

Rapport à Madame la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice

L'avenir des juridictions du travail :
Vers un tribunal prud'homal du XXI^{ème} siècle

Alain Lacabarats, président de chambre à la Cour de cassation

Rapporteurs :
Philippe Flores, conseiller référendaire
et Damien Pons, auditeur

Juillet 2014

SOMMAIRE :

Première partie : Constats

1/ Un dysfonctionnement qui a donné lieu à de nombreuses condamnations de l'Etat

2/ Des dysfonctionnements confirmés par les statistiques

3/ Des critiques anciennes et renouvelées

4/ Le rapport Marshall: une proposition de réforme globale

5/ La mission

Deuxième partie : Analyse et préconisations

Section 1 L'organisation judiciaire

A/ L'identité du conseil de prud'hommes

1/ La question clé du paritarisme

1-1/ Son caractère isolé en Europe

1-2/ Les critiques européennes

1-3/ Les sources de blocage et les tensions internes

2/ Une juridiction appartenant à l'ordre judiciaire

2-1/ Modifier l'appellation de la juridiction prud'homale

2-2/ Intégrer dans le code de l'organisation judiciaire et dans le code de procédure civile les textes relatifs à l'organisation , à la procédure et au fonctionnement de la juridiction prud'homale

2-3/ Clarifier les rôles respectifs du ministère de la justice et du ministère du travail

2-4 / Mieux intégrer les tribunaux des prud'hommes au sein de l'ordre judiciaire

2-4-1/ L'accès aux ressources de l'intranet justice

Focus : Questions sur la place de la jurisprudence

2-4-2/ Prévoir des rencontres régulières entre les juges prud'homaux, les juges départiteurs, le TGI et la cour d'appel

2-4-3/ Renforcer le contrôle du fonctionnement de la juridiction prud'homale

a) Confirmer l'autorité des chefs de cour

b) Affirmer le rôle du parquet

B- Les CPH sur le territoire français

1/ Constats

2/ Propositions

2-1/ Revoir le maillage territorial

2-2/ Revoir le nombre de juges prud'homaux

2-3/ Revoir les sections

Section 2 - Le statut des juges

A- La valorisation des juges prud'homaux

1/ La formation

1-1/ Des résultats insuffisants

1-1-1/ Un problème d'effectivité

Focus : La formation des conseillers prud'homaux en chiffres

1-1-2/ Un problème d'orientation

1-2/ Rendre obligatoire la formation selon une conception modifiée

1-2-1/ Une formation obligatoire

a) Formation initiale

b) Formation continue

1-2-2/ Une conception modifiée

Focus: La place particulière des ISST (instituts de science sociale du travail)

2/ L'indemnisation

2-1/ Un système dual enrichi au fil du temps

2-2/ Des critiques liées à la complexité du dispositif

3/ La déontologie

3-1/ La détermination des obligations déontologiques des juges prud'homaux

3-1-1/ Les obligations déontologiques en droit positif

Focus : Situer les juges prud'homaux parmi les autres juges non professionnels

a) Le zèle

b) L'intégrité

c) Le délibéré

3-1-2/ Arrêter un corpus de règles déontologiques

3-2/ L'élaboration d'un guide de déontologie

3-2-1/ Des initiatives locales au sein de la justice prud'homale

3-2-2/ Une réflexion avancée au sein du monde consulaire

Focus: Réflexions dans la justice consulaire

3-2-3/ Une mobilisation de l'existant

a) Le paramètre institutionnel

b) Le paramètre procédural

4/ La discipline

4-1/ L'idéal : une réforme élargissant les attributions du CSM

Focus : Les attributions envisageables du CSM

4-2/ L'alternative : créer une instance disciplinaire

4-2-1/ Créer une instance disciplinaire ad hoc

Focus : Instituer une commission nationale de discipline prud'homale ?

4-2-2/ Mobiliser le Conseil supérieur de la prud'homie : une solution responsabilisant les acteurs de la prud'homie

5/ Le Conseil supérieur de la prud'homie

5-1/ L'existant

5-2/ Envisager une refonte

5-2-1/ Un élargissement de sa composition

5-2-2/ Un élargissement des ses missions

5-2-3/ Le déploiement de son action au sein de deux formations

a) La formation plénière

b) La formation disciplinaire

5-2-4/ L'élaboration du recueil de déontologie

B- La spécialisation des juges professionnels

Focus : L'éclatement du contentieux du droit du travail

1/ En premier ressort

2/ A la cour d'appel

3/ A la Cour de cassation

Section 3 - Les compétences

A/ Rendre plus lisible la répartition des contentieux entre le juge administratif et le juge judiciaire

1/ Simplifier : revoir la répartition des compétences dans certains contentieux

Focus: Un exemple d'entrecroisement: les élections professionnelles en entreprise

2/ Accélérer : introduire la question préjudicielle entre les deux ordres juridictionnels

B/ Mettre en place des mécanismes permettant de traiter les contentieux dits "sériels"

1/ Une procédure ne permettant pas un traitement efficace des contentieux « sériels »

2/ Les mécanismes de rationalisation proposés

2-1/ Créer la possibilité d'actions collectives devant le TGI

2-2/ Regrouper le contentieux

2-3/ Instaurer une demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation

Section 4 – Les procédures

A/ L'oralité de la procédure à l'épreuve des faits

1/ Une simplicité à relativiser

2/ Une insuffisante efficacité

B/ L'ambition d'une procédure modernisée

1/ La saisine de la juridiction prud'homale

1-1/ La situation du demandeur

Focus : Elaboration d'un formulaire Cerfa de saisine du Tribunal des prud'hommes

1-2/ La situation du défendeur

1-3/ La situation de Pôle emploi

1-4/ L'information des justiciables

2/ Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

2-1/ Des appréciations contradictoires sur le bureau de conciliation

2-2/ Augmenter les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation

2-2-1/ Concilier si faire se peut, ou si les juges l'estiment utile, renvoyer à une nouvelle audience de conciliation, renvoyer à une médiation, ou renvoyer à des conciliateurs de justice spécialisés

a) Les conditions d'assistance et de représentation

b) Favoriser la conciliation par de nouvelles mesures ouvertes au BCO

c) Sécuriser le procès-verbal de conciliation

2-2-2 / Prendre toute mesure urgente d'injonction, de condamnation provisionnelle ou d'instruction

2-2-3/ Délivrer au demandeur, si besoin est, au vu du contrat de travail et des derniers bulletins de paie une attestation permettant l'inscription à Pôle Emploi

2-2-4/ Fixer le calendrier de mise en état, avec des dates impératives

2-2-5/ Renvoyer d'ores et déjà au juge départiteur si l'affaire paraît nécessiter une formation spécialisée

2-2-6/ Juger l'affaire en cas d'absence du défendeur non justifiée

3/ La mise en état

4/ Audiences et délibérés

4-1/ Le constat

4-2/ Les propositions

4-2-1/ Prévoir dans les textes que la décision soit obligatoirement rendue au plus tard dans les deux mois qui suivent l'audience, à défaut de quoi les débats se trouvent de plein droit rouverts devant la formation de départage

4-2-2/ Rappeler certaines règles et énoncer certaines recommandations par voie de circulaire

a) S'agissant du délai de délibéré

b) S'agissant de la mise à disposition des décisions

c) S'agissant de la notification

4-2-3/ Garantir le suivi de l'activité

4-2-4/ Responsabiliser le recours au juge départiteur...sans le dramatiser

a) Eclairer la formation de départage

b) Limiter les causes de remplacement lors de l'audience de départition

5/ La procédure d'appel

5-1/ *Rendre obligatoire en appel la représentation des parties*

Focus: Le statut des défenseurs syndicaux

5-2/ *Adopter une procédure écrite devant la cour d'appel*

6/ La question de l'unicité de l'instance

7/ La péremption d'instance

8/ La mise en place d'un circuit court simplifié

8-1/ *Le constat*

8-2/ *Les propositions*

8-3/ *Observations*

9/ Conclure des contrats d'objectifs dans les juridictions en difficulté

Troisième partie : Récapitulatif des propositions

Annexes

Annexe 1 : Personnes entendues et contributions reçues

Annexe 2 : Données statistiques

PREMIERE PARTIE : CONSTATS

Le constat est unanime : la juridiction du travail, dans son mode d'organisation actuel, ne fonctionne pas dans des conditions conformes aux exigences des standards européens et connaît de graves carences.

1/ Un dysfonctionnement qui a donné lieu à de nombreuses condamnations de l'Etat

Depuis quelques années, les condamnations de l'Etat liées au dysfonctionnement de la juridiction prud'homale, et notamment aux délais excessifs sont en augmentation constante.

Condamnations de l'Etat pour le dysfonctionnement de la juridiction prud'homale*

Le nombre de requêtes visant à la condamnation de l'Etat pour des dysfonctionnements de la juridiction prud'homale ne cesse d'augmenter : il a presque quintuplé entre 2011 et 2012. Le montant des condamnations augmente parallèlement de manière très importante et représente en 2013 plus des 2/3 des sommes versées par l'Etat au titre des dysfonctionnements du service public de la justice civile (plus de 95% si l'on restreint aux sommes versées par l'Etat au titre du déni de justice, les autres sommes concernant des fautes commises par les magistrats et étant essentiellement concentrées sur le domaine des tutelles).

Ainsi (montant des condamnations, incluant celles prononcées au titre de l'article 700 du code de procédure civile) :

2010: 70.000 euros

2011: 75.700 euros

2012: 448.500 euros

En 2012, l'Etat a été condamné 61 fois pour déni de justice, soit un montant total de condamnations de 542,500 euros à ce titre. **58 de ces condamnations concernent la juridiction prud'homale.**

2013: 1.402.250 euros

En 2013, l'Etat a été condamné 66 fois pour dysfonctionnement de la justice civile, pour un montant total de 1.855.311. **51 condamnations portent sur un déni de justice en matière prud'homale.**

Les condamnations, qui visent essentiellement certaines juridictions (Arles, Nanterre, Paris, Bobigny, Créteil, Bordeaux), sanctionnent le plus souvent les délais excessifs de procédure (jusqu'à 5 ans de procédure) ou le délai écoulé entre la date de prononcé du jugement et la date de sa notification, qui seule en permet l'exécution.

*Source: Ministère de la justice

2/ Des dysfonctionnements confirmés par les statistiques

Les chiffres montrent un véritable décrochage entre les délais de traitement des juridictions prud'homales et les délais de traitement des autres juridictions. Ce décrochage ne cesse de

s'accentuer.

Chiffres 2012	Juridiction prud'homale	Autres juridictions
<i>Nombre d'affaires nouvelles</i>	175.714	TC = 196.630 TI = 674.760 TGI = 929.508
<i>Durée moyenne des affaires</i>	11,9 mois	TC = 5,4 TI = 5,8 TGI = 7 CA = 11,4
<i>Taux d'appel</i>	62,1 %	TC = 13 % TI = 6,3 % TGI = 19,2 %
<i>Taux de renvoi au départage</i>	20 % en 2011 et 18,3 % en 2012	
<i>Taux de conciliation</i>	5,5 % en 2013	

Source : les chiffres clés de la justice

Cette dégradation de la durée moyenne des affaires est d'autant moins acceptable que les exigences liées à la durée raisonnable des procédures sont plus fortes en matière prud'homale, ainsi que le souligne la jurisprudence de Cour européenne des droits de l'homme dans la décision Delgado¹: « (...) Il incombe aux Etats contractants d'organiser leur système judiciaire de telle sorte que leurs juridictions puissent garantir à chacun le droit d'obtenir une décision définitive sur les contestations relatives à ses droits et obligations de caractère civile dans un délai raisonnable (...). Tel est d'autant plus le cas en matière de conflits du travail, qui, portant sur des points qui sont d'une importance capitale pour la situation professionnelle d'une personne, doivent être résolus avec une célérité toute particulière (...) ».

Même si l'augmentation récente des condamnations de l'Etat au titre du dysfonctionnement des juridictions prud'homales semble liée au succès des actions engagés courant 2012 et à leur retentissement médiatique², il n'en demeure pas moins qu'un tel accroissement ne concerne pas les autres juridictions. Il révèle en toutes hypothèses que ces actions ne sont pas liées à quelques débordements ou manquements ponctuels et qu'a été franchi le seuil de tolérance.

Il convient toutefois de souligner d'ores et déjà que, si les dysfonctionnements des conseils de prud'hommes contribuent pour une grande part à l'augmentation des délais de jugements, ceux-ci ne sont pas intégralement imputables aux conseils de prud'hommes. En effet, un certain nombre de condamnations pointent le caractère excessif du délai pouvant séparer le procès-verbal de partage des voix du jugement rendu après intervention du juge départiteur. La mission a d'ailleurs pu constater par elle-même, que, dans certaines juridictions ce délai pouvait atteindre 16 à 18 mois, même si dans d'autres il était parfaitement conforme aux attentes. De même, les délais de procédure devant les cours d'appel ont également motivé des condamnations de l'Etat au titre de délais déraisonnables. Il semble que bien souvent les délais se cumulent à toutes les étapes de la procédure prud'homale, que ce soit devant les conseils de prud'hommes, devant le juge départiteur ou en cause d'appel, même si les causes en sont différentes.

¹ CEDH 14 novembre 2000, Delgado c/ France, req. N° 38437/97

² E. Séverin, « Le procès des délais de procédure prud'homale », *RDT* 2013, p. 471 ; D. Métin, « délais raisonnables de la procédure prud'homale : l'Etat condamné », *SSL* 2012, n° 1529 ; « La juridiction prud'homale à bout de souffle », *Actualités*, *SSL* 2013, n° 1574)

3/ Des critiques anciennes et renouvelées

L'organisation et le fonctionnement de la juridiction prud'homale font l'objet de critiques anciennes, mais qui se sont intensifiées récemment.

Le système a en effet été dénoncé par plusieurs auteurs, notamment pour sa complexité compte tenu de l'éclatement des contentieux et pour l'insuffisante professionnalisation des juges en charge de ces litiges³.

Si le Professeur Alain Supiot a montré les difficultés de la réforme⁴, il a néanmoins présenté diverses suggestions d'amélioration du fonctionnement des juridictions du travail, notamment quant au rôle des juges professionnels et à la formation des juges élus, suggestions confirmées lors de son audition par la mission le 6 mars 2014.

Au cours des années écoulées, les critiques se sont portées sur le fonctionnement déficient des juridictions du travail et les blocages dus en particulier au paritarisme :

Une question écrite a notamment été posée en 2011 par M. Claude Bartolone, en qualité de député, sur les délais de traitement des affaires anormalement longs en droit du travail devant plusieurs juridictions de la région parisienne⁵ et divers articles ont également été consacrés à ce sujet⁶.

Ces constats ont été partagés lors de leurs auditions par le Recteur Serge Guinchard (audition du 6 mars 2014) et le Professeur Loïc Cadet (audition du 13 mars 2014) qui se sont prononcés pour des réformes destinées à mieux garantir la sécurité et l'efficacité des procédures.

4/ Le rapport Marshall : une proposition de réforme globale

L'ensemble de ces constats a conduit la mission « Marshall » à proposer, dans son rapport déposé en décembre 2013, une réorganisation complète de la justice du travail, par la création d'un tribunal social.

Propositions Marshall

Proposition 11.1

Le tribunal social regroupant le tribunal du travail et le tribunal des affaires sociales : ses compétences et sa composition

Les exigences de rationalité, de lisibilité et d'efficacité pour le justiciable conduisent à préconiser la création d'une juridiction sociale unique regroupant l'ensemble des contentieux relatifs aux conflits du travail et aux conflits relatifs au droit de la sécurité sociale et des prestations sociales. Ce tribunal social, totalement écheviné pour respecter la spécificité des contentieux dont il connaît et valoriser l'intérêt pour le justiciable de profiter de l'agrégation des cultures du droit et de l'entreprise, comportera deux sections, le tribunal du travail et le tribunal des affaires sociales.

³ Pierre Laroque, « Contentieux social et juridictions sociales », *Droit social* 1954, p. 271.

⁴ Alain Supiot, « L'impossible réforme des juridictions sociales », *Revue française des affaires sociales* 1992, pages 97 et suivantes.

⁵ Question publiée au J.O. du 18 janvier 2011, page 402 ; réponse publiée au J.O. du 27 décembre 2011, page 13704.

⁶ Davis Metin et Steve Doudet « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'Etat condamné », *Semaine sociale Lamy*, 12 mars 2012, n° 1529 ; « La juridiction prud'homale à bout de souffle », *Semaine sociale Lamy*, 11 mars 2013, n° 1575 ; Christophe Vigneau, « L'inéquitable procès prud'homal », *RJS* 2013, P. 363 ; Yves Rolland, « Le conseil de prud'hommes entre mythe et réalité », *Droit social* 2013, n° 618.

Le tribunal du travail statuera dans les conflits individuels et collectifs du travail.

Le tribunal des affaires sociales statuera dans les litiges relatifs au droit de la sécurité sociale et au droit des autres prestations sociales. Les procédures relevant actuellement du tribunal du contentieux de l'incapacité lui seront attribuées.

Le tribunal social sera présidé par le juge social qui est un juge spécialisé du tribunal de première instance. Il sera compétent en matière de conflits du travail, d'élections professionnelles et de contentieux social.

Les conseillers prud'hommes et les conseillers sociaux qui assisteront le juge professionnel représenteront les salariés et les employeurs.

Proposition 11.2

La coordination du tribunal social

Les magistrats professionnels et les magistrats non-professionnels assurant le service de cette juridiction choisiront pour une durée de deux années, renouvelable deux fois, le juge social qui assurera la coordination de cette juridiction et qui siègera à ce titre au conseil de juridiction du tribunal de première instance.

Proposition 11.3

La procédure devant le tribunal du travail

Devant le tribunal du travail la procédure débutera par une tentative de conciliation portée devant une formation paritaire composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur, tous les deux spécialement formés.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, l'affaire sera renvoyée devant une formation mixte composée d'un magistrat professionnel, le juge social, qui la présidera, et de deux conseillers élus. La procédure sera mise en état par le greffier de la juridiction avec possibilité de faire trancher les difficultés par le juge présidant la formation de jugement. Devant la formation de jugement les conseillers prud'hommes auront voix délibérative. Ils participeront à la rédaction des décisions juridictionnelles.

