de comparution aux audiences de mise en état**

Le nouvel article **R. 1454-19-2** du Code du travail prévoit que le bureau de jugement peut dispenser une partie qui en fait la demande de se présenter à une audience ultérieure. Dans ce cas, la communication entre les parties est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par notification entre avocats et il en est justifié auprès du bureau de jugement dans les délais impartis.

En application de l'article **446-1** du Code de procédure civile, le jugement rendu dans ces conditions est contradictoire. Néanmoins, le bureau de jugement a toujours la faculté d'ordonner que les parties se présentent devant lui.

- **Le défaut de comparution d'une des parties à l'audience de jugement**

- Le défaut de comparution du demandeur

Le nouvel article **R. 1454-21** du Code du travail, modifié par l'article 18 du décret, prévoit que :

*« Dans le cas où, sans motif légitime, le demandeur ne comparaît pas devant le bureau de jugement, il est fait application de l'article **468** du code de procédure civile. Si après avoir été prononcée, la déclaration de caducité est rapportée, le demandeur est avisé par tous moyens de la date d'audience devant le bureau de jugement, à laquelle le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception. »*

Ce qu'il faut retenir :

Il en résulte qu'en cas de non comparution du demandeur devant le bureau de jugement :

- le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire. Cela suppose cependant que le bureau de jugement s'assure que les prétentions du défendeur ont été préalablement notifiées au demandeur ;

- le bureau de jugement peut, même d'office, déclarer caduque la requête (ou la citation lorsque l'instance a été introduite par assignation).

L'ancienne particularité de la caducité en droit du travail, qui permettait de renouveler une fois la demande déclarée caduque, est supprimée.

Seront désormais applicables les règles classiques de la caducité. Ainsi, la déclaration de caducité peut être rapportée si le demandeur fait connaître au greffe dans un **délai de quinze jours** le motif légitime qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile.

La spécificité dorénavant, en cas de caducité rapportée, est que le demandeur est alors avisé par tous moyens de la nouvelle date d'audience et le défendeur convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette règle s'applique que l'affaire ait été transmise par le BCO ou relève d'un cas de saisine directe du bureau de jugement.

- Le défaut de comparution du défendeur

Le nouvel article **R. 1454-20** du Code du travail, modifié par l'article 17 du décret, prévoit que :

« Lorsque le défendeur ne comparaît pas le jour du jugement, il est statué sur le fond.

Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est avisé par tous moyens de la prochaine audience du bureau de jugement ».

Ce qu'il faut retenir :

De principe, le défaut de comparution est sanctionné par un jugement au fond de l'affaire sauf si le défendeur justifie d'un motif légitime d'absence.

Si le défendeur justifie d'un motif légitime d'absence, il ne lui sera pas adressé **une nouvelle convocation par lettre recommandée : il sera informé par tous moyens.**

- **Le renvoi du prononcé du jugement à une date ultérieure**

Désormais, en vertu du nouvel article **R.1454-25** du Code du travail introduit par l'article 19 du décret, **si le bureau de jugement décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure**, le président doit en aviser les parties par tous moyens. Cet avis **doit être motivé** et comporter la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue.

G. Départage

En cas de partage de voix, l'affaire est toujours renvoyée en départage.

Dorénavant, la formation en départage est présidée par un Juge du Tribunal de Grande instance et plus par le Juge d'instance.

Les dispositions applicables au départage ne sont pas modifiées, à l'exception de l'article R.1454-31, dont le second alinéa prévoit désormais qu'« *à l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, le juge départiteur indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé, le cas échéant par sa mise à disposition au greffe de la juridiction* ».

Un troisième alinéa rappelle désormais que « *s'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tous moyens. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue* ».

H. Référé en la forme

L'article 22 du décret a introduit l'article **R.1455-12** dans le Code du travail.

Le nouvel article **R.1455-12** du code du travail dispose qu' :

« A moins qu'il en soit disposé autrement, lorsqu'il est prévu que le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés, la demande est portée à une audience tenue à cet effet aux jour et heures habituels des référés, dans les conditions prévues à l'article R. 1455-9. Elle est formée, instruite et jugée dans les conditions suivantes :

- 1°) Il est fait application des articles 486 et 490 du code de procédure civile ;
- 2°) *Le conseil de prud'hommes exerce les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statue par ordonnance ayant l'autorité de la chose jugée relativement aux contestations qu'elle tranche;*
- 3°) *L'ordonnance est exécutoire à titre provisoire, à moins que le conseil de prud'hommes en décide autrement, sous réserve des dispositions de l'article R. 1454-28.*

Lorsque le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi à tort, l'affaire peut être renvoyée devant le bureau de jugement dans les conditions prévues à l'article R. 1455-8. »

L'article **486** du code de procédure civile dispose que « *le juge s'assure qu'il s'est écoulé un temps suffisant entre l'assignation et l'audience pour que la partie assignée ait pu préparer sa défense.* »

L'article **490** du code de procédure civile prévoit que l'ordonnance peut être frappée d'appel, à moins qu'elle n'ait été rendue en dernier ressort et soit susceptible d'opposition. Le délai d'appel est de 15 jours.