Proposition 11.4

L'organisation territoriale du tribunal social

Chaque tribunal de première instance ne comportera qu'un seul tribunal social pouvant exercer ses activités au sein de plusieurs sites juridictionnels. Dans le ressort des tribunaux de première instance comportant plusieurs actuels conseils de prud'hommes, si le maintien de cette situation est justifié par l'organisation territoriale, le tribunal social pourra comporter plusieurs sites où seront notamment assurés l'accueil du justiciable, le suivi des procédures et la tenue des audiences.

Ces différents sites seront administrés par un juge social coordonnateur placé sous l'autorité du président du tribunal de première instance.

5/ La mission

C'est dans ce contexte que la Ministre de la Justice a confié à M. Alain Lacabarats, Président de la chambre sociale de la Cour de cassation, la mission suivante :



LA GARDE DES SCAUX
MINISTRE DE LA JUSTICE

18 FEV. 2014

Monsieur le Président,

Le débat national sur la justice du XXIème siècle, qui s'est déroulé les 10 et 11 janvier à la maison de l'UNESCO, a permis de dégager les axes d'une réforme judiciaire tournée vers le service rendu au justiciable.

L'enquête sur l'opinion des Français sur la justice, révélée au cours de ce débat, montre que 87% des Français pensent qu'il faut réformer la justice.

Le principal reproche fait à l'institution est sa lenteur (92% des personnes interrogées). Ce reproche est récurrent s'agissant des procédures engagées devant les conseils de prud'hommes et les chambres sociales des cours d'appel.

Si les délais de jugement sont très différents d'un conseil de prud'hommes à l'autre, nombre d'entre eux jugeant dans des délais raisonnables, nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une durée de traitement moyenne qui s'allonge d'année en année pour atteindre aujourd'hui plus de 15 mois et 27 mois en cas de recours à la formation de départage.

Or, la justice du travail est celle qui touche au quotidien les plus faibles. Nous avons le devoir de faire en sorte que cette justice leur soit simple, accessible et diligente.

Aujourd'hui, force est de constater que les juridictions du travail ne remplissent plus ces objectifs.

Monsieur Alain LACABARATS
Président de chambre à la Cour de cassation
5 Quai de l'Horloge
75001 PARIS

La procédure de conciliation, préalable obligatoire à la saisine du bureau de jugement, ne répond plus aux attentes des justiciables. En effet, alors que la majorité d'entre eux souhaite d'abord trouver une solution négociée à leur litige avant de saisir le juge, le taux de conciliation atteint, sur le plan national, un niveau particulièrement faible de moins de 10%, bien loin des 60% atteint il y a quelques années. Les disparités sont importantes d'un conseil à l'autre, mais cela ne peut justifier l'absence de réforme dans l'intérêt du justiciable confronté à ces dysfonctionnements.

S'agissant du taux d'appel et des délais de jugement devant les chambres sociales qui en découlent, plus de 60% des décisions des conseils de prud'hommes sont frappées d'appel, ce qui représente la moitié du contentieux civil devant les cours d'appel.

Les réponses apportées aux justiciables, salariés et employeurs qui saisissent le conseil de prud'hommes, ne sont donc plus satisfaisantes au regard de ces éléments.

C'est pourquoi il nous appartient d'entreprendre les réformes nécessaires dans leur intérêt, mais également pour préserver les particularismes des conseils des prud'hommes auxquels l'institution est attachée.

Le conseil de prud'hommes est en effet une juridiction originale par sa composition paritaire, unique en Europe, et c'est ce caractère paritaire, ancré dans l'histoire, qui marque son identité. L'originalité des conseils des prud'hommes est aussi contenue dans leur nom : c'est un conseil et non un tribunal qui, comme le rappelle le code du travail, a pour première mission de favoriser un règlement amiable du litige par la voie de la conciliation, ce qu'ils n'assurent plus qu'imparfaitement aujourd'hui.

Dans le cadre du groupe de travail présidé par le Premier président Didier MARSHALL sur les juridictions du XXIème siècle, la question des juridictions sociales a été largement discutée. L'ensemble des acteurs de la prud'homie a été entendu et consulté. Le rapport, qui m'a été remis le 16 décembre dernier, contient plusieurs propositions de réforme des juridictions sociales.

Je souhaiterais que vous puissiez, au regard de votre expérience et à partir de certaines de ces propositions, travailler en concertation sur les pistes de réformes qui pourraient être mises en œuvre pour améliorer le fonctionnement des conseils de prud'hommes.

Ainsi, il me semble nécessaire de réfléchir aux réformes suivantes de la procédure qui pourraient être engagées :

- Renforcer le rôle du greffier dans les conseils de prud'hommes, notamment pour mettre en place une mise en état des procédures, en lien le cas échéant avec un conseiller rapporteur, arbitrer sur les incidents de mise en état et suivre les calendriers de procédure.

- Réfléchir à l'aménagement du principe d'oralité des débats : aujourd'hui les demandeurs sont de plus en plus fréquemment assistés (82% par un avocat, 16% par un délégué syndical). Devant la cour d'appel l'assistance des parties par un avocat atteint près de 90%.
- Etudier le principe d'unicité de l'instance qui, du fait des demandes en cours d'audience, allonge les délais de procédure.
- Réfléchir à une réforme de la conciliation permettant de lui redonner toute sa place préalablement à la saisine du bureau de jugement.
- Proposer des réformes de procédure pour le traitement des saisines multiples d'un même conseil (« affaires dites en série ») et des saisines identiques de plusieurs conseils sur le territoire.

Par ailleurs, la spécialisation du contentieux du travail nécessite de nous interroger sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes et sur le resserrement des liens entre les conseillers prud'homaux et les magistrats professionnels.

En ce sens, je vous invite à examiner les pistes suivantes :

- Renforcer et spécialiser le juge départiteur dans tous les contentieux sociaux : élections professionnelles, procédures collectives, contentieux collectifs du travail.
- Examiner la possibilité d'offrir une formation commune à celle des magistrats professionnels pour les conseiller sur la procédure, la tenue de l'audience, la technique de rédaction d'un jugement civil.

Vous expertiserez l'ensemble de ces propositions et me ferez toutes autres recommandations et suggestions avant la fin du mois de mai, permettant d'aboutir, dans la concertation, à une réforme équitable des juridictions sociales.

Je vous remercie vivement d'avoir accepté cette mission et je sais que les conclusions de vos travaux nous permettront de dessiner les contours d'une justice sociale moderne et efficace au service des justiciables et dans le respect des spécificités des juridictions prud'homales auxquelles vous comme moi êtes attachés.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Bien à vous



Christiane TAUBIRA

Les auditions auxquelles la mission a procédé ont fait apparaître quelques constantes, aussi bien sur des questions d'ordre général que sur le fonctionnement de la justice du travail proprement dit.

D'une manière générale, les personnes entendues ont souligné la **complexité accrue** du droit du travail et du traitement judiciaire de ce contentieux, caractérisé par la présence de plus en plus forte des avocats pour représenter les parties, la présentation d'écritures souvent volumineuses et la multiplicité des demandes.

A également été regrettée la complexité récurrente de la **répartition des contentieux**, entre juridictions judiciaires et juridictions administratives d'une part, et au sein de l'ordre judiciaire entre différentes juridictions (conseil de prud'hommes ; tribunal de grande instance ; tribunal d'instance ; tribunal des affaires de sécurité sociale ; tribunal de commerce).

Face à ce constat, a été dénoncée l'indigence des moyens, humains et matériels, mis à la disposition de la justice du travail.

Sur le fonctionnement de la juridiction du travail, beaucoup d'interlocuteurs se sont montrés **opposés à l'échevinage et attachés au paritarisme**, sauf parfois, sans qu'apparaisse une justification rationnelle, à préconiser l'introduction de l'échevinage, non en première instance, mais en appel, voire en cassation.

Tous ont en revanche admis la nécessité d'une formation, dont les formes actuelles pourraient être améliorées, et manifesté le souhait de mieux réguler les échanges d'écritures et de pièces entre les parties.

L'attachement à la fonction conciliatrice des conseils de prud'hommes fait également partie des fondements de nombreuses contributions, avec d'une part la réticence, sinon une hostilité, envers les procédures d'arbitrage, de conciliation "externalisée" ou de médiation, d'autre part le souhait d'assurer l'effectivité de la présence des parties elles-mêmes lors des audiences de conciliation, audiences auxquelles devrait pouvoir être consacré un temps suffisant.

Parmi les autres thèmes fréquemment abordés, il faut relever le souhait d'une réflexion sur la **répartition des conseils de prud'hommes** sur le territoire, qui ne correspond plus nécessairement à l'évolution des bassins de population et d'emploi, et, pour les organisations syndicales, la volonté de voir les défenseurs syndicaux bénéficier d'un véritable statut.

Tenant compte de ces circonstances et malgré de nombreuses divergences manifestées sur des questions essentielles par les personnes auditionnées, la mission formulera un certain nombre de préconisations dont la caractéristique commune est leur rattachement aux **exigences de l'article 6§1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales** :

Tout justiciable a le droit de voir sa cause jugée dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial.

L'objectif majeur de tout système judiciaire doit être de faire en sorte que les citoyens aient **confiance** dans le fonctionnement des organes en charge du règlement des litiges.

L'indépendance et l'impartialité du juge, de même que sa **compétence**, sont des conditions

essentielles à la crédibilité de l'action des tribunaux.

En outre, l'organisation judiciaire mise en place doit assurer la sécurité juridique, l'efficacité des procédures juridictionnelles et l'effectivité des jugements.

Les décisions judiciaires, quelle que soit la juridiction qui les prononce, doivent satisfaire à des **exigences communes de qualité** : une véritable motivation répondant aux moyens des parties ; une juste appréciation des faits et des preuves ; l'application des règles de droit appropriées.

DEUXIEME PARTIE : ANALYSE ET PRECONISATIONS

Les réflexions de la mission ont porté sur l'organisation judiciaire (section 1), le statut des juges (section 2), les compétences juridictionnelles (section 3) et les procédures (section 4).

SECTION 1 – L'ORGANISATION JUDICIAIRE

Seront successivement abordées les questions de l'identité de la juridiction prud'homale (A) et de la répartition des conseils de prud'hommes sur le territoire français (B).

A/ L'identité du conseil de prud'hommes

1/ La question clé du paritarisme

Le constat est simple : les acteurs de la justice prud'homale, et particulièrement les partenaires sociaux, sont **viscéralement attachés** au système du paritarisme. Et cela malgré :

1-1/ Son caractère isolé en Europe

Une étude effectuée par le bureau de droit comparé du Service des affaires européennes et internationales (SAEI) du ministère de la justice montre en effet qu'en Europe, les litiges de droit du travail sont jugés, soit par les juridictions "ordinaires", soit par des formations échevinales, l'échevinage existant parfois en cause d'appel et même (Allemagne) pour la Cour de cassation ou son équivalent.

PAYS	Nature et compétence des juridictions du travail	Composition des juridictions du travail	Participation de magistrats non professionnels	Echevinage
Allemagne	La juridiction du travail fait partie de l'Arbeitsgerichtsbarkeit ordre spécialisé autonome depuis 1954	Un juge président et deux juges non professionnels en premier et second ressort Trois juges professionnels et deux non professionnels à la Cour fédérale du travail,	Oui (nomination à parité sur proposition d'instances représentatives)	oui
Belgique	Juridiction spécialisée en premier et second ressort (tribunaux du travail et cours du travail)	Un juge professionnel et deux juges « sociaux » à parité en première instance et en appel	Oui (nomination à parité sur présentation d'instances représentatives)	oui

Espagne	Juridiction ordinaire spécialisée en droit social	Juges professionnels: Les « juzgados de lo social », les Tribunaux Supérieurs de Justice et l'audience nationale se partagent le contentieux, statuant en premier et dernier ressort. La chambre sociale du tribunal suprême est compétente en cassation et révision	non	non
Italie	Juridiction ordinaire ayant compétence pour trancher les litiges liés aux rapports individuels de travail	Juge professionnel ordinaire statuant seul en premier ressort et en formation collégiale en appel	non	non
Pays-Bas	Juridiction ordinaire	Juge cantonal: juge civil professionnel pour les litiges de droit social	non	non
Royaume-Uni	Employment tribunal: juridiction spécialisée compétente exclusivement pour les litiges liés à la rupture du travail	Le magistrat professionnel peut statuer à juge unique ou exiger la collégialité, s'adjoignant deux magistrats non professionnels	Oui (nomination à parité après consultations des organisations représentatives)	oui

1-2/ Les critiques européennes

Dans le cadre des travaux menés sous l'égide du Conseil de l'Europe, qui constituent une **référence essentielle** pour la protection des droits fondamentaux et la qualité des systèmes judiciaires, le rapport d'évaluation adopté au mois de décembre 2013 à Strasbourg par le Groupe d'Etats contre la corruption (GRECO) recommande à la France de **conduire une réforme** non seulement pour les tribunaux de commerce, mais aussi pour les conseils de prud'hommes, "*afin de renforcer l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité des juges non professionnels*".

1-3/ Les sources de blocage et les tensions internes

Même si aucune généralisation ne doit être effectuée et alors que les auditions réalisées au cours de la mission ont montré que certains conseils de prud'hommes rendaient une justice conforme aux attentes des justiciables, l'analyse globale du fonctionnement des juridictions du travail révèle que les **délais de traitement** des affaires sont **supérieurs à ceux des autres juridictions** et tendent à s'aggraver (hausse de 6,3 mois sur 13 ans), que le **taux de conciliation**, qui constitue la mission première des conseils de prud'hommes, subit une **baisse constante** et n'était que de 5,5% en 2013, que le renvoi au **départage** concerne en moyenne nationale **près de 20% des affaires**, que le **taux d'appel**, en progression continue et **dépassant actuellement 60%**, est très largement supérieur à celui des appels interjetés contre les décisions des autres tribunaux de l'ordre judiciaire.

Ces derniers chiffres montrent d'ailleurs que, malgré l'attachement des conseillers prud'hommes au paritarisme, les taux de départage et d'appel font nécessairement participer des juges professionnels au jugement d'une part importante du contentieux du travail, contredisant ainsi le postulat selon lequel le système actuel ne saurait être bouleversé.

En outre, le fait, ainsi qu'il sera dit plus loin, que de nombreux conseillers prud'hommes revendiquent le caractère partisan de leur intervention semble induire la nécessité d'un juge professionnel pour assurer le travail de coordination et le rappel des lois et jurisprudences.

Il convient d'ajouter que **le paritarisme n'est pas consacré par la Constitution** et n'a pas, à ce jour, été retenu par le Conseil constitutionnel au nombre des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

La mission n'a pas souhaité néanmoins, conformément aux termes de la lettre de mission, proposer en l'état de modifier ce système, par exemple par adjonction d'un juge professionnel à la formation de première instance (échevinage).

Cependant, **le système paritaire ne peut être maintenu que s'il est clairement intégré par tous les acteurs que la juridiction prud'homale est une juridiction judiciaire et que ses membres sont des juges à part entière**, dont le seul objectif doit être, comme cela a déjà été souligné, de satisfaire aux exigences de l'article 6§1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales : garantir au justiciable l'accès à un tribunal indépendant et impartial, rendant ses décisions dans un délai raisonnable et dans le respect des règles de droit...

La composition des conseils de prud'hommes et l'origine des juges actuellement élus sur la base de listes émanant des organisations syndicales ou patronales n'affectent en rien le respect des standards applicables en matière d'impartialité. La Cour de cassation a retenu que le respect de l'exigence d'impartialité, imposé tant par les règles de droit interne que par l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, est assuré, en matière prud'homale par la composition paritaire des conseils de prud'hommes, par la prohibition d'ordre public de tout mandat impératif, par la faculté de recourir à un juge départiteur extérieur aux membres élus et par la possibilité, selon les cas, d'interjeter appel ou de former un pourvoi en cassation. Elle en a déduit que la circonstance que cette composition soit fondée sur l'origine sociale de ses membres n'était pas de nature à affecter l'équilibre d'intérêts inhérents au fonctionnement de la juridiction prud'homale ou à mettre en cause l'impartialité de ses membres⁷. La chambre sociale a également considéré que la circonstance qu'un ou plusieurs membres d'un conseil de prud'hommes appartiennent à la même organisation syndicale que l'une des parties au procès n'est pas de nature à affecter l'équilibre d'intérêts inhérent au fonctionnement de la juridiction prud'homale ou à mettre en cause l'impartialité⁸.

Mais, si **le paritarisme**, allié aux correctifs que constituent l'interdiction du mandat impératif, l'intervention du juge départiteur ou l'exercice des voies de recours, a permis d'écartier les critiques relatives à l'impartialité objective de la juridiction du fait de sa composition, il **ne règle évidemment pas les éventuelles contestations portant sur le comportement individuel d'un juge prud'homal**. Chaque juge, professionnel ou non, doit satisfaire à l'exigence d'impartialité subjective : *“l'impartialité signifie l'absence de parti pris ou de préjugé”*⁹. Or, lors des auditions de conseillers prud'hommes, il est apparu que certains d'entre eux évacuaient toutes les questions

⁷ Soc., 20 octobre 2005, pourvoi n° 03-19.979, *Bull.* 2005, V, n° 271.

⁸ Soc., 19 décembre 2003, pourvoi n° 02-41.429, *Bull.* 2003, V, n° 321.

⁹ J.F. Renucci, *Droit européen des droits de l'homme* ; LGDJ, 4^e éd., 2010, n° 297, p. 275.

relatives à la déontologie et à l'impartialité en invoquant le paritarisme. Une des personnes entendues, exerçant des fonctions éminentes dans sa juridiction, affirmait même que, par nature, le conseiller prud'homme est un "juge de parti pris".