A noter : Si le Conseil statuant en la forme des référés est saisi à tort, l'affaire peut être renvoyée devant le bureau de jugement.

I. Litiges en matière de licenciement économique

Le nouvel article **R.1456-1** du Code du travail, modifié par l'article 23 du décret, prévoit **qu'en plus** de son obligation de déposer ou remettre au greffe, par lettre recommandée avec accusé de réception dans les huit jours à compter de la date de réception de la convocation, les informations fournies aux représentants du personnel ou à l'autorité administrative, **l'employeur doit communiquer dans les mêmes délais et conditions ces éléments au demandeur.**

II- DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPEL

Les articles 28 à 29 du décret sont venus modifier les articles **R.1461-1** et **R.1461-2** du Code du travail. L'article 30 du décret est venu ajouter l'article **930-2** au Code de procédure civile.

L'appel d'une décision prud'homale est désormais une procédure avec représentation obligatoire. Les parties devront donc être représentées par un avocat ou un défenseur syndical. (C. trav, **L.1453-4** et **R.1461-1**).

L'article **R.1453-2** du Code du travail ne s'applique plus que devant le Conseil de prud'hommes.

A l'article **R.1461-2** du Code du travail les mots « *sans représentation obligatoire* » sont remplacés par les mots : « *avec représentation obligatoire* ».

A- Règle de territorialité pour les avocats

Désormais, comme pour les autres procédures avec représentation obligatoire, les parties devront agir par le biais d'un avocat du ressort de la Cour auprès de laquelle l'appel est formé.

Il sera donc nécessaire d'avoir recours à un avocat postulant quand l'avocat de première instance n'est pas du ressort de la Cour auprès de laquelle l'appel sera formé.

Aucune règle de territorialité n'est prévue pour le défenseur syndical.

B- Formalisme de l'appel

Depuis le 1^{er} août 2016, les parties ne peuvent plus former leur appel par déclaration au greffe. En effet, les avocats qui inscriront l'appel devront obligatoirement, à peine de nullité, recourir à la voie électronique.

Le défenseur syndical est dispensé d'avoir recours à la communication électronique. Il devra établir son acte sur support papier et le déposera ou le remettra au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux.

En effet, l'article **930-2** du Code de procédure civile prévoit que « *Les dispositions de l'article 930-1 ne sont pas applicables au défenseur syndical. Les actes de procédure effectués par le défenseur syndical peuvent être établis sur support papier et remis au greffe. Dans ce cas, la déclaration d'appel est remise au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. La remise est constatée par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué* ».

Malgré cette différence de transmission, le défenseur syndical sera tenu, en vertu du 3^e alinéa du nouvel article **R.1461-1** du Code du travail, de produire l'ensemble des actes que le Code de procédure civile met à la charge de l'avocat.

A noter : L'appel en matière prud'homale relevant désormais de la procédure avec représentation obligatoire, il pourra être recouru aussi bien à la procédure ordinaire (articles **901** à **916** du Code de procédure civile) qu'à la procédure à jour fixe (articles **917** à **925** du même Code). L'appel par requête conjointe sera également possible (articles **926** à **930** du même Code).

C- Formalisme à respecter en cours de procédure

La procédure avec représentation obligatoire renvoie aux règles actuelles prévues par les articles **899** et suivants du Code de procédure civile.

Ainsi, l'appelant devra **signifier la déclaration d'appel à l'intimé dans le mois de l'avis adressé par le greffe** et devra à peine de nullité indiquer dans l'acte de signification que l'intimé dispose d'un **délaï de quinze jours à compter de la signification pour constituer avocat à défaut il pourra être statué sur son affaire sur les seuls éléments fournis par son adversaire.**

L'**appelant** dispose d'un délai de **trois mois** à compter de la déclaration d'appel pour conclure. S'il ne respecte pas ce délai, il sera sanctionné par la **caducité** de sa déclaration d'appel.

L'**intimé** dispose de **deux mois** à compter de la notification des conclusions de l'appelant pour conclure à son tour. S'il ne respecte pas ce délai il sera sanctionné par **l'irrecevabilité de ses conclusions** et ne pourra donc ni produire ses pièces ni plaider s'agissant désormais d'une procédure écrite.

L'article **912** du Code de procédure civile prévoit que le dossier comprenant les copies des pièces visées dans les conclusions et numérotées dans l'ordre du bordereau récapitulatif doit être déposé à la Cour **15 jours avant l'audience.**

ATTENTION : **En appel**, sera applicable l'article **564** du Code de procédure civile rendant irrecevable d'office les prétentions nouvelles, à moins que celles-ci aient pour objet d'opposer compensation, de faire écarter les prétentions adverses ou de faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

III- RESOLUTION AMIABLE DES DIFFERENDS

La résolution amiable des différends est traitée par les articles 31 à 33 du décret du 20 mai 2016.

A. Résolution amiable des différends dans un cadre conventionnel (extrajudiciaire)

L'article **R.1471-1** du Code du travail précise que désormais la médiation conventionnelle est applicable à tout différend qui s'élève à l'occasion d'un contrat de travail.

La loi du 6 août 2015 rend possible le recours à la médiation et à la conciliation conventionnelles ainsi qu'à la procédure participative.

- **La médiation et la conciliation conventionnelles**

La médiation conventionnelle, qui peut faire l'objet d'une homologation, n'est plus limitée aux seuls litiges individuels du travail présentant un caractère transfrontalier.

La procédure de médiation conventionnelle telle qu'issue de l'ordonnance de 2011 sera désormais pleinement applicable à tout différend qui s'élève à l'occasion d'un contrat de travail, qu'il ait ou non un caractère transfrontalier.

L'homologation est faite par le BCO.

Dans l'hypothèse où la médiation conventionnelle échouerait, les parties conserveront toujours la possibilité de saisir cette juridiction pour trancher le litige.

- **La procédure participative**

La procédure participative permet aux parties à un différend de rechercher une solution consensuelle, chacune avec l'assistance de leur avocat.

Depuis la loi du 6 août 2015, cette procédure est possible dans le cadre d'un différend prud'homal.

Tant que la convention de procédure participative est en cours, tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige est irrecevable.

Si la médiation aboutit, l'accord pourra être homologué par le BCO pour le rendre exécutoire.

Si la médiation n'aboutit pas, les parties pourront saisir le Conseil de prud'hommes.

L'affaire passera alors devant le BCO avant d'être renvoyée devant le bureau de jugement.

B. Résolution amiable des différends dans un cadre judiciaire

L'article **R.1471-2** du Code du travail prévoit que « *le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement peut, quel que soit le stade de la procédure :*

1° Après avoir recueilli l'accord des parties, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose ;

2° Enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure. »

Ce qu'il faut retenir :

1° Avec l'accord des parties, le BCO peut désigner un médiateur judiciaire. La médiation ne peut excéder 3 mois renouvelable une fois pour la même durée.

2° Le BCO, sans l'accord des parties, peut prévoir la rencontre entre les parties et un médiateur pour qu'il les informe sur l'objet et le déroulement d'une médiation.

Si les parties sont parvenues à un accord, la formation du Conseil de prud'hommes ayant ordonné cette mesure peut homologuer cet accord

Il existe différentes méthodes pour rémunérer le médiateur :

- soit au forfait (*par exemple, entre 500 et 700 € pour la cour d'appel de Grenoble, 1 000 € pour le conseil de prud'hommes de Bobigny*),

- soit selon une tarification horaire (*entre 110 et 150 € HT de l'heure*) selon la difficulté de l'affaire et les moyens des parties.

Cette somme est partagée par le juge entre les deux parties, selon leurs moyens respectifs, la plus grande part étant généralement mise à la charge de l'entreprise, sans que cela amène des contestations. (*Bulletin d'information de la Cour de cassation*).

IV- COMPETENCE DU TRIBUNAL D'INSTANCE EN MATIERE PREELECTORALE

Les articles 34 à 40 du décret viennent modifier les articles **R.2312-3, R.2314-26, R.2314-28, R.2324-22, R.2324-23, R.2324-24** et **R.2327-5** du Code du travail.

Grande nouveauté, désormais, le Tribunal d'instance est compétent pour trancher les contestations relatives à une décision de l'autorité administrative prise, le cas échéant après recours gracieux. Les contentieux concernés portent sur :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux (L.2314-11 ; L.2324-13) ;

- la dérogation aux conditions d'ancienneté pour être électeur (L.2314-20 ; L.2324-18) ;

- la détermination des établissements distincts (L.2314-31).

Pour être recevables, les contestations doivent être faites par la partie intéressée dans les quinze jours suivant la notification de cette décision de l'autorité administrative, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Sur demande du

greffe, l'autorité administrative justifie de l'accomplissement de cette formalité auprès de la juridiction saisie (C. trav. **R.2314-28** ; **R.2324-24**).

V- **SAISINE POUR AVIS DE LA COUR DE CASSATION SUR
L'INTERPRETATION D'UNE CONVENTION OU D'UN ACCORD
COLLECTIF**

Les conditions de saisine pour avis de la Cour de cassation sont définies à l'article **L. 441-1** du Code de l'organisation judiciaire :

« Avant de statuer sur une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Cour de cassation. »

La loi du 6 août 2015 a ajouté un second alinéa, **spécifique au droit du travail**, qui prévoit que ces juridictions *« 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 »*.

Les articles 41 à 42 du décret du 20 mai 2016 précisent les modalités de mise en œuvre, en instituant une formation spécialisée, à l'instar de ce qui est déjà prévu en matière pénale.

Est ainsi inséré après le deuxième alinéa de l'article **R. 441-1** du Code de l'organisation judiciaire l'alinéa suivant :

« La formation appelée à se prononcer sur une demande d'avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif comprend, outre le premier président, le président de la chambre sociale, un président de chambre désigné par le premier président, quatre conseillers de la chambre sociale et deux conseillers, désignés par le premier président, appartenant à une autre chambre. En cas d'absence ou d'empêchement de l'un d'eux, il est remplacé par un conseiller désigné par le premier président ou, à défaut de celui-ci, par le président de chambre qui le remplace ».