Cette opinion va clairement à l'encontre de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Ainsi, la Cour de Strasbourg considère que lorsque l'impartialité de certains des juges, désignés sur recommandation d'associations, est mise en cause en raison d'une crainte légitime de confusion d'intérêts, la présence, dans cette composition, de juges professionnels, dont l'indépendance et l'impartialité n'est pas en cause, est sans incidence¹⁰. La satisfaction aux critères relatifs à l'impartialité objective de la juridiction ne saurait donc effacer des manquements à l'impartialité subjective commis par un ou plusieurs membres de la juridiction. **La structure de la juridiction, qu'elle soit paritaire, professionnelle ou échevinée, ne remédie par elle-même aux contestations portant sur le comportement de l'un de ses membres.** Enfin, il sera rappelé que pour les magistrats professionnels, le recueil d'obligations déontologiques établi par le Conseil Supérieur de la Magistrature énonce : « *les magistrats du siège ne peuvent, ni dans leurs propos, ni dans leurs comportements, manifester une conviction jusqu'au prononcé de la décision* » (b 15).

L'opinion selon laquelle le conseiller prud'homme pourrait être un juge de parti pris et que le paritarisme, par lui-même, suffirait à dissiper les critiques relatives à l'impartialité des juges, a pour effet d'alimenter les antagonismes, à l'audience ou en cours de délibéré. Lors de certaines auditions ou visites la mission a pu constater combien cette conception du rôle du conseiller pouvait affecter le fonctionnement même des conseils de prud'hommes, tant sur un plan administratif que juridictionnel (délais de procédure, opposition sur le principe même de l'utilisation d'un texte légal plutôt que sur les conditions de son application dans les affaires soumises, recours à la départition après un conflit de personnes, etc...).

Cette conception explique peut-être l'absence de réaction de certains conseils de prud'hommes face à des comportements constituant des manquements manifestes à l'obligation d'impartialité, alors même que, en l'état, l'initiative des poursuites disciplinaires leur est entièrement déléguée.

Les rapports entre les collègues salariés et employeurs peuvent expliquer une autre pratique également critiquable au regard des exigences du procès équitable : Dans certains conseils de prud'hommes, la décision est adoptée et prononcée aussitôt après les plaidoiries, la motivation du jugement n'étant rédigée et communiquée aux parties que plusieurs semaines, voire plusieurs mois plus tard. Une telle pratique est pour le moins surprenante tant il paraît difficile de trancher de tels litiges à la seule audition des explications des parties. De surcroît, elle interdit toute réouverture des débats, alors que l'examen des dossiers peut révéler un décalage entre les affirmations des parties et la réalité des preuves qu'elle détiennent ou la nécessité de recueillir leurs observations sur tel moyen d'ordre public nécessaire à la solution du litige. Enfin, en cas de divergence entre la solution adoptée à l'audience et le contenu réel des dossiers cette pratique ne peut que nuire à la motivation que doit malgré tout élaborer le juge chargé de la rédaction. Il a également été signalé à la mission l'impuissance du président du CPH, lorsque le rédacteur tarde beaucoup trop à remettre au greffe la motivation du jugement. Une partie des condamnations pour dysfonctionnement de la justice prud'homale tient à cette pratique. Laquelle génère d'autres dysfonctionnements. Ainsi, pour répondre aux interrogations des justiciables, le greffe est parfois amené à délivrer des attestations qui peuvent être utilisées auprès de tiers (banque, bailleur, etc. ...) pour justifier des sommes allouées, alors qu'un tel acte, sans aucune existence juridique, est susceptible d'engager la responsabilité de l'Etat.

¹⁰ CEDH, 22 juin 1989, Lonborger c/ Suède requête n° 11179/84.

L'obligation de motivation est une exigence procédurale qui fait corps avec la notion de procès équitable : « *en toutes hypothèses, les garanties procédurales ne sont pas étrangères aux droits qu'elles sont censés mettre au jour à travers un procès et l'obligation de motivation perd tout son sens si la motivation elle-même démontre que les juges n'ont pas lu les pièces essentielles*¹¹. L'obligation de motivation permet, d'une part d'exposer le raisonnement qui a conduit au dispositif de la décision, et d'autre part, éventuellement le contrôle¹². Or un tel contrôle ne peut pas s'exercer correctement en cas de décalage entre le prononcé de la décision et la connaissance de la motivation. Bien au contraire, le délai s'écoulant entre le prononcé du jugement et la notification de la décision, qui conditionne son exécution, est de nature à susciter doute et suspicion quant à l'impartialité du conseil de prud'hommes concerné. Soulignons en outre que le délai ainsi écoulé doit être pris en compte au titre de la notion de durée raisonnable du procès et a donné lieu en 2012 à une condamnation de l'Etat pour ce motif. On relèvera en outre que cette pratique a pour effet de sous-évaluer le délai de jugement, calculé entre la saisine et le prononcé de la décision, puisque, dans cette hypothèse, le temps de rédaction n'est pas pris en compte. Le délai de traitement des juridictions concernées devrait donc être corrigé en conséquence.

Pourtant, s'agissant des magistrats professionnels, le Conseil Supérieur de la Magistrature considère de longue date que le fait de ne pas motiver les décisions rendues¹³, de s'en remettre au greffe pour le faire¹⁴, ou de remettre tardivement les manuscrits de décisions plusieurs jours et même plusieurs semaines après les avoir rendues¹⁵, constitue une faute disciplinaire.

Ces questions relatives à l'impartialité, et plus largement à la déontologie nécessitent un traitement approprié au niveau de la formation, de la définition des obligations déontologiques et des mesures nécessaires pour en assurer le respect. Elles justifient que soient adoptées des mesures de nature à favoriser une approche commune aux deux collèges des questions de procédure et d'impartialité qui doivent être partagées par tous les juges. Il sera renvoyé aux développements sur la formation, la déontologie et l'exercice des mesures disciplinaires.

2/ Une juridiction appartenant à l'ordre judiciaire

Les textes figurant actuellement dans le code du travail le démontrent : la juridiction prud'homale, malgré les spécificités revendiquées, **appartient à l'ordre judiciaire** et est **soumise en principe aux textes du code de procédure civile** (article R. 1451-1 du code du travail). Le fait qu'il s'agisse d'une juridiction élective et paritaire (article L.1421-1 du code du travail) et que sa mission première soit la conciliation des parties (article L.1411-1 du code du travail) ne saurait soustraire le conseil de prud'hommes au **cadre institutionnel général défini pour l'ensemble des juridictions judiciaires**, y compris celles composées, en tout ou en partie, de juges non professionnels. Plusieurs propositions en résultent.

2-1/ Modifier l'appellation de la juridiction prud'homale

Il convient, symboliquement, de modifier l'appellation du CPH, qui n'est pas un conseil mais une juridiction : **le tribunal des prud'hommes, composé de juges prud'homaux.**

¹¹ » comm. EDH, 15 avril 1992, Fouquet c/ France, n° 10398/92

¹²J.-F. Renucci, *Droit européen des droits de l'homme, contentieux européen*, LGDJ, 4° éd., n° 316.

¹³CSM, 3 mars 1960, S 006

¹⁴CSM, décision du 3 mars 1960, S 006

¹⁵ CSM, 17 juillet 1964, n° S 17

Le terme “conseil” prête en effet à confusion, tant pour les justiciables que pour les acteurs de la justice prud'homale. S'agissant des justiciables, de nombreux témoignages font état d'une attente (déçue) des personnes qui appellent en espérant bénéficier de conseils et d'avis par rapport à leur situation. Par rapport aux acteurs, il ne marque pas assez le fait qu'il s'agit d'une juridiction.

Proposition n° 1 :
Le conseil des prud'hommes devient le tribunal des prud'hommes
où siègent des juges prud'homaux

2-2/ Intégrer dans le code de l'organisation judiciaire et dans le code de procédure civile les textes relatifs à l'organisation, à la procédure et au fonctionnement de la juridiction prud'homale

Il convient d'intégrer **dans le code de l'organisation judiciaire et dans le code de procédure civile** les textes concernant l'organisation, le fonctionnement et la procédure prud'homale. Compte-tenu de leur insertion dans l'ordre judiciaire, il n'y a aucune raison pour que le tribunal des prud'hommes soit régi par le code du travail alors que les autres juridictions ayant à connaître du contentieux du travail (TI, TGI) sont réglementées par les codes dédiés à la procédure et à l'organisation judiciaire.

Proposition n° 2 :
Intégrer dans le code de l'organisation judiciaire et dans le code de procédure civile les textes relatifs à l'organisation, à la procédure et au fonctionnement de la juridiction prud'homale

2-3/ Clarifier les rôles respectifs du ministère de la justice et du ministère du travail

Les questions relatives à la juridiction prud'homale relèvent actuellement à la fois du ministère de la justice et du ministère du travail, selon un partage qui n'est pas totalement clair pour les interlocuteurs. Pour éviter les problèmes liés à ce partage, il faut clairement déterminer les champs d'intervention de chacun des deux ministères.

Au premier devrait incomber, en se dotant des moyens nécessaires pour ce faire (actuellement, aucun bureau spécifique aux juridictions prud'homales au sein de la Chancellerie), de s'occuper de l'organisation et du fonctionnement des tribunaux du travail ainsi que des procédures applicables. Au second il appartiendrait de s'occuper des rapports avec les partenaires sociaux, des conditions d'élection ou de désignation, et de la détermination des règles de fond.

Proposition n° 3 :
Clarifier les rôles respectifs des ministères de la justice et du travail :
au premier l'organisation, le fonctionnement et les procédures
au second l'élection ou la désignation des juges, les règles de fond et les relations avec les partenaires sociaux

2-4/ Mieux intégrer les tribunaux des prud'hommes au sein de l'ordre judiciaire

Il convient de poser en principe que doivent s'appliquer aux juges composant ces tribunaux les droits et obligations découlant de la Recommandation CM/Rec (2010) du Comité des ministres du

Conseil de l'Europe aux Etats membres sur les juges, cette Recommandation étant en principe applicable aux juges professionnels comme aux juges non professionnels.

Parmi les droits et obligations incombant aux juges, quels qu'ils soient, figurent l'indépendance et l'impartialité, la formation, conçue à la fois comme un droit et un devoir, le souci de traiter avec diligence les litiges et le respect des règles de droit.

Une décision importante du Conseil constitutionnel le rappelle¹⁶ : les fonctions judiciaires doivent être en principe exercées par des personnes qui entendent consacrer leur vie professionnelle à la carrière judiciaire.

Cependant, ajoute le Conseil, ces fonctions peuvent être conférées à d'autres personnes, sous réserve qu'elles satisfassent aux exigences d'**indépendance**, d'**impartialité** et de **capacité**, incluant les connaissances juridiques, inhérentes à l'exercice de telles attributions. Ce sont ces exigences qu'il faut garantir.

2-4-1/ L'accès aux ressources de l'intranet justice

Si l'on réfléchit aux outils qui doivent être ceux du juge du XXIème siècle, il apparaît nécessaire de faire bénéficier les juges prud'homaux de l'accès aux ressources de l'intranet justice, en dédiant à cet accès des postes informatiques implantés dans les locaux des juridictions.

Malgré leur participation au service de la justice, les conseillers prud'hommes ne disposent pas d'accès personnels aux services intranet du Ministère de la justice. Les services du ministère ne peuvent être exploités que par l'intermédiaire du greffe et avec les moyens de ce dernier. Tout accès à l'intranet Justice est impossible en l'absence d'un fonctionnaire du greffe. Cette situation n'est pas propre aux conseillers prud'hommes, puisque les tribunaux de commerce sont traités de la même façon. En réalité, il ne s'agit pas d'une méfiance particulière à l'égard des conseillers prud'hommes, mais d'une mesure destinée à garantir la sécurité même du réseau informatique et la confidentialité des informations consultables : du fait de leur nombre (14 500) et de leur intervention intermittente dans les juridictions, il est impossible, dans l'état actuel de la technique, d'assurer un accès totalement sécurisé au service intranet Justice. Il serait par exemple impossible de trouver l'auteur d'une consultation de données confidentielles injustifiées, suspectes ou nécessitant vérification. Or, une telle vérification est considérée comme une des mesures de nature à garantir la sécurité d'un système informatique. C'est d'ailleurs à la suite de leur identification que des magistrats du siège ont été sanctionnés disciplinairement pour avoir consulté abusivement et à des fins étrangères à leur mission le casier judiciaire¹⁷. La mission ne peut toutefois qu'appeler la **mise en place d'un système totalement sécurisé**, par exemple au moyen de **clés informatiques personnelles**, qui permettrait l'utilisation de l'intranet Justice dans des **conditions de sécurité optimales**. En effet, il a été confirmé par la Chancellerie qu'elle travaillait actuellement à la mise en place d'un tel système.

L'intranet justice permet notamment d'accéder à la jurisprudence de la Cour de cassation, qui ne peut être considérée comme un élément d'appréciation parmi d'autres pour la solution des litiges, la mission essentielle de la Cour étant d'assurer **l'unité d'interprétation du droit** par l'ensemble des juridictions.

Cet intranet permet aussi aux juges de prendre en considération la base de jurisprudence des arrêts des cours d'appel (Jurica), particulièrement importante notamment lorsqu'il s'agit de traiter des

¹⁶ Décision n° 2003-466 DC du 20 février 2003, sur la loi organique relative aux juges de proximité

¹⁷ CSM, décisions des 26 juin 2001, n° S 118 ; 9 janvier 2002, n° S 121.

questions de droit nouvelles non encore soumises à la Cour de cassation, ainsi que les fiches méthodologiques mises en ligne comme aide à la décision dans de nombreux domaines, de procédure ou de fond, notamment en droit du travail.

A l'heure actuelle, les juges prud'homaux ne bénéficient pas de l'accès aux bases de données Jurinet et Jurica pour deux raisons principalement. La première est en lien avec celles pour lesquelles **les juges prud'homaux n'ont pas accès à l'intranet justice** (voir ci dessus). Dans la mesure où, à l'heure actuelle, l'accès au réseau intranet justice ne peut se faire que par le biais d'ordinateurs dédiés, il paraît effectivement difficile de prévoir la mise à disposition d'un nombre d'ordinateurs équivalent au nombre de juges prud'homaux. Mais il pourrait être envisagé de mieux doter les juridictions prud'homales en matériel informatique, ne serait-ce que dans les bibliothèques et salles d'audience.

La seconde raison est plus complexe. Elle tient au fait que **les bases de données Jurinet et Jurica ne sont pas anonymisées**. Il en résulte que l'accès à ces bases, qui peut conduire à entrer dans l'intimité des individus, ne peut être ouverte à un grand nombre de personnes, fussent elles des magistrats, sans que ne se pose la question du respect de la vie privée.

Pourtant, favoriser l'accès à la connaissance de la jurisprudence est particulièrement indispensable pour les juges prud'homaux. Les auditions ont ainsi permis de découvrir que pour certains juges et certains organismes de formation, la jurisprudence n'était pas considérée comme une référence, mais simplement comme un élément d'information parmi d'autres.

Questions sur la place de la jurisprudence

Lors des auditions, il est apparu que pour certains conseillers prud'homaux, la jurisprudence ne s'imposait aucunement aux juridictions du fond, mais ne constituait qu'une simple source d'information:

“La jurisprudence de la Cour de cassation? C'est un élément qui peut figurer au dossier de formation, mais si elle ne nous paraît pas convaincante, nous n'en tenons pas compte”.

Ou encore:

“Suivre la jurisprudence serait contraire à l'interdiction du mandat impératif...”.

Cette conception révèle une profonde méconnaissance de ce que représente la jurisprudence : une **source d'unification du droit**, qui s'impose à tous les juges afin de garantir aux citoyens une **cohérence** et une **sécurité** dans les réponses juridiques. Etant entendu que le droit français admet parfaitement que les juges du fond “résistent” à la jurisprudence de la Cour de cassation, pour des motifs particuliers qu'ils peuvent alors expliquer. Mais il ne saurait être admis que le juge, sous prétexte d'indépendance, ignore sciemment la jurisprudence de la Cour de cassation, au mépris des règles élémentaires de la justice civile.

C'est pourquoi la mission pense important que les juges prud'homaux puissent rechercher, comme les autres juges, l'existence de précédents dans les bases judiciaires. Un avis de la CNIL sur la problématique du respect de la vie privée pourrait être utilement demandé. Il peut également être envisagé de voir dans quelles conditions pourrait être mise en œuvre l'anonymisation des bases de données.

Proposition n° 4 :
Permettre un accès sécurisé aux ressources de l'intranet justice

2-4-2/ Prévoir des rencontres régulières entre les juges prud'homaux, les juges départiteurs, le TGI et la cour d'appel

Les juges prud'homaux se trouvent, de fait, souvent **isolés des autres magistrats de l'ordre judiciaire**. Cet isolement est lié à plusieurs facteurs. Le fait que les tribunaux des prud'hommes soient situés, le plus souvent, dans des bâtiments autonomes. Le fait que l'organisation judiciaire actuelle ne donne que peu de motifs, au TGI et à la Cour d'appel, de s'intéresser à la juridiction prud'homale, le fait que le juge départiteur lui-même, n'intervenant que très sporadiquement, ne vienne en général au tribunal des prud'hommes que le temps de ses audiences, le fait enfin que les juges prud'homaux, en nombre parfois trop élevé, ne siègent pas suffisamment souvent pour s'investir dans des relations et échanges avec les autres professionnels.

Le présent rapport propose un certain nombre de modifications permettant de remédier aux raisons qui conduisent à l'isolement des juges prud'homaux. Il est donc désormais plus réaliste de proposer également la **mise en place**, de manière officielle, **de lieux d'échanges** de nature à favoriser les liens entre les juges prud'homaux et les autres juges judiciaires. Ces liens sont importants pour que les juges prud'homaux se sentent et soient considérés comme des **juges à part entière**, et pour que la **connaissance du droit** soit **partagée** efficacement. L'institutionnalisation de lieux d'échange est une manière habituelle de contribuer à ces liens. Il est ainsi proposé :

* que le juge départiteur participe, en tant que membre de la juridiction prud'homale, aux assemblées générales annuelles. Il sera ainsi amené à donner son avis sur les décisions touchant à la vie de la juridiction : règlement intérieur, organisation des audiences, etc... Naturellement, il ne devra pas participer aux décisions touchant à la désignation des présidents et vice-présidents du tribunal des prud'hommes, des sections, chambres et formations de jugement ;

* que des conférences, au moins trimestrielles, réunissent les juges prud'homaux, les juges départiteurs, et au moins une fois par an, les juges de la cour d'appel spécialisés en droit du travail pour des échanges sur l'actualité sociale. Ces conférences pourraient être organisées en coordination entre le juge départiteur et le président et le vice-président du CPH ;

* que les juges prud'homaux soient invités à participer aux réunions des TGI et cours d'appel lorsque ces réunions portent sur un sujet en lien avec le droit social.

Proposition n° 5 :
Prévoir des rencontres régulières entre les juges prud'homaux et les juges départiteurs, le TGI et la cour d'appel

2-4-3/ Renforcer le contrôle du fonctionnement de la juridiction prud'homale

De manière générale, il apparaît indispensable que le contrôle effectué sur les juridictions par les chefs de cour et le parquet soit aligné sur celui applicable aux autres juridictions judiciaires.

a) Confirmer l'autorité des chefs de cour

La question du **contrôle du fonctionnement** des juridictions prud'homales est récurrente. Ces juridictions sont structurellement éclatées entre plusieurs entités :

- Les deux collèges de juges ;
- Le greffe qui assiste les juges dans leur activité juridictionnelle, et assure les missions administratives ;
- Le juge départiteur qui n'est pas membre du conseil de prud'hommes.

Les chefs de cour entendus ont pu faire part de leurs difficultés dans l'exercice du contrôle sur les CPH, sur le traitement des incidents et la prise en compte par les juges prud'homaux des recommandations qu'ils pourraient être amenés à faire. C'est particulièrement sensible en matière disciplinaire puisque celle-ci relève du président du conseil de prud'hommes et que les poursuites sont exercées par le CPH ou le procureur de la République, devant le CPH auquel appartient le conseiller concerné. Le fonctionnement interne des CPH a pour effet de paralyser les possibilités de poursuites pour des manquements manifestes. Un chef de cour a expliqué combien il était démuni face à l'inertie d'un CPH alors qu'un conseiller avait déchiré, pendant l'audience publique, les pièces remises par une partie au motif que celles-ci n'auraient pas été recevables.

De même, **les solutions prévues par le code du travail** lorsque le conseil de prud'hommes ou une section du CPH ne peut pas fonctionner, **ne sont pas satisfaisantes**. En effet, dans une telle hypothèse, le premier président de la cour d'appel doit désigner un autre conseil de prud'hommes ou à défaut un tribunal d'instance, pour connaître des affaires (articles L. 1423-8 et R. 1423-33 du code du travail). Une telle procédure présente des inconvénients majeurs :

- Eu égard à sa **lourdeur** elle n'est en réalité pas mise en œuvre. C'est ainsi que certains conseils de prud'hommes ont été durablement perturbés par les mouvements de grève des conseillers prud'hommes à la suite de la modification de leurs conditions d'indemnisation. Certains d'entre eux ont même été paralysés pendant des mois, les parties concernées se trouvant alors privées durablement de la perspective d'obtenir une décision. Dans ces juridictions le principe énoncé par l'article L. 111-4 du code de l'organisation judiciaire, selon lequel « *la permanence et la continuité du service de la justice demeurent toujours assurées* », n'a pas été respecté. Rappelons d'ailleurs que pour cette raison les magistrats professionnels se voient interdire par l'article 10 de l'ordonnance du 22 décembre 1958, « *toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions* ».

- Le transfert de l'activité à un autre conseil des prud'hommes peut plonger celui-ci dans de **graves difficultés de fonctionnement** et gêner le traitement des affaires relevant de sa compétence normale.

- Il sanctionne également les justiciables contraints à des **déplacements** en raison du dysfonctionnement de la juridiction compétente.

La paralysie d'un conseil des prud'hommes, qu'elle résulte d'une grève ou d'autres facteurs, ne pouvant justifier l'interruption du service de la justice et exposant l'Etat à d'éventuelles sanctions au titre du défaut de respect du délai raisonnable, il importe de mettre en place les solutions alternatives. Ce type de problèmes affectant les juges et non le greffe, qui de toutes façons peut toujours être renforcé, il est proposé en cas de difficultés de fonctionnement d'un tribunal des prud'hommes ou d'une section, que, **sur décision du premier président, le juge départiteur soit désigné pour siéger seul et traiter l'ensemble du contentieux de la juridiction prud'homale ou de la section concernés**. Ainsi, la juridiction continuerait à fonctionner avec son greffe, sans

bouleversement pour les justiciables ni risque de déstabilisation d'une autre juridiction. Une telle mesure serait, sous la responsabilité des chefs de cour, plus aisée à mettre en œuvre afin de **garantir la continuité du service public de la Justice**.

Il serait souhaitable que chaque année, les tribunaux des prud'hommes rendent compte de leur activité ainsi que des mesures prises à la suite des préconisations faites par les chefs de cours dans le cadre de l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle (article R. 1423-30 du code du travail). Ce rapport serait adressé au juge départiteur qui pourrait, le cas échéant, le compléter par ses propres observations.

b) Affirmer le rôle du parquet

Dans la continuité du rôle que le procureur de la République a pris depuis plusieurs années dans les juridictions commerciales, il convient d'inciter les parquets à intervenir plus régulièrement dans les affaires prud'homales comme partie jointe, l'ordre public étant en cause dans de nombreuses hypothèses.

Proposition n° 6
Renforcer le contrôle par les chefs de cour et le rôle du parquet

B- Les CPH sur le territoire français

1/ Constats

Les auditions effectuées au cours de la mission ont révélé que, parmi les causes de mauvais fonctionnement de la juridiction du travail, il fallait prendre en considération l'inadaptation de la répartition géographique des conseils, ou du nombre de conseillers par conseil, par rapport aux besoins des justiciables, ainsi que les problèmes causés par une division trop stricte en sections.

La réforme de la carte judiciaire effectuée en 2008, qui a conduit à la suppression de 62 juridictions prud'homales, est considérée comme un échec à plusieurs égards.

Certains CPH sont surchargés, d'autres insuffisamment occupés.

Le nombre de conseillers prud'homaux est, dans certaines grandes juridictions, beaucoup trop important. La nature même des sections est parfois remise en cause :

La section agriculture a vu son contentieux baisser de façon drastique et son activité est parfois purement symbolique. De surcroît, une partie importante de son contentieux concerne des salariés de la Mutualité agricole, du Crédit agricole ou du PMU, qui sont assez éloignés du milieu agricole au sens propre du terme et qui, si les entreprises concernées ne cotisaient pas à la MSA, relèveraient d'une autre section. Il apparaît néanmoins que cette section est porteuse d'une **charge symbolique très forte**. Relevons toutefois que, selon les ressorts, certains CPH peuvent ne pas comporter de section agriculture, cette activité étant alors rattachée à un autre CPH (R. 1423-2 et R. 1423-3 du code du travail).

La section encadrement est la **seule définie**, non en raison de l'activité de l'entreprise, mais **au regard des fonctions du salarié concerné**. Selon les CPH son contentieux peut être extrêmement variable. Cette section a également une vertu symbolique très forte, d'autant

qu'elle est un des éléments d'identification d'un syndicat national catégoriel, la CFE-CGC.

Le volume des affaires des trois autres sections, à savoir l'industrie, le commerce et les activités diverses, peut être très différent selon les lieux. Dans certains ressorts, le contentieux traité par la section industrie a fortement baissé. De plus, l'évolution du tissu des entreprises a eu tendance à gommer les différences qui pouvaient autrefois exister entre ces diverses sections. Les opinions recueillies sont toutefois partagées. Certains ont marqué leur attachement au maintien de ces trois sections. D'autres ont considéré que la pertinence des distinctions s'était effacée et que ces trois sections pourraient être rassemblées.

Il convient également de relever que la distinction en sections implique, mécaniquement, davantage d'audiences, de salles, de personnel, que ce qui serait nécessaire en cas de fusion ou de rapprochement.

2/ Propositions

2-1/ Revoir le maillage territorial

Il est devenu nécessaire de revoir le **maillage** des CPH sur le territoire, en tenant compte véritablement des bassins de population et d'emploi. L'exemple du conseil de prud'hommes de la Seine-Saint-Denis est généralement donné pour décrire les phénomènes de saturation que connaissent certains ressorts en raison de l'évolution démographique. Par ailleurs certains CPH ont objectivement une faible activité qui pourrait justifier un regroupement. Des géographes et démographes pourraient apporter leur expertise sur ce point, afin que la réforme proposée tienne compte au plus près des réalités et des besoins.

**Proposition n° 7:
Revoir la carte des juridictions prud'homales sur la base des bassins de population et d'emploi**

2-2/ Revoir le nombre de juges prud'homaux

Il ne s'agit pas de contester pour le principe le nombre de conseillers mais d'envisager une augmentation dans certaines juridictions accompagnée d'une diminution dans d'autres. Le ratio proposé par la mission est qu'un conseiller **siège au moins une fois par mois**, et **rédige au moins une décision par mois**. Une telle réduction du nombre de juges prud'homaux permettrait en outre de mieux concentrer les efforts de formation sur des juges qui exercent régulièrement et effectivement leurs fonctions.

**Proposition n° 8:
Fixer les effectifs de juges en rapport avec le nombre de décisions à rédiger**

2-3/ Revoir les sections

Se pose en effet la question du maintien en l'état des sections. Le système de la division en cinq sections (encadrement, industrie, commerce, activités diverses, agriculture) présente des inconvénients liés à sa rigidité :

- * dans certaines juridictions, des sections sont en sous emploi et d'autres en surcharge;
- * l'affectation des affaires en section peut être source de discussions procédurales sans intérêt.

Il est donc proposé :

- que les sections qui traitent moins d'un certain volume d'affaires par an soient supprimées et leur contentieux traité par le **CPH départemental** désigné par décret ;
- que le président du CPH puisse demander en cas de besoin aux conseillers d'une section de **siéger dans une autre, sans autre formalité qu'une ordonnance d'administration judiciaire** ;
- que, malgré une pratique de certains conseils de prud'hommes dont la mission a eu connaissance, les exceptions d' "incompétence" entre sections ne soient plus envisageables : de même qu'il n'y a pas, au sein d'un TGI comportant plusieurs chambres, d'exception d'incompétence d'une chambre au profit d'une autre, l'attribution des affaires à une section ou à une chambre constitue une **simple mesure d'administration judiciaire**. Toute contestation devrait être élevée dès la première comparution des parties et **tranchée sans possibilité de recours** par le président de chambre ou de section dans le cadre de la mise en état du dossier, comme le prévoit d'ailleurs l'article R.1423-7 du code du travail.

Proposition n° 9 :
Introduire de la souplesse dans le fonctionnement des sections

SECTION 2- LE STATUT DES JUGES

La mission a souhaité aborder le statut des juges au sens large. Si elle concerne au premier plan les juges prud'homaux, la réflexion sur l'avenir de la justice du travail doit également porter sur les magistrats professionnels appelés à connaître de ce contentieux. Il est en effet indispensable de construire parmi les juges une culture, une sensibilité et une responsabilité communes.

A- La valorisation des juges prud'homaux

L'un des axes principaux de la réflexion sur l'amélioration de la justice prud'homale passe par le rappel qu'une fois élus, **les conseillers prud'homaux ne sont plus les mandataires de leurs organisations syndicales ou patronales, mais des juges**. Il ne peut pas être admis qu'un litige puisse être jugé par un conseiller en fonction de son appartenance syndicale, et non en fonction des règles de droit (loi, décret, jurisprudence...) applicables. Les juges prud'homaux seront donc soumis aux règles relatives aux droits et obligations des juges.

Proposition n° 10 :
Appliquer par principe aux juges prud'homaux les règles relatives aux droits et obligations des juges

La valorisation de la justice prud'homale passe par un renouvellement de la réflexion sur la formation (1), l'indemnisation (2) la déontologie (3) la discipline (4) des juges prud'homaux, ainsi que sur l'institution les représentant, le Conseil supérieur de la prud'homie (5).

1/ La formation

En tant que juges, les conseillers prud'hommes doivent :

-Se voir appliquer les principes de la Recommandation susvisée de 2010 sur le droit à la formation et à l'information juridique, telle que celle-ci a été définie précédemment.

-Bénéficier et être soumis à une obligation de formation commune assurée par l'Etat en application de sa propre obligation de garantir au justiciable la présence de juges formés. La Recommandation précitée rappelle que la formation doit être "*entièrement prise en charge par l'Etat*" (paragraphe 56).

Telle qu'elle existe actuellement, la formation offre des résultats insuffisants. C'est pourquoi la mission propose de la rendre obligatoire et d'en modifier la conception.

1-1/ Des résultats insuffisants

Doivent ici être pointées les difficultés liées à l'effectivité et à l'orientation de la formation dispensée.

1-1-1/ Un problème d'effectivité

Telle qu'elle est aujourd'hui organisée, la formation a suscité des critiques notamment de la part de la Cour des comptes qui a regretté l'absence de véritable évaluation des formations financées. Les conventions entre l'Etat et les organismes agréés prévoient une évaluation interne par les organismes de formation eux-mêmes. Toutefois, la Cour des comptes recommande la mise en place d'une évaluation externe de la formation, même si celle-ci se heurte à un certain nombre d'obstacles : l'arrêté de 1981 encadrant les formations ne semble pas permettre la mise en place d'un tel dispositif et ce type de contrôle se heurterait peut-être à la volonté des partenaires sociaux.

La formation des conseillers prud'hommes en chiffres

Actuellement, **la formation des conseillers prud'hommes** est prévue par les articles L. 1442-1, L. 1442-2, D. 1442-1 à D. 1442-10 du code du travail. Elle est **financée par l'Etat mais son organisation est déléguée** :

- aux établissements publics ou instituts de formation des personnels de l'Etat ;
- aux établissements publics d'enseignement supérieur ;
- aux organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations professionnelles et syndicales ayant obtenu au niveau national au moins 150 sièges aux dernières élections prud'homales.

Le ministère du travail fixe par arrêté la liste des organismes et établissement agréés, et passe avec eux une convention d'une durée de cinq ans. Il y a actuellement 18 organismes de formation qui ont reçu cet agrément :

- 6 rattachés à une organisation syndicale ;
- 6 rattachés à une organisation professionnelle employeurs ;
- 6 instituts du travail.

Le montant des crédits prévisionnels prévus pour assurer le financement de la formation

prud'homale pour cinq ans est de 42,3 millions d'euros, soit **8 millions par an** en moyenne. Mais seuls 87% des crédits environ sont effectivement consommés.

La formation n'a aucun caractère obligatoire. Un conseiller CPH peut bénéficier de six semaines d'autorisation d'absence par mandat pour satisfaire à ses besoins de formation, ce qui représente un total de 36 jours sur un mandat de cinq ans.

Sur la période 2012, les 14 510 conseillers prud'hommes auraient pu prétendre à 522 000 journées de formation.

En réalité les crédits de formation se sont élevés à 213 184 journées, soit 40,83 % des possibilités.

Le taux de consommation des crédits sur les années 2009 à 2012 n'a été que de 88 % de l'enveloppe maximale. On peut en déduire que **les droits à formation sont utilisés à hauteur de (88% de 40,83%) 36 % environ de cette enveloppe.** Le coût de la formation s'est élevé à **7 026 000 euros** en 2012, pour un montant forfaitaire de 160,40 euros par jour et par stagiaire.

1-1-2/ Un problème d'orientation

Les formations assurées par les organisations syndicales sont décrites par les participants comme de grande qualité. Mais elles se heurtent à **trois limites intrinsèques** :

- dispensées par les organisations syndicales, elles sont naturellement orientées, et se revendiquent d'ailleurs comme telles. Or il est des domaines que tout juge doit apprendre à connaître de manière neutre: l'aptitude à la conciliation, la conduite du procès, la procédure etc. ;

- certaines matières ne sont pas, ou très peu évoquées dans les formations prud'homales, parce qu'elles relèvent de la technique de conduite du procès, donc de l'apprentissage par l'institution judiciaire. En outre, l'affirmation d'une doctrine d'origine syndicale en matière de procédure ne peut que nourrir les critiques au regard de l'exigence d'impartialité et les risques de blocage de l'institution-ainsi, la mission a eu connaissance d'un programme de formation intitulé « comment utiliser la procédure en faveur du salarié » ;

- dispensées par groupes de même appartenance syndicale, elles ne permettent pas de constituer un lieu indispensable de base commune de savoir entre tous les juges prud'homaux, qu'ils soient élus sur des listes patronales ou syndicales, et par conséquent d'élaborer les fondements du travail en commun qui devra être réalisé par les juges dans les formations paritaires. Elles risquent, en cas d'enseignements contradictoires, de nourrir des conflits au sein des juridictions prud'homales (l'exercice par le bureau de conciliation de son pouvoir d'ordonner des mesures provisoires peut en être l'illustration).

Il apparaît donc qu'il faut réformer en profondeur le système de formation à un double titre : d'abord, en rendant obligatoire une partie de la formation, ensuite en mettant en place un "tronc commun" assuré par l'Etat et regroupant tous les juges prud'homaux.

1-2/ Rendre obligatoire la formation selon une conception modifiée

1-2-1/ Une formation obligatoire

Cette formation obligatoire comprendra deux volets : une formation initiale obligatoire avant la prise de fonction et une formation continue annuelle.

a) Formation initiale

La formation initiale **obligatoire de quinze jours conditionnera la prise de fonction**. Il est important que les textes sur la désignation ou l'élection des juges prud'homaux laissent un délai suffisant entre les nominations et l'installation pour que cette formation puisse être assurée, et que soit prévue une validation autorisant la prise de fonction. Cette formation doit être assurée **sous l'égide de l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM) et de l'Ecole Nationale des Greffes (ENG)**, en matière de :

- organisation judiciaire ;
- rôles respectifs du juge et du greffier ;
- technique de la conciliation ;
- principes directeurs du procès civil et procédure ;
- rédaction des jugements ;
- déontologie et autres devoirs des juges.

b) Formation continue

La formation continue **d'une semaine par an** sera assurée par les cours d'appel, avec le concours des magistrats professionnels de première instance en charge du droit du travail.

La mission a pu d'ailleurs observer, par les auditions effectuées et la pratique de la Cour de cassation qui reçoit régulièrement des représentants des CPH, une très grande satisfaction des conseillers prud'hommes participant à des échanges avec les magistrats professionnels et assistant aux audiences des cours d'appel ou de la Cour de cassation, satisfaction partagée en retour par les juges professionnels, un **enrichissement mutuel** résultant assez naturellement de la confrontation des connaissances et expériences de chacun. De la même façon, les magistrats coordonnateurs de formation continue au sein des cours d'appel indiquent que lorsque les formations portent sur le droit du travail et que sont conviés à la fois magistrats professionnels et juges prud'homaux, ces derniers sont extrêmement présents (parfois plus que les magistrats professionnels) et participatifs.

1-2-2/ Une conception modifiée de la formation

Ces formations doivent être **communes à tous les juges prud'homaux**.

Il est apparu surprenant à la mission que la réunion des représentants des deux collèges pour les actions de formation soit particulièrement rare, alors que les règles de droit doivent être appliquées de la même manière pour tous les justiciables et qu'on n'aperçoit pas de raison légitime justifiant notamment une appréciation différente des principes fondamentaux de la procédure et des règles de rédaction de jugement. On peut en outre penser que la reconnaissance d'un socle admis comme commun, et la rencontre des juges dans un lieu de formation peut être de nature à limiter les blocages qui ont été décrits plus hauts.

Ces formations doivent être **valorisées**. Elles doivent être suffisamment reconnues pour donner lieu à **validation des connaissances acquises** pour ceux qui en bénéficient, de telle sorte que les juges prud'homaux puissent le cas échéant faire reconnaître ces acquis dans la poursuite de leur carrière professionnelle.

Le financement de cette formation pourrait, en cette période de difficultés budgétaires, être prélevé sur les sommes actuellement dévolues aux organisations syndicales et patronales pour assurer la formation des conseillers.

La place particulière des ISST (instituts de science sociale du travail)

Les ISST sont des instituts universitaires spécialement constitués pour assurer une formation aux représentants syndicaux, ainsi qu'aux juges prud'hommes. Initié par Marcel David, le premier institut du travail s'est créé à Strasbourg en 1955. Il y a aujourd'hui **11 instituts du travail en France**, dont 6 pratiquent la formation des conseillers prud'hommes.

Le principe est celui d'un accord entre des centres universitaires et certaines organisations syndicales, qui siègent d'ailleurs au conseil d'administration de l'institut, pour que certaines formations de représentants syndicaux et plus spécifiquement de conseillers prud'hommes soient assurées par l'université. Plusieurs types de formation, transversales ou thématiques, sont ainsi organisés par les instituts au profit des conseillers prud'hommes. Le financement est assuré par les organisations syndicales à partir des fonds qu'elles perçoivent pour la formation.

Il s'agit donc d'une sorte de délégation donnée par les organisations syndicales.

L'apport de ces formations universitaires est évidemment essentiel, puisqu'il permet d'externaliser l'apprentissage qui est pris en charge par des professionnels de l'enseignement. Les organisations syndicales s'en disent très satisfaites, et les instituts sont tout à fait prêts à étendre leur travail à un système de formation obligatoire.

Cependant, il existe deux obstacles à ce que la formation initiale obligatoire, telle qu'envisagée dans le présent rapport, soit confiée aux ISST.

- **Le premier est le plus important** : si les ISST, qui généralement fonctionnent avec trois confédérations syndicales (CGT-FO, CGT, CFDT), peuvent facilement étendre leurs actions aux autres organisations syndicales de salariés (certains, déjà, travaillent également avec la CFE-CGC), il semble, au moins en l'état, qu'ils n'envisagent pas de pouvoir organiser des formations communes aux conseillers prud'hommes issus des organisations syndicales et des organisations patronales. En effet, toute l'histoire des ISST, qui nous a été rappelée par les représentants des instituts, s'est construite sur l'idée qu'il fallait aider les organisations syndicales, réputées avoir moins de moyens que les organisations patronales, à assurer une formation pour leurs conseillers. L'obstacle psychologique à l'extension de l'intervention des ISST à des formations communes est fort.

S'y ajoute un obstacle technique : pour que la formation commune ait un sens, il faudrait bouleverser le fonctionnement des ISST et notamment ouvrir les conseils d'administration à toutes les organisations, également patronales. Or, les ISST n'assurent pas que la formation des conseillers prud'hommes, mais, de manière générale, celle de tous les représentants syndicaux. Le changement complet de l'organisation pourrait alors préjudicier aux autres volets d'intervention des ISST.

Ce frein à la formation commune pose véritablement problème dès lors que, comme expliqué ci-dessus, c'est la réunion de l'ensemble des juges, quelle que soit leur affiliation, autour d'un socle commun de formation, qui constitue la pierre angulaire de l'intégration des juges prud'hommes dans leur fonction juridictionnelle.

- **Le second obstacle tient au contenu de la formation** qui devrait être dispensé lors de la formation initiale obligatoire. Il doit porter, essentiellement, sur les fonctions de juge, l'acte de juger, la tenue d'une audience, et autres principes de conduite du procès. Ce type de formation doit être pris en charge par des professionnels de la justice, juges ou greffiers. Il est vrai que cet

obstacle pourrait être contourné en intégrant dans le programme de formation l'intervention de professionnels, avocats, magistrats, greffiers.

Par conséquent, pour associer les ISST au développement des nouveaux axes de formation, il faudrait au préalable un accord de leur part pour modifier leurs statuts.

Si cette condition était remplie, et que des formations communes pouvaient être organisées, il pourrait être envisagé de leur confier l'organisation d'une partie de la formation continue, en partenariat avec l'ENM et les magistrats coordonnateurs des cours d'appel.

Proposition n° 11 :

Rendre obligatoire pour les juges prud'homaux une formation initiale et continue, pour partie commune, sous l'égide de l'ENM, avec le concours de l'ENG

2/ L'indemnisation

Le sujet est sensible. L'indemnisation des juges prud'homaux est en effet un enjeu fondamental du bon fonctionnement de la juridiction prud'homale. Si la disposition selon laquelle « *les fonctions de conseiller prud'homme sont gratuites vis à vis des parties* »¹⁸ entérine l'appartenance des juges prud'homaux à l'institution judiciaire, le dispositif repose, depuis la loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 et le décret n° 80-368 du 21 mai 1980 sur un système dual, complété au fil du temps mais qui fait toujours l'objet de critiques en raison de sa complexité.

2-1/ Un système dual enrichi au fil du temps

Ce système repose sur le paiement des vacations et le remboursement des salaires maintenus. S'agissant des juges appartenant au collège salariés, une distinction s'opère selon que le mandat est accompli pendant le temps de travail -auquel cas la rémunération est maintenue par l'employeur à charge de remboursement par l'Etat- ou en dehors du temps de travail -auquel cas les heures effectuées donnent lieu à indemnisation en fonction des vacations horaires¹⁹. S'agissant des juges appartenant au collège employeurs, s'applique le seul système de vacations, qui varie selon que les intéressés exercent leur mandat pendant les heures de travail²⁰, ou en dehors de celles-ci, situation à laquelle sont assimilés les conseillers ayant cessé leur activité professionnelle²¹.

L'attention de la mission a été attirée sur la modicité du taux de vacation horaire et sur le fait que dans certaines juridictions, les vacations n'étaient plus réglées à partir de septembre jusqu'au mois de mars. **Il est évident que les délais de paiement doivent être satisfaisants et qu'il y a là un enjeu de crédibilité pour l'autorité judiciaire.**

Un régime enrichi au fil du temps. Le dispositif a connu un élargissement progressif des activités indemnisées, afin de tenir compte de la variété des tâches à accomplir au sein de la juridiction

18 Article L. 1442-9 du code du travail.

19 Article D. 1423-56 du code du travail, qui fixe le taux horaire de la vacation à 7,10 euros pour l'activité prud'homale exercée en dehors des heures de travail mais également lorsque le conseiller prud'homme a cessé son activité professionnelle ou est sans emploi.

20 Article D. 1423-57 du code du travail, qui précise que le taux de base est doublé entre huit et dix-huit heures.

21 Le taux de base de 7,10 euros s'applique au conseiller prud'homme employeur qui exerce l'activité avant huit heures et après dix-huit heures, ainsi qu'à celui qui a cessé son activité professionnelle.

prud'homale, tout en évitant les abus dans la quantification du travail. Aux termes de l'article R. 1423-55 du code du travail, les activités prud'homales s'entendent de celles liées à la fonction prud'homale²², aux activités juridictionnelles²³, et de celles de nature administrative²⁴.

Garantir l'indépendance de la justice tout en veillant à l'emploi des deniers publics. La mise en œuvre de ce dispositif a toujours été problématique, car prise entre la volonté de calibrer les différentes tâches inhérentes à la participation à un service juridictionnel, et celle de ne pas décourager les vocations, l'impératif de bonne gestion financière ne pouvant d'ailleurs se faire au détriment de l'office du juge. Ainsi que l'a affirmé le Conseil constitutionnel, il appartient au pouvoir réglementaire, *« sous le contrôle du juge administratif, de fixer les modalités d'indemnisation des conseillers prud'hommes dans l'intérêt du bon emploi des deniers publics et d'une bonne administration de la justice, qui découlent des articles 14 et 15 de la Déclaration de 1789, sans porter atteinte à l'impartialité et à l'indépendance de la juridiction garanties par son article 16 »*²⁵. Mettant en œuvre cette jurisprudence, le Conseil d'Etat, saisi de la validité du décret n° 2008-560 du 16 juin 2008²⁶, puis du décret n° 2009-1011 du 25 août 2009²⁷ a précisé que ces principes *« ne font pas obstacle à ce que le pouvoir réglementaire fixe des plafonds au nombre d'heures indemnifiables au titre des activités prud'homales »* mais *« imposent en revanche que ces plafonds soient accompagnés de mécanismes autorisant leur dépassement compatibles avec l'indépendance de la justice et le fonctionnement paritaire de la juridiction prud'homale »*.

Conforter l'évolution. Suite à la récente modification des conditions de dépassement des durées maximales fixées pour l'étude préparatoire des dossiers et pour la rédaction des décisions et procès-verbaux de conciliation²⁸, force est de constater qu'une certaine souplesse est recherchée dans l'appréhension de l'activité des juges prud'homaux. Cette évolution, prenant en compte le travail préparatoire à l'audience comme le temps nécessaire à la conciliation, ainsi que leur éventuel dépassement, devra être confortée. Des critiques n'en subsistent pas moins.

2-2/ Des critiques liées à la complexité du dispositif

La question du quantum horaire. Nombre de juges prud'homaux s'interrogent sur le fait que le temps de préparation d'un dossier ou d'une audience, de délibéré ou encore de rédaction d'un jugement est réglementé pour ce qui les concerne, alors qu'il ne l'est pas pour les juges professionnels²⁹. Si cette critique n'est pas opérante dès lors que les juges prud'homaux ne sont pas dans la même situation que les magistrats régis par le statut pris en application de l'article 64 de la Constitution³⁰, elle n'en révèle pas moins une réflexion sur l'organisation du travail du juge. Pour

22 Prestation de serment, installation du conseil de prud'hommes, participation aux assemblées générales, aux réunions préparatoires aux assemblées, aux commissions, à l'audience de rentrée solennelle.

23 Etude préparatoire d'un dossier préalable à l'audience (référé, bureau de conciliation ou de jugement), mesures d'instruction, participation à l'audience, étude du dossier postérieure à l'audience, participation au délibéré, rédaction des décisions et procès-verbaux, relecture et signature des décisions.

24 Il s'agit de celles exercées par le président et vice-président du conseil, de section et de chambre.

25 Cons. const., décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006, Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.

26 CE, 17 mars 2010, n° 319.785. C'est d'ailleurs l'adoption du décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes qui avait donné lieu à des mouvements de grève particulièrement suivis dans certains ressorts.

27 CE, 21 octobre 2011, n° 333.04.

28 Décrets n° 2014-332 du 13 mars 2014 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes et n° 2014-331 du 13 mars 2014 relatif aux activités prud'homales.

29 Pour mémoire, la rédaction d'un jugement est indemnifiable à hauteur de 5 heures, celle d'une ordonnance à hauteur d'1 heure et celle d'un procès-verbal de conciliation à hauteur de 30 minutes.

30 Cons. const., décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006, précité, considérant 21.

autant, aucune véritable proposition alternative n'a émergé des auditions.

La question de la forfaitisation. Dès 2005, le rapport Desclaux avait proposé une forfaitisation de l'activité des juges prud'homaux englobant les vacations, les remboursements aux employeurs de salaires maintenus et les frais de déplacement³¹. Il pouvait ainsi être envisagé d'adopter un forfait sur la base du coût moyen d'une affaire terminée, au regard de la totalité des dépenses engagées sur l'année considérée³². La difficulté d'un tel système tient cependant à ce que la forfaitisation apparaît difficile à articuler avec l'obligation pour l'Etat de rembourser aux employeurs le coût du salaire maintenu. Au regard des réticences rencontrées, le système de forfaitisation n'a pas été retenu dans les réformes engagées ultérieurement³³.

Il ressort des auditions menées que la forfaitisation se heurte toujours à une opposition assez nette de la part des juges prud'homaux. En tout état de cause, la mission considère que le passage à la forfaitisation suppose une uniformisation des pratiques et une mise en cohérence des charges des juges prud'homaux sur l'ensemble du territoire, en fonction de leurs attributions (président de la juridiction, de section, de formation, juge prud'homal) au sein de la juridiction. Actuellement, trop de différences subsistent entre les juges qui rédigent seuls, ceux qui ne rédigent pas et ceux qui s'appuient, partiellement ou complètement sur le greffe, pour que l'uniformisation liée à la forfaitisation ne soit pas facteur d'inégalité entre eux. La réduction du nombre de juges prud'homaux et la rationalisation de leur activité serait cependant de nature à faciliter une évolution du système d'indemnisation.

Le rôle du directeur de greffe. La question de l'indemnisation met en exergue le rôle parfois difficile des directeurs de greffe en l'état d'un système déclaratif³⁴. En effet, il leur revient d'attester du service fait, et donc d'exercer une surveillance, au sein d'une juridiction dont le pilotage ne leur appartient bien sûr pas³⁵. Les directeurs de greffe doivent être soutenus par les chefs de cour dans un exercice parfois délicat sur le plan relationnel. Le Conseil d'Etat a ainsi récemment rappelé que « *dans l'exercice de leur pouvoir permanent d'inspection du fonctionnement des conseils de prud'hommes* », les chefs de cour peuvent « *demander des précisions sur la justification du caractère effectif des heures de présence déclarées par les conseillers prud'hommes et vérifier l'usage par le président du conseil de prud'hommes, de ses prérogatives de contrôle des heures déclarées* »³⁶. Des réunions de concertation entre directeurs de greffe de juridictions prud'homales au sein d'une même cour d'appel pourraient à cette fin être encouragées.

31 H. Desclaux, *Le régime juridique applicable à l'indemnisation des conseillers prud'hommes*, rapport remis le 5 octobre 2005 au Garde des Sceaux, ministre de justice, M. Pascal Clément.

32 Il y aurait eu lieu de distinguer selon la nature de la procédure (fond ou référé) et les étapes suivies (mise en état, délibéré, rédaction, éventuelle audience de départage ; ou encore conciliation et rédaction du procès-verbal de conciliation).

33 A l'exception du remboursement forfaitaire pratiqué pour les frais supplémentaires de repas et d'hébergement sous certaines conditions, tel que résultant du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

34 Aux termes de l'article D. 1423-69 du code du travail, alinéa 2, « *l'identification ainsi que les heures de début et de fin de chaque activité sont déclarées par le conseiller prud'homme. Pour les activités mentionnées au c, d et au e du 2° de l'article R. 1423-55, ces heures sont précisées à l'issue de l'audience et du délibéré par l'ensemble des membres de la formation* ».

35 L'article D. 1423-70 ne dit pas autre chose qui énonce que « *Toute difficulté rencontrée par le greffier en chef, directeur de greffe, ou par le président du conseil de prud'hommes dans la certification ou le contrôle de l'état mentionné aux articles D. 1423-58 et D. 1423-59 après qu'ils se sont informés, est portée à la connaissance du premier président et du procureur général de la cour d'appel ou de la personne à laquelle ils ont conjointement délégué leur signature en leur qualité d'ordonnateurs secondaires. Ces derniers, ou leur délégué, déterminent le montant des sommes dues au conseiller prud'homme concerné* ».

36 CE, 30 janvier 2013, n° 342702, inédit au Recueil Lebon.

La mission recommande à nouveau à ce titre de réaffirmer le rôle des chefs de cour au titre de leurs pouvoirs permanents d'inspection du fonctionnement des juridictions prud'homales.

Pour le reste, elle estime que le nombre d'heures indemnissables de 30 minutes par audience alloué actuellement pour la préparation du bureau de conciliation³⁷ devra être augmenté si, comme elle le propose plus loin, le bureau de conciliation voit son rôle amplifié pour devenir le bureau de conciliation et d'orientation³⁸.

**Proposition n°12 :
Améliorer l'indemnisation
pour le temps de préparation des audiences de conciliation**

3/ La déontologie

3-1/ La détermination des obligations déontologiques des juges prud'homaux

3-1-1/ Les obligations déontologiques en droit positif

Non soumission au statut des magistrats. Les obligations déontologiques des magistrats devraient pouvoir s'appliquer, avec quelques aménagements, aux conseillers prud'homaux. Cependant, force est de constater qu'en l'état actuel du droit, les conseillers prud'hommes ne sont pas régis par le statut des magistrats pris en application de l'article 64 de la Constitution, au motif qu'ils exercent leurs fonctions à temps partiel et pour une durée déterminée dans une juridiction spécialisée. Ils ne sont dès lors pas dans la même situation que les magistrats régis par ce statut³⁹.

Pour mieux déterminer les obligations des juges prud'homaux, il n'apparaît pas inutile de les situer parmi l'ensemble des juges non professionnels qui participent de l'œuvre de justice en France.

**Situer les juges prud'homaux parmi les autres juges non professionnels
statuant en matière civile**

Les assesseurs des TASS et TPBR. Les tribunaux des affaires de sécurité sociale et les tribunaux paritaires des baux ruraux ont pour point commun d'être des juridictions échevinées, quatre assesseurs entourant un juge professionnel.

Désignés pour trois ans par ordonnance du premier président de la cour d'appel, les assesseurs du TASS ne peuvent être membres des conseils d'administration des caisses de sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole et ne peuvent être conseillers prud'homaux. Ils prêtent serment devant la cour d'appel « *de remplir leurs fonctions avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations* »⁴⁰. Des sanctions sont prévues en cas de faute disciplinaire.

³⁷ Article D. 1423-65 du code du travail.

³⁸ Voir les développements *infra*.

³⁹ Cons. const., 28 décembre 2006, 2006-545 DC, cons. 24. Par suite, avait été écarté comme inopérant le grief tiré de la méconnaissance de l'article 64 de la Constitution à l'encontre d'une modification des modalités d'indemnisation des conseillers prud'hommes.

⁴⁰ Article L. 144-1 du code de la sécurité sociale.

Présidé par le juge d'instance, le TPBR comprend en outre, en nombre égal, des bailleurs non preneurs et des preneurs non bailleurs élus pour six ans qui, avant d'entrer en fonction, prêtent serment, quasiment identique au précédent, « *de remplir leurs fonctions avec zèle et intégrité et de garder le secret de leurs délibérations* »⁴¹.

Les juges consulaires. Elus pour deux ans lors de la première élection, les juges du tribunal de commerce ne peuvent être simultanément membres d'un conseil de prud'hommes⁴². Ils prêtent serment de « *bien et fidèlement* » remplir ses fonctions, « *de garder religieusement le secret des délibérations* » et de se « *conduire en tout comme un juge digne et loyal* »⁴³.

Tout manquement à l'honneur, à la probité, à la dignité et aux devoirs de leur charge constitue une faute disciplinaire. A l'instar de ce qu'il a décidé pour les conseillers prud'hommes, le Conseil constitutionnel a précisé que les juges des tribunaux de commerce « *ne sont pas soumis au statut des magistrats et ne sont pas placés dans une situation identique à celle des magistrats* »⁴⁴.

Les juges de proximité. Nommés pour une durée de sept ans non renouvelable, les juges de proximité sont soumis au statut de la magistrature⁴⁵. Le Conseil constitutionnel a précisé que leur statut ne pouvait relever que de la loi organique mais que cela n'a « *ni pour objet ni pour effet d'intégrer les juges de proximité dans le corps judiciaire* »⁴⁶.

Serment du conseiller prud'homme. Comme les autres juges non professionnels, les conseillers prud'hommes sont d'ores-et-déjà soumis à un certain nombre d'obligations déontologiques, ainsi que le rappelle au premier chef leur serment. En effet, lorsqu'il n'a jamais exercé de fonctions judiciaires, le conseiller prud'homme nouvellement élu, celui appelé à occuper un siège devenu vacant ou celui proclamé élu à la suite d'une élection complémentaire prête serment. Ce serment, qui rappelle l'essentiel de ce qui fonde la prudence du juge est le suivant : « *Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations* »

a) Le zèle

Cette obligation est sanctionnée par l'article L. 1442-12 du code du travail qui dispose que « *Tout conseiller prud'homme qui sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire.* ».

Obligation de statuer. De par leur qualité de juge, les conseillers prud'hommes ont l'obligation de statuer sur les cas qui leur sont soumis. Ils ne peuvent refuser de juger, « *sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi* »⁴⁷. En effet, l'article 434-7-1 du code pénal définit le déni de justice comme « *le fait, par un magistrat, toute autre personne siégeant dans une formation juridictionnelle ou toute autorité administrative, de dénier de rendre la justice après en avoir été requis et de persévérer dans son déni après avertissement ou injonction de ses supérieurs* »⁴⁸.

Responsabilité de l'Etat. Entrave au fonctionnement de la justice, le déni de justice constitue « *la*

⁴¹ Article L. 492-4 du code rural et de la pêche maritime.

⁴² Article L. 723-8 du code de commerce.

⁴³ Article L. 723-8 du code de commerce.

⁴⁴ Décision n° 2012-241 QPC du 4 mai 2012, cons. 35.

⁴⁵ Article 41-20 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958.

⁴⁶ Décision n° 2003-466 DC du 20 février 2003.

⁴⁷ Article 4 du code civil.

⁴⁸ Ce délit est puni de 7500 euros d'amende et de l'interdiction de l'exercice des fonctions publiques pour une durée de cinq à vingt ans.

négarion de sa mission par le juge, délibérée ou non, si ce n'est par la paresse »⁴⁹. Refusant aux parties le droit de voir trancher le litige qui les oppose, le déni de justice engage la responsabilité de l'Etat en vertu de l'article L. 141-1 du code de l'organisation judiciaire.

Responsabilité individuelle. Le code du travail précise que les conseils des prud'hommes et leurs membres pris individuellement se voient appliquer les articles L. 141-2 et L. 141-3 du code de l'organisation judiciaire relatifs à la responsabilité des juges et à la prise à partie. Les conseillers prud'hommes sont donc susceptibles de voir leur responsabilité individuelle engagée en cas de dol, fraude, concussion ou faute lourde dans le cours de l'instruction ou lors du jugement mais également pour déni de justice.

La compétence. Pour remplir leur office, il est bien sûr indispensable que les juges prud'homaux maîtrisent le contentieux dont ils ont la charge, ce que doit leur permettre leur obligation de suivre une formation prévue par les textes mais dont l'effectivité laisse à désirer.

Le délai raisonnable. L'obligation de statuer et le zèle se conjuguent dans le respect du délai raisonnable tel qu'il découle de l'article 6§1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui s'appliquent naturellement à l'activité des conseils de prud'hommes et qui a donné lieu à de multiples condamnations de l'Etat. Statuer trop tard revient à ne pas statuer. Pour faire sens, le recours à la justice doit trouver une réponse effective. Tel n'est pas le cas lorsqu'un salarié obtient sa réintégration plusieurs années après son licenciement, en raison de la durée de la procédure.

b) L'intégrité

Honnêteté. Elle a d'abord pour signification que le juge ne peut mettre ses fonctions au service de ses propres intérêts. L'honnêteté ne s'entend cependant pas seulement de l'absence de corruption mais aussi d'une démarche intellectuelle qui est celle d'une indépendance d'esprit.

Indépendance. Ainsi que le juge le Conseil constitutionnel, le principe d'indépendance est « *indissociable de l'exercice de fonctions judiciaires* »⁵⁰ ou « *juridictionnelles* »⁵¹. L'exigence d'indépendance prend donc une dimension particulière dès lors que l'on parle de juges qui ne bénéficient pas de la protection statutaire des magistrats au sens constitutionnel du terme. Pour les juges prud'homaux, elle se traduit particulièrement par l'interdiction du mandat impératif par l'article L. 1442-11 du code du travail, aux termes duquel « *l'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave* ».

Au terme de ces auditions, la mission recommande d'asseoir une conception exigeante de la prohibition du mandat impératif, qui rejoint le principe d'impartialité du juge tel qu'il résulte de l'article 6§1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Impartialité. Elle s'envisage d'abord dans l'organisation de la juridiction prud'homale : les modalités d'affectation des juges dans les compositions et la répartition des affaires devant les différents services doivent reposer sur des règles d'application objectives et transparentes. Mais

⁴⁹ Guy Canivet et Julie Joly-Hurard, *La déontologie du magistrat*, Connaissance du droit, Dalloz, 2^{ème} édition, 2009, page 55.

⁵⁰ Décision n° 92-305 DC du 21 février 1992, Loi organique modifiant l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature, cons. 24.

⁵¹ Décision n° 2002-461 du 29 août 2002, Loi d'orientation et de programmation de la justice, cons. 15.

l'organisation paritaire de la juridiction prud'homale n'exonère pas le juge prud'homal de l'obligation d'impartialité qui pèse sur lui. Or la mission a constaté que le sens et la portée des obligations d'impartialité et d'indépendance paraissent trop souvent méconnus. Ainsi, l'attitude à l'audience peut être très problématique.

c) Le délibéré

Le **secret des délibérations** figurant dans le serment des juges prud'homaux est consubstantiel à la fonction juridictionnelle. Le code de procédure civile énonce ainsi que « *les délibérations des juges sont secrètes* »⁵². Par ailleurs, si le délibéré prud'homal est collégial, il est évidemment réservé aux juges ayant à connaître de l'affaire. En effet, « *il appartient aux juges devant lesquels l'affaire a été débattue d'en délibérer. Ils doivent être en nombre au moins égal à celui que prescrivent les règles relatives à l'organisation judiciaire* »⁵³. En raison du paritarisme, c'est du principe de droit commun selon lequel « *la décision est rendue à la majorité des voix* »⁵⁴ -celle-ci devant être absolue au sein du bureau de jugement⁵⁵- que découle l'intervention du juge départiteur en cas de partage de voix⁵⁶.

Préciser les obligations. Les obligations déontologiques sont loin d'être inexistantes, soit qu'elles résultent des textes propres aux conseillers prud'hommes, soit qu'elles résultent de la prudence naturelle qui doit être celle des juges. La mission estime cependant qu'il convient de préciser ces obligations. Pour ce faire, il convient de déterminer des règles en adéquation avec la situation qui est celles des juges prud'homaux parmi les autres juges non professionnels.

3-1-2/ Arrêter un corpus de règles déontologiques

Le propos du présent rapport n'est pas d'arrêter les obligations déontologiques des juges prud'homaux. Cependant au vu des considérations précitées, il apparaît souhaitable que celles-ci s'articulent autour des thèmes suivants:

- Impartialité

Ainsi que cela a déjà été précisé, l'exigence d'impartialité du juge prud'homal n'est pas satisfaite par la seule composition paritaire de la juridiction. L'impartialité s'entend dans sa dimension subjective par l'absence de parti pris. Le juge prud'homal n'est pas conseil des parties. Elle s'entend aussi dans sa dimension apparente par **l'attitude à l'audience**, le devoir d'abstention dans une affaire particulière. Si tout juge conserve sa liberté d'opinion, cela ne doit pas affecter la prudence et la retenue qui doivent être les siennes dans l'acte de juger. Afin d'éviter un brouillage des rôles de chacun, la mission propose d'inscrire dans les textes la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle on ne peut exercer dans le même ressort de cour d'appel le mandat de juge prud'homal et celui de défenseur syndical⁵⁷.

- Indépendance

Il convient de donner sa **véritable portée à l'interdiction du mandat impératif** qui implique le refus d'instructions venant de l'extérieur en cours de mandat. L'indépendance s'oppose à ce qu'une

⁵² Article 448 du code de procédure civile.

⁵³ Article 447 du code de procédure civile.

⁵⁴ Article 449 du code de procédure civile.

⁵⁵ Article R. 1454-23 du code du travail.

⁵⁶ Article R. 1454-29 du code du travail.

⁵⁷ Cass.soc. 24 juin 2014, n°13-13.609, en cours de publication

organisation syndicale ou patronale adresse des instructions ou des recommandations -en bref intervienne de quelque manière que ce soit- auprès de juges prud'homaux, dans un dossier particulier ou sur une problématique donnée. Le juge prud'homal ne représente pas l'organisation professionnelle ou syndicale sous la bannière de laquelle il a été élu ou désigné. Un juge prud'homal doit pouvoir adopter en délibéré la position d'un juge d'un autre collègue sans craindre le regard du juge appartenant à son propre collège.

- **Légalité**

Si chaque juge est libre de son opinion sur les fins du droit, il ne lui revient pas, dans sa pratique, de l'instrumentaliser dans un but idéologique. En particulier, la procédure ne peut être utilisée en faveur ou contre une partie. La décision doit être rendue au regard de la règle de droit telle qu'interprétée par la jurisprudence des juridictions suprêmes des ordres interne et européen. Les décisions doivent être motivées, afin que les parties, même si elles n'approuvent pas la solution, puissent la comprendre. Le taux d'appel montre que ce n'est sans doute pas le cas actuellement, alors même que la décision attaquée peut être pertinente sur le fond.

- **Compétence**

Cette obligation découle de la précédente. Le juge prud'homal s'engage à suivre une formation initiale et continue afin de disposer des connaissances juridiques nécessaires pour rendre une justice de qualité.

- **Honnêteté**

Les manquements à la probité et à l'intégrité constituent, comme pour les magistrats professionnels, une faute disciplinaire.

- **Dignité**

Le juge prud'homal exerce une magistrature sociale. Il doit inspirer la confiance. La dignité suppose aussi l'attention à autrui qu'il s'agisse de ses collègues, du greffe ou du justiciable.

- **Loyauté**

La loyauté attendue du juge prud'homal se manifeste tant à l'égard de ses collègues dans le fonctionnement de la juridiction que des parties, dans la conduite de la procédure.

- **La discrétion**

Le secret des délibérations doit être respecté.

- **La diligence**

Le zèle attendu du juge prud'homal doit permettre de rendre la justice dans un délai raisonnable. Si le conseiller prud'homme n'est pas un juge professionnel, il s'engage à remplir son office en fonction des besoins de la juridiction dont il est membre et non de ses commodités personnelles. Ceci n'empêche nullement qu'il soit tenu compte, sur le plan organisationnel des contraintes inhérentes à l'activité professionnelle de chacun.

3-2/ L'élaboration d'un guide de déontologie

Des initiatives de sensibilisation à la déontologie des conseillers prud'hommes ont été prises au niveau local et la comparaison avec la justice consulaire montre que le sujet est d'actualité. Une véritable impulsion au niveau national apparaît aujourd'hui nécessaire.

3-2-1/ Des initiatives locales au sein de la justice prud'homale

Certains juges départiteurs ont pu établir des documents d'information sur la déontologie à l'intention des conseillers prud'hommes⁵⁸. Si elles traduisent une salutaire **volonté d'échange** entre magistrats professionnels et non-professionnels, ces **initiatives** demeurent **trop éparses**. Seul un organe national, spécialisé et disposant de la légitimité technique paraît désormais à même de donner l'impulsion nécessaire pour déterminer les principes et harmoniser les pratiques. Il revient à un tel organe d'instaurer un véritable guide de déontologie, à l'instar de celui qui existe pour les magistrats professionnels mais aussi pour les juges des tribunaux de commerce.

3-2-2/ Une réflexion avancée au sein du monde consulaire

A défaut de pouvoir actionner telles quelles les institutions existantes dans le monde prud'homal, il pourrait être envisagé de concevoir une autre instance, du type du Conseil national des tribunaux de commerce

Réflexions dans la justice consulaire

Un recueil des obligations déontologiques des juges consulaires est actuellement en cours d'élaboration.

Le conseil national des tribunaux de commerce (CNTC), institué auprès du Garde des sceaux, est consulté par celui-ci sur :

- la formation et la déontologie des juges des tribunaux de commerce ;
- l'organisation, le fonctionnement et l'activité des tribunaux de commerce ;
- la compétence et l'implantation des tribunaux de commerce.

Il peut émettre des propositions dans les domaines précités.

Au sein du CNTC, un collège de déontologie est chargé de donner des avis sur toute question déontologique concernant personnellement un juge consulaire et d'émettre des recommandations de nature à éclairer les juges des tribunaux de commerce sur la déontologie et les bonnes pratiques. Ce collège est une émanation de l'assemblée plénière du CNTC, qui élit parmi ses membres deux juges consulaires et nomme, pour le présider, un magistrat judiciaire.

La formation plénière du CNTC élabore et rend public un recueil des obligations déontologiques des juges des tribunaux de commerce. Le CNTC a remis en 2013 à Mme le Garde des sceaux, ministre de la Justice, un guide déontologique du juge du commerce.

De son côté, la conférence générale des juges consulaires de France a élaboré un « livret de déontologie », que l'on trouve annexé au rapport d'information sur le rôle de la justice en matière commerciale enregistré à l'Assemblée nationale le 24 avril 2013.

⁵⁸ Voir par exemple, l'initiative prise par le juge départiteur du CPH de Lyon.

La réflexion en cours au sein du monde consulaire montre que celle-ci doit également être menée au sein du monde prud'homal. A cette fin, pourrait être envisagée la création d'un conseil national des tribunaux des prud'hommes. Mais l'on peut aussi imaginer de mobiliser l'existant.

3-2-3/ Une mobilisation de l'existant

La mission s'est interrogée sur l'organe le plus pertinent pour définir les obligations déontologiques des juges prud'homaux et sur la question de savoir s'il revient à l'auteur des règles de leur conférer force normative ou s'il incombe au pouvoir exécutif de le faire par la voie réglementaire.

a) Le paramètre institutionnel

On pourrait imaginer que le Conseil supérieur de la magistrature (CSM) se voie confier la tâche d'élaborer un recueil d'obligations déontologiques mais cela nécessite une réforme constitutionnelle. En effet, en l'état actuel du droit, les juges non professionnels ne sauraient participer au CSM. Quoique soumis au statut des magistrats, les juges de proximité « *ne peuvent être membres ni du Conseil supérieur de la magistrature, ni de la commission d'avancement, ni participer à la désignation des membres de ces instances (...)* »⁵⁹.

Cela supposerait de prévoir, dans la Constitution, l'introduction au sein du CSM d'un collège particulier représentant les juges prud'homaux. Une telle réforme ne pourrait se faire sans réflexion sur la participation des autres juges non professionnels qui actuellement relèvent partiellement (juges de proximité) ou pas du tout (juges des tribunaux de commerce, assesseurs des TASS et TPE) du statut de la magistrature.

Le Haut Conseil au Dialogue Social a pu être décrit, comme un organe fonctionnant bien. Mais il n'est pas certain qu'il soit dans sa culture et dans sa mission de traiter de la déontologie des juges prud'homaux. De plus, sa composition devrait être revue pour intégrer des membres de l'institution judiciaire.

Le Conseil supérieur de la prud'homie est apparu comme une institution sans doute plus directement concernée mais disposant en l'état d'une marge d'initiative réduite et peinant à s'accorder pour être force de proposition. Le rôle qui pourrait être le sien sera examiné plus loin.

b) Le paramètre procédural

De ce point de vue, la ligne directrice paraît découler du principe issu du droit européen selon lequel c'est à l'institution amenée à exercer un pouvoir disciplinaire qu'il revient d'adopter les règles qui seront appliquées. S'il devait revenir à un organe *ad hoc* d'élaborer les règles disciplinaires, il pourrait être envisagé que le Gouvernement les incorpore dans le droit positif par la voie réglementaire. La mission exprime cependant sa préférence pour que le législateur prévoie que l'organe qui sera choisi élabore et rend public un recueil des obligations déontologiques. Les juges doivent en effet s'approprier la définition de leur déontologie, conçue comme un guide de bonne conduite, et non se voir imposer celle-ci par une institution extérieure.

Proposition n° 13 :

⁵⁹ Article 41-20 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958.

4/ La discipline

Le dispositif actuel, ne prévoyant l'engagement des poursuites disciplinaires que sur initiative du procureur de la République ou du président du conseil de prud'hommes n'est pas satisfaisant⁶⁰. Il faut appliquer les règles en usage pour les magistrats professionnels et donner, au premier président, le pouvoir d'engager des poursuites disciplinaires, le cas échéant après avoir procédé aux investigations nécessaires. Le premier président pourrait ainsi donner suite à des plaintes de justiciables ou des signalements effectués par le parquet ou les chefs de TGI.

De la même façon, les poursuites disciplinaires ne doivent pas être exercées devant le CPH lui-même (article L. 1442-13 al. 1 du code du travail), pour des raisons tenant, tant à l'effectivité de la procédure disciplinaire qu'à l'impartialité des juges.

Dans un "système idéal", on pourrait parfaitement concevoir que le Conseil supérieur de la magistrature, organe constitutionnel, voie ses attributions élargies à l'ensemble des magistrats, professionnels et non professionnels, de l'ordre judiciaire, pour la définition des obligations déontologiques et le régime disciplinaire, lorsque celui-ci doit être exercé à un autre niveau que celui des chefs de cour, avec une composition particulière pour les juges non professionnels.

Dans l'attente, on peut envisager, soit de s'inspirer du système existant pour les juridictions consulaires, soit imaginer l'adjonction au Conseil supérieur de la prud'homie d'un organe disciplinaire compétent pour connaître des éventuels manquements reprochés aux juges prud'homaux.

4-1/ L'idéal : une réforme élargissant les attributions du CSM

Le CSM assiste le président de la République, « garant de l'indépendance de l'autorité judiciaire ». Cette mission cruciale, conférée par l'article 64 de la Constitution, s'exprime notamment, s'agissant des magistrats du siège, au travers de deux compétences résultant de la loi organique du 5 février 1994 :

- **En matière de nomination des magistrats**

Pour chaque nomination de magistrat du siège à la Cour de cassation, de premier président de cour d'appel ou de président de tribunal de grande instance, le CSM arrête la proposition qu'elle soumet au Président de la République. Les autres magistrats du siège sont nommés sur avis conforme, donné sur propositions du ministre de la justice.

- **En matière disciplinaire**

Aux termes de l'article 65 de la Constitution, « *la formation du Conseil supérieur de la magistrature compétente à l'égard des magistrats du siège statue comme conseil de discipline des magistrats du siège. Elle comprend alors, outre les membres visés par le deuxième alinéa, le magistrat du siège appartenant à la formation compétente à l'égard des magistrats du parquet* ». Le CSM statuant comme conseil de discipline des magistrats du siège peut être saisi :

⁶⁰ Article L. 1442-13 al. 2 du code du travail.

- par le garde des sceaux, ministre de la justice, saisi d'une plainte ou informé de faits paraissant de nature à entraîner des poursuites disciplinaires⁶¹ ;
- par les premiers présidents de cour d'appel ou les présidents de tribunal supérieur d'appel⁶²;
- par tout justiciable qui estime qu'à l'occasion d'une procédure judiciaire le concernant, le comportement adopté par un magistrat du siège dans l'exercice de ses fonctions est susceptible de recevoir une qualification disciplinaire, étant précisé que la saisine du CSM ne constitue pas une cause de récusation du magistrat⁶³.

Une commission d'admission des requêtes examine les plaintes dont les justiciables saisissent le CSM et décide du renvoi à la formation compétente du CSM⁶⁴.

Le CSM pourrait recevoir compétence pour assurer la fonction de conseil de discipline des juges prud'homaux.

Les attributions envisageables du CSM

Il n'est peut-être pas inutile de rappeler une évidence: les conseillers prud'hommes sont des juges du siège. Ils ne sont pas de simples arbitres et ne sont pas non plus auxiliaires de justice. Le rôle des conseillers prud'hommes est de dire le droit, que la juridiction dont ils relèvent siège en formation paritaire ou de départage, et ce sous les mêmes exigences d'impartialité que les magistrats ayant à connaître du litige en appel.

Devant exercer leurs fonctions de manière indépendante, ainsi que cela résulte de la prohibition du mandat impératif, **ils devraient être soumis à celles des règles du statut des magistrats compatibles avec l'exercice de fonctions judiciaires à un titre non professionnel**. Une réforme ambitieuse consisterait à donner compétence au CSM pour connaître de la discipline des juges prud'homaux, alignée sur le régime des magistrats judiciaires.

La formation du CSM compétente à l'égard des magistrats du siège pourrait voir ses attributions étendues aux juges prud'homaux. Pour mémoire, l'article 65 de la Constitution énonce que « *la formation compétente à l'égard des magistrats du siège est présidée par le premier président de la Cour de cassation. Elle comprend, en outre, cinq magistrats du siège et un magistrat du parquet, un conseiller d'Etat désigné par le Conseil d'Etat, un avocat ainsi que six personnalités qualifiées qui n'appartiennent ni au Parlement, ni à l'ordre judiciaire, ni à l'ordre administratif. Le Président de la République, le Président de l'Assemblée nationale et le Président du Sénat désignent chacun deux personnalités qualifiées* ».

Le même texte permettrait d'ailleurs au CSM d'exercer son autorité sur l'institution prud'homale. Sa **formation plénière** a compétence pour se prononcer « *sur les questions relatives à la déontologie des magistrats ainsi que sur toute question relative au fonctionnement de la justice dont le saisit le ministre de la justice* ». Le **fonctionnement de la juridiction prud'homale** est donc inclus dans le champ de compétence du CSM.

Enfin, il paraît conforme à la conception moderne de la justice qu'un **recours soit ouvert au**

⁶¹ Article 50-1 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958.

⁶² Article 50-2 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958, résultant de la loi organique n° 2001-539 du 25 juin 2001.

⁶³ Article 50-3 de l'ordonnance précitée, résultant de la loi organique n° 2010-830 du 22 juillet 2010.

⁶⁴ Article 18 de la loi organique n° 94-100 du 5 février 1994, issu de la loi organique n° 2010-830 du 22 juillet 2010.

justiciable concernant les juges prud'homaux, de la même manière que la Constitution le permet pour les magistrats professionnels depuis 2008. Le CSM est, pour ce faire, l'institution la mieux adaptée.

L'institution d'une **composition particulière** pour connaître des **situations spécifiques aux juges prud'homaux**, si elle devait être envisagée pour des motifs liés au paritarisme, supposerait une réforme constitutionnelle.

Mais si le CSM devait devenir compétent pour connaître de la discipline de l'ensemble des juges non professionnels, la composition particulière pourrait tenir compte du caractère pluriel de la justice et associer aussi bien des représentants issus du monde prud'homal que du monde consulaire et de la justice de proximité. Il n'existe aucune raison, si l'on entend unifier l'institution judiciaire, d'entretenir entre ses composantes une défiance, consciente ou inconsciente, qui alimente au sein de la société et dans l'imaginaire des personnes concernées le clivage entre magistrats professionnels et magistrats non professionnels. En revanche, il est capital, à l'image du CSM d'aujourd'hui, que les représentants de la justice prud'homale (ou commerciale, le cas échéant) ne soient pas majoritaires au sein de l'organe disciplinaire. Depuis la réforme constitutionnelle de 2008, les magistrats professionnels siègent à parité avec des non magistrats au sein du CSM statuant comme conseil de discipline. Une telle composition libère l'institution de soupçons de corporatisme, et par suite accroît la confiance du citoyen en la justice.

La mission est consciente des obstacles qu'une telle réforme serait susceptible de rencontrer. Il s'agirait assurément d'un véritable changement de paradigme constitutionnel qu'il n'est pas forcément possible d'effectuer trop brusquement. Il est dès lors peut être préférable de proposer une solution alternative qui permette un véritable changement de mœurs en mobilisant au mieux les parties prenantes du monde prud'homal.

4-2/ L'alternative: créer une instance disciplinaire

L'institution d'une instance disciplinaire peut s'envisager de deux façons: soit en s'inspirant de la justice consulaire –ce qui paraît un minimum- ; soit en mobilisant le Conseil supérieur de la prud'homie.

4-2-1/ Créer une instance disciplinaire ad hoc

S'inspirer de la justice consulaire. Une solution simple et minimale consisterait à s'inspirer de l'évolution constatée en matière disciplinaire au sein de la justice consulaire : depuis 2006, une **commission nationale de discipline**, présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, exerce le pouvoir disciplinaire sur les juges des tribunaux de commerce. Cette commission est composée, à parité, de juges professionnels et de juges consulaires. En effet, outre son président, elle comprend un membre du Conseil d'Etat et deux magistrats du siège des cours d'appel. Quatre juges des tribunaux de commerce, élus par l'ensemble des présidents des tribunaux de commerce, complètent la formation⁶⁵. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante⁶⁶.

Cette commission connaît de toute faute disciplinaire, entendue comme « *tout manquement d'un juge d'un tribunal de commerce à l'honneur, à la probité, à la dignité et aux devoirs de sa*

⁶⁵ Article L. 724-2 du code de commerce.

⁶⁶ Article L. 724-4 du code de commerce.

charge »⁶⁷.

La commission est saisie par le Garde des sceaux, après que le juge consulaire auquel une faute disciplinaire est reprochée, a été entendu par le président du tribunal auquel il appartient. Elle peut prononcer le **blâme** ou la **déchéance** de l'intéressé⁶⁸. A titre conservatoire, le président de la commission peut, sur proposition du Garde des sceaux, **suspendre** un juge d'un tribunal de commerce pour une durée qui ne peut excéder six mois, lorsqu'il existe contre l'intéressé, des faits de nature à entraîner une sanction disciplinaire⁶⁹.

Instituer une commission nationale de discipline prud'homale ?

Dupliquer le système consulaire aboutirait à l'instauration d'une **commission nationale de discipline prud'homale** qui pourrait être présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, et composée d'un conseiller d'Etat et de deux magistrats judiciaires. Quatre juges prud'homaux seraient élus par l'ensemble des présidents et vice-présidents des tribunaux prud'homaux, deux appartenant au collège employeurs, deux au collège salariés. Afin d'éviter tout blocage, la voix du président de la commission devrait être **prépondérante**.

On peut cependant s'interroger sur le caractère approprié d'une telle instance.

En premier lieu, une composition telle que celle de la commission nationale de discipline instituée par l'article L. 742-2 du code de commerce pêche par l'**absence** d'un représentant de la profession **d'avocat**, de même que de **personnalités extérieures** au monde judiciaire largement entendu, alors que de telles personnalités siègent désormais au CSM. De plus, la procédure applicable aux juges consulaires ne prévoit aucune saisine de l'instance disciplinaire par le justiciable.

Ensuite, on ne peut qu'être frappé par le **nombre limité des sanctions** pouvant être prononcées, ce qui laisse peu de marge de manœuvre à l'autorité de contrôle. Le rapport d'information déposé à l'Assemblée nationale le 24 avril 2013 estime que « *ce régime disciplinaire semble devoir d'autant moins s'appliquer que la commission nationale de discipline ne peut être saisie que par le Garde des sceaux* » ajoutant que « *l'échelle des sanctions n'offre qu'un choix limité qui présente un caractère quelque peu dissuasif* »⁷⁰. On rappellera au passage que l'échelle des sanctions prévues à l'article L. 1442-14 du code du travail est très similaire à celle prévue par le code de commerce⁷¹.

Enfin, il est gênant de déconnecter un tel organe disciplinaire de **l'environnement existant** en matière prud'homale, qui se différencie de la juridiction consulaire par son paritarisme, et qui dispose au demeurant d'une instance de concertation spécifique.

4-2-2/ Mobiliser le Conseil supérieur de la prud'homie : une solution responsabilisant les acteurs de la prud'homie

Au vu du constat qui précède, et à défaut d'une réforme constitutionnelle d'ampleur, la mission

⁶⁷ Article L. 724-1 du code de commerce.

⁶⁸ Article L. 724-3 du code de commerce.

⁶⁹ Article L. 724-2 du code de commerce. La commission nationale peut renouveler la suspension pour une durée qui ne peut excéder six mois.

⁷⁰ Assemblée nationale, rapport d'information sur le rôle de la justice en matière commerciale, déposé le 24 avril 2013 et présenté par Mme Cécile Untermaier et M. Marcel Bonnot, députés, page 23.

⁷¹ Ce texte prévoit que les peines applicables aux conseillers prud'hommes sont la censure ; la suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois ; la déchéance.

propose d'instaurer au sein du Conseil supérieur de la prud'homie une instance disciplinaire se voyant confier la responsabilité de veiller à la déontologie des juges prud'homaux. Il conviendrait alors de donner à cette instance une composition spécifique, offrant les garanties conformes aux standards européens en matière disciplinaire.

Confier à une instance émanant du Conseil supérieur de la prud'homie la charge de veiller à la déontologie des juges prud'homaux implique pour cette institution un **véritable changement de culture**. Cependant, cette voie est de nature à responsabiliser l'ensemble des acteurs, dans l'intérêt du justiciable. Pour cela, il apparaît absolument nécessaire de réformer plus largement le Conseil supérieur de la prud'homie.

5/ Le Conseil supérieur de la prud'homie

5-1/ L'existant

Rôle du Conseil supérieur de la prud'homie (CSP). Le CSP est un organisme consultatif qui siège auprès du ministre de la justice et du ministre du travail et a pour rôle de :

- formuler des avis et suggestions ;
- réaliser des études sur le fonctionnement des conseils de prud'hommes ;
- proposer au ministre de la justice et au ministre du travail, toutes les mesures qu'il juge utiles ;
- être consulté sur les projets de lois et règlements intéressant la carte judiciaire des conseils de prud'hommes, leur institution, compétence, organisation et fonctionnement, la procédure suivie devant ces juridictions, les conseillers prud'hommes eux-mêmes.

L'interministérialité du cadre dans lequel le CSP officie révèle si besoin en était la spécificité du positionnement symbolique de la juridiction du travail au sein de l'Etat : en tant que participant de l'œuvre juridictionnelle, les conseils de prud'hommes relèvent naturellement du ministère de la justice. Mais en tant qu'institution paritaire, incarnant une **forme particulière de dialogue social**, ils trouvent dans le ministère du travail un interlocuteur direct et privilégié. Ce positionnement n'est pas le seul fait des acteurs mais au premier chef un choix du législateur. On peut cependant constater, à titre de comparaison, que le Conseil national des tribunaux de commerce est institué auprès du seul Garde des sceaux.

Composition du CSP. La composition actuelle du CSP correspond à son rôle d'instance de dialogue et de concertation. Il comprend en effet, outre son président, vingt-trois membres, dont cinq représentant l'Etat, neuf représentant les salariés et neuf représentant les employeurs.

Préconisation du rapport Marshall sur le Conseil supérieur de la prud'homie :

La proposition 11.5 du rapport établi par la commission présidée par M. Didier Marshall était la suivante :

« L'organisation du Conseil supérieur de la prud'homie sera modifiée. Sa composition sera élargie aux partenaires institutionnels de la justice, et notamment au barreau. Un pouvoir d'initiative et de proposition lui sera reconnu ».

Nécessaire refonte. Au terme de ses auditions, la présente mission fait sienne la proposition du

rapport Marshall. Si le Conseil supérieur de la prud'homie a pour rôle de refléter l'esprit de la prud'homie, il doit dorénavant prendre ses responsabilités pour **impulser la modernisation** de l'institution et **garantir la déontologie** des juges prud'homiaux.

5-2/ Envisager une refonte

Dynamiser le fonctionnement. Le CSP doit dynamiser son fonctionnement. Cela signifie que sa composition doit être élargie, qu'il doit à la fois détenir davantage de faculté d'initiative s'agissant de la réflexion à mener et des propositions à formuler pour améliorer le fonctionnement des tribunaux des prud'hommes. Cela suppose encore qu'il reçoive compétence pour exercer un véritable pouvoir disciplinaire qui donne la pleine portée aux règles de déontologie qu'il lui reviendra d'élaborer.

Trois axes. La refonte du CSP pourrait s'envisager au travers de trois axes: un élargissement de sa composition préservant la représentation paritaire des organisations syndicales et des organisations professionnelles représentatives au niveau national ; l'élargissement de ses missions ; le déploiement de son action au sein de deux formations.

5-2-1/ Un élargissement de sa composition

Le CSP pourrait voir sa composition élargie **sans que soit remise en cause sa structuration paritaire** autour des organisations syndicales et des organisations professionnelles représentatives au niveau national

Le CSP doit demeurer l'instance de concertation et de discussion du monde prud'homal. Le **paritarisme** est donc consubstantiel à son organisation, cependant il doit se faire **sans exclusive**, puisqu'il aura vocation, comme actuellement, à accueillir les représentants des ministères de la justice et du travail mais aussi dorénavant un représentant des ordres juridictionnels administratif et judiciaire et de la profession d'avocat.

5-2-2/ Un élargissement de ses missions

Le CSP conservera sa mission de formulation d'avis et suggestions et celle d'élaboration d'études. Cette dernière devrait cependant être plus formalisée qu'aujourd'hui et un **véritable pouvoir d'initiative** devrait être lui conféré. Actuellement, l'article R. 1431-2 du code du travail prévoit que le CSP propose aux ministres de la justice et du travail toute mesure qu'il juge utile. Il serait souhaitable qu'à l'avenir, Il n'intervienne pas seulement sur saisine ministérielle mais élabore un **rapport d'activité annuel**, en plus de son activité consultative et qu'il devienne **force de proposition**. Il pourrait également être envisagé qu'il développe des **réflexions concertées** avec d'autres institutions aussi diverses que le Haut Conseil au Dialogue Social, le CSM, l'Inspection des services judiciaires ou encore l'ENM, afin de définir les enjeux, les spécificités et les besoins de la prud'homie. Il pourrait ainsi participer à la réflexion sur l'élaboration des modules de **formation** initiale et continue pour les juges prud'homiaux.

Le CSP disposera par ailleurs d'un organe disciplinaire compétent pour connaître des manquements reprochés aux juges prud'homiaux.

Le CSP élaborera enfin un **recueil des obligations déontologiques** des juges prud'homiaux.

5-2-3/ Le déploiement de son action au sein de deux formations

Le CSP rénové pourrait disposer de deux formations: une formation plénière et une formation disciplinaire.

a) la formation plénière

Celle-ci correspondrait largement à l'actuel CSP dont la composition serait toutefois élargie et ses missions diversifiées

- **Une composition élargie**

Dans le cadre de sa mission historique de concertation paritaire, le CSP pourrait comme actuellement continuer d'être présidé par une personnalité reconnue pour sa connaissance du monde de la prud'homie, **sauf lorsqu'il siège en tant qu'instance disciplinaire.**

Sa composition resterait identique à ce qu'elle est actuellement pour les représentants des salariés et des employeurs, soit outre son président :

- **deux collèges de neuf membres chacun** représentant les salariés d'une part, les employeurs de l'autre. Le nombre de sièges dévolus à chacune des organisations représentatives s'effectuant au prorata des résultats consolidés de leur représentativité;

Au lieu des cinq membres représentant l'Etat actuellement, figureraient désormais **huit membres:**

- Un membre représentant le ministère de la justice;
- Un membre représentant le ministère du travail ;
- Un avocat ;
- Un conseiller d'Etat ;
- Quatre magistrats judiciaires parmi lesquels un président de chambre et un conseiller à la Cour de cassation, un conseiller de cour d'appel, un juge du travail.

Il n'est peut-être pas indispensable de maintenir la représentation du ministère de l'agriculture au sein de l'institution: d'une part, l'Etat y est déjà représenté par deux membres, d'autre part, le CSP rénové serait **davantage tourné vers le monde judiciaire.**

- **Des missions diversifiées**

Ces missions pourraient être les suivantes :

- formuler un avis sur saisine du ministre du travail ou du ministre de la justice, relatives à l'organisation et au fonctionnement des tribunaux des prud'hommes ;
- être consulté sur les projets de loi et règlements relatifs à la juridiction prud'homale au sens large (organisation, procédure, statut et formation des juges) ;
- établir un rapport d'activité annuel ;
- choisir chaque année un sujet relatif au monde prud'homal qui fait l'objet d'une étude insérée au rapport annuel.

b) la formation disciplinaire

La création d'une instance disciplinaire au sein du CSP, statuant comme conseil de discipline des juges prud'homaux, pourrait s'envisager de la façon suivante :

- **Composition**

L'instance disciplinaire devrait être composée à **parité de membres n'appartenant pas à l'institution prud'homale**, à l'instar du CSM siégeant en formation disciplinaire qui comprend autant de membres non-magistrats que magistrats ; le principe de parité a d'ailleurs été posé par la Charte européenne sur le statut des juges adoptée par le Conseil de l'Europe en 1998⁷².

Cette composition, forte de **douze membres** issus de la formation plénière, pourrait dès lors être la suivante:

- les quatre magistrats de l'ordre judiciaire précités ;
- le conseiller d'Etat ;
- l'avocat ;
- trois membres **désignés** par le conseil supérieur de la prud'homie **parmi ceux représentant les employeurs** ;
- trois membres **désignés** par le conseil supérieur de la prud'homie **parmi ceux représentant les salariés**.

La présidence de cette formation disciplinaire serait confiée au magistrat judiciaire désigné parmi les présidents de chambre à la Cour de cassation.

La mission est consciente des réticences que peut provoquer la proposition de la participation à l'instance disciplinaire de seulement trois membres sur les neuf composant chacun des collèges employeurs et salariés.

Toutefois, il est souhaitable qu'une instance disciplinaire conserve une **dimension raisonnable**. A s'arrêter à la composition que prévoit le texte actuel, il conviendrait, afin de maintenir un équilibre fonctionnel, de prévoir la désignation de dix-huit autres membres extérieurs à la prud'homie, ce qui entraînerait nécessairement des lourdeurs incompatibles avec une activité disciplinaire ayant vocation, normalement, à rester ponctuelle.

Les membres du CSP étant nommés pour trois ans, la mission propose d'instaurer **chaque année le renouvellement** des deux collèges salariés et employeurs intervenant dans la formation disciplinaire, sur la base d'un tirage au sort dont seraient exclus les représentants ayant siégé l'année précédente. Le **cycle de trois ans** permettrait alors de faire siéger les neuf représentants de chacun des collèges employeurs et salariés. De ce fait, le président du CSP n'aurait pas vocation à siéger dans la formation disciplinaire.

- **Missions**

L'instance disciplinaire aurait vocation à connaître des faits motivant des poursuites disciplinaires contre un juge prud'homal, **quelle que soit la fonction exercée par celui-ci** au sein de la juridiction dont il relève, et **quel que soit le collège** (employeur ou salarié) auquel il appartient.

⁷² Charte européenne sur le statut des juges, 8-10 juillet 1998, article 5-1 : « *Le manquement par un juge ou une juge à l'un des devoirs expressément définis par le statut ne peut donner lieu à une sanction que sur la décision, suivant la proposition, la recommandation ou avec l'accord d'une juridiction ou d'une instance comprenant au moins pour moitié des juges élus, dans le cadre d'une procédure à caractère contradictoire ou le ou la juge poursuivis peuvent se faire assister pour leur défense.* »

- **Saisine**

Afin d'assumer pleinement son rôle, l'instance disciplinaire devrait pouvoir être saisie:

- par le **Garde des sceaux, ministre de la justice** ;
- par les **premiers présidents de cour d'appel** ou les présidents de tribunaux supérieurs d'appel ;
- par **tout justiciable** estimant qu'à l'occasion d'une procédure judiciaire le concernant, le comportement adopté par un juge prud'homal dans l'exercice de ses fonctions est susceptible de recevoir une qualification disciplinaire, sans que la saisine puisse constituer une cause de récusation. Ainsi qu'il est prévu pour les magistrats judiciaires, la plainte serait examinée par une commission d'admission des requêtes composée de membres du CSP ne siégeant pas dans la formation disciplinaire.

- **Procédure**

L'instruction du dossier comme le jugement font l'objet d'une **procédure contradictoire**. Le juge prud'homal poursuivi, de même que son conseil, a évidemment droit à la communication de son dossier, de toutes les pièces de l'enquête et du rapport établi par le rapporteur.

Lors de l'audience, après audition du directeur des services judiciaires et après lecture du rapport, le juge prud'homal poursuivi est invité à **fournir ses explications et ses moyens de défense** sur les faits qui lui sont reprochés.

- **Jugement et recours**

Le nombre de membres de la formation étant **pair**, les règles de délibéré seraient identiques à celles applicables devant le Conseil supérieur de la magistrature, à savoir:

- lorsqu'elle se prononce sur l'**existence** d'une faute disciplinaire, la formation **renvoie le juge prud'homal des fins de la poursuite en cas de partage des voix**;
- lorsqu'elle a constaté l'existence d'une faute disciplinaire, la sanction prononcée à l'encontre du juge prud'homal est prise à la majorité des voix. En cas de partage égal des voix sur le choix de la sanction, **la voix du président de la formation est prépondérante**.

La décision rendue par l'instance disciplinaire devrait pouvoir faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'Etat.

5-2-4/ L'élaboration du recueil de déontologie

Il existe sur ce plan un **arbitrage à faire** : confier la rédaction du recueil de déontologie à la formation plénière ou à la formation disciplinaire.

Si l'on souhaite procéder par analogie, il faut se souvenir que c'est en formation plénière que le CSM « *élabore et rend public un recueil des obligations déontologiques* ». Mais confier la rédaction à la formation plénière du CSP supposerait, dans la composition qui est proposée par la mission, que devront se concerter, outre son président, dix-huit membres représentant les employeurs et salariés pour huit membres « extérieurs » à l'institution prud'homale, ce qui pourrait entraîner un risque de désaccords.

A l'inverse, on pourrait supposer que serait mieux à même d'établir ces recommandations une

formation disciplinaire se réunissant, dans la projection proposée, à parité entre représentants issus du monde prud'homal d'une part et extérieurs à celui-ci (administrations centrales, juges judiciaire, conseiller d'Etat, avocat). Cependant, il ne manquerait pas d'être relevé que ne participent à cette formation qu'un tiers des membres représentant les employeurs et les salariés. La légitimité du résultat de leurs travaux risquerait d'être contestée.

Afin d'éviter les inconvénients que présentent les deux solutions, la mission suggère que sur proposition de la formation compétente en matière disciplinaire, intervenant comme « collègue de déontologie », la formation plénière adopte et rende public un recueil des obligations déontologiques.

Proposition n° 14 :
Prévoir une procédure disciplinaire comparable à celle des juges professionnels

Proposition n° 15 :
Faire du Conseil supérieur de la prud'homie l'organe statutaire des juges prud'homaux

B- La spécialisation des juges professionnels

La matière de droit du travail ne doit plus être un contentieux épars, peu considéré, traité par des magistrats ne connaissant pas particulièrement la matière.

L'éclatement du contentieux du droit du travail

Le contentieux du droit du travail **se répartit entre 7 juges au moins:**

- le juge prud'homal, pour les litiges individuels nés du contrat de travail ;
- le juge administratif, dès lors que le contentieux fait intervenir l'autorité administrative ;
- le juge d'instance, pour le contentieux de la représentativité et des élections professionnelles et pour les contestations relatives au contrat d'engagement entre armateurs et marins ;
- le juge départiteur, qui n'est pas nécessairement celui qui, au sein du tribunal d'instance, traite le contentieux des élections et de la représentativité ;
- le tribunal de grande instance, pour les contentieux collectifs ;
- les tribunaux répressifs, en cas d'infraction à la législation du travail ;
- le tribunal de commerce, en cas de procédure collective.

Pour les justiciables, cet éclatement est source de complexité et d'incompréhension.

Mais pour l'organisation judiciaire également, l'éclatement pose difficulté.

En effet, en dehors des juges prud'homaux, cet éclatement conduit à ce que les juges en charge du contentieux ne soient pas nécessairement spécialisés, dans la mesure où le droit du travail ne constitue qu'une part infime de leur activité professionnelle. Il en est ainsi des juges d'instance qui, saisis de questions extrêmement complexes liées à la représentativité ou aux élections professionnelles, siègent trop rarement pour pouvoir bénéficier d'une expertise dans ce domaine. Ce qui est vrai également pour les juges du tribunal de grande instance qui, hors les très grandes

juridictions, ne se consacrent que rarement au contentieux du droit du travail.

Il en résulte que les juges qui pratiquent le droit du travail n'ont pas les moyens de s'investir suffisamment dans la matière, ni de suivre des formations spécialisées suffisantes. De ce fait **le juge n'est pas valorisé dans ses compétences en droit du travail**. Il n'est pas reconnu au sein de l'institution judiciaire, le contentieux de droit du travail était souvent considéré comme un contentieux mineur, peu noble, et surtout factuel.

Il en résulte également que le juge départiteur, qui n'intervient que ponctuellement au sein de la juridiction prud'homale sans nécessairement pratiquer le droit du travail dans le reste de ses fonctions, ne peut pas toujours s'imposer auprès des juges prud'homaux comme un interlocuteur fiable.

Pour remédier à ces difficultés, il faut **réunir entre les mains d'un juge spécialisé tous les contentieux généralistes de droit du travail**, collectifs ou individuels, qui ne sont pas dévolus à un juge particulier, bref ceux qui relèvent des juridictions de droit commun, TGI et TI. Et faire de ce juge spécialisé un magistrat reconnu pour cette spécialité, notamment au sein de sa propre juridiction.

Au vu de ce constat, la mission propose de valoriser l'expertise en droit du travail à chaque niveau juridictionnel.

1/ En premier ressort

Il est proposé de spécialiser un vice-président du TGI qui prendra en charge :

- **au sein d'une collégialité**, le contentieux collectif du travail ;
- **statuant à juge unique** :
 - * le contentieux des élections professionnelles et désignation de représentants syndicaux ;
 - * le contentieux relatif aux contrats d'engagement maritime conclus par un marin ou un capitaine et un armateur ;
- **statuant au sein de la juridiction prud'homale**, la fonction de juge départiteur, et plus généralement, les rapports avec cette juridiction ;

Ces juges doivent recevoir une formation spécifique. Il doit être tenu compte de cette spécialité dans leur déroulement de carrière, pour attirer les meilleurs magistrats. Ils doivent être mieux intégrés à la juridiction prud'homale, notamment par la participation aux assemblées générales et l'organisation de réunions périodiques avec les présidents de section et le greffe de la juridiction (voir supra).

Proposition n° 16 :
Confier à un vice-président du TGI l'ensemble du contentieux du travail,
en formation collégiale ou en juge unique selon les cas

2/ A la cour d'appel

La même spécialisation doit intervenir au niveau de la cour d'appel. Elle a existé pour les chambres sociales, comme l'a rappelé le Professeur Supiot, avec l'article R. 221-1, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire ("*les magistrats appelés à composer cette chambre sont désignés en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières...*"), dont le contenu a disparu lorsque les textes concernant la cour d'appel ont été transférés aux articles R.311-2 et suivants du même code.

La spécialisation des juges du fond en droit du travail, qu'ils siègent en premier ressort ou en appel, doit donc être encouragée et valorisée dans le cursus professionnel. L'institution judiciaire doit prendre conscience de l'importance acquise par le droit du travail à l'Université, ainsi que le révèle la richesse des publications doctrinales en la matière. Les « questions sociales » sont encore trop souvent abordées de manière éclatée dans la magistrature judiciaire, à l'image du contentieux lui-même. La place de la spécialisation en droit du travail dans les juridictions doit être à la hauteur des attentes de la société.

Proposition n° 17 :
Assurer aux juges du fond une spécialisation valorisée en droit du travail

3/A la Cour de cassation

A la Cour de cassation, il est souhaitable d'augmenter le nombre de conseillers en service extraordinaire affectés à la chambre sociale en raison de leur parcours professionnel ayant un lien avec le droit du travail.

Proposition n° 18 :
Augmenter le nombre de conseillers en service extraordinaire susceptibles d'être affectés à la chambre sociale de la Cour de cassation

SECTION 3- LES COMPETENCES

La mission préconise de rendre plus lisible la répartition des contentieux entre le juge administratif et le juge judiciaire (A) et de mettre en place des mécanismes de traitement des contentieux « sériels » (B).

A/ Rendre plus lisible la répartition entre le juge administratif et le juge judiciaire

Déjà souligné par le Président Laroque dans son article précité, stigmatisé à nouveau plus récemment par le Président Joxe dans son ouvrage *Soif de justice*⁷³, le paradoxe du droit du travail, malgré la profonde unité de la matière, est celle de la dispersion des compétences⁷⁴, notamment entre juridictions administratives et judiciaires, avec en outre, au sein de l'ordre judiciaire, la possibilité de voir de multiples juridictions saisies exactement des mêmes questions. La mission formule sur ce plan des propositions visant à simplifier le système et à accélérer le traitement des procédures.

⁷³ Pierre Joxe, *Soif de justice, au secours des juridictions sociales*, Fayard, 2014.

⁷⁴ Laurence Pécaut-Rivolier, "Le paradoxe d'un contentieux éclaté", *13 paradoxes en droit du travail*, collection Lamy Axe droit 2012, pages 383 et suivantes.

1/ Simplifier: revoir la répartition des compétences dans certains contentieux

Prenant pour exemple les élections professionnelles, la mission suggère de revoir la répartition des compétences entre la juridiction administrative et la juridiction judiciaire.

Un exemple d'entrecroisement : les élections professionnelles en entreprise

En matière d'élections professionnelles, le législateur a confié une compétence de droit commun au tribunal d'instance pour dénouer les conflits. Mais il a prévu l'intervention de l'autorité administrative -parfois l'inspecteur du travail, parfois le DIRECCTE- pour certains aspects particuliers de l'organisation des élections, qui n'ont pu faire l'objet d'un accord dans l'entreprise, et notamment la fixation du périmètre de l'établissement distinct, la répartition des sièges dans les collèges, la répartition des électeurs. Il en résulte:

- que **certains contentieux relèvent de l'une ou de l'autre juridiction sans véritable raison** : ainsi de la détermination du périmètre des établissements distincts selon qu'il s'agit du comité d'entreprise (juridiction administrative) ou des délégués syndicaux (tribunal d'instance) ;
- que **certains contentieux vont d'une juridiction à l'autre**, et, interdépendants, fragilisent considérablement le processus. Ainsi, lorsque le juge d'instance doit se prononcer sur la validité du protocole préélectoral dont dépend la compétence du DIRECCTE à intervenir, lequel par sa décision conditionne l'intervention du juge d'instance s'agissant des affectations des salariés individuels dans les collèges. L'annulation par recours contentieux ou hiérarchique de l'une des décisions a de ce fait des répercussions en cascade.

Il apparaît, ainsi que l'ont proposé divers auteurs, qu'il pourrait utilement être unifié l'entier contentieux entre les mains d'un seul juge.

Proposition n° 19 :

Revoir la répartition des compétences entre ordres juridictionnels sur certains sujets croisés

2/ Accélérer : introduire la question préjudicielle entre les deux cours suprêmes

La mission propose de prévoir la possibilité d'une question préjudicielle **posée directement** par la Cour de cassation au Conseil d'Etat et vice-versa, pour accélérer le traitement des affaires.

Plusieurs domaines sont en effet, historiquement, répartis entre les deux ordres de juridiction. Les lois successives n'ont pas touché à cette répartition, bien qu'elles aient modifié les conditions d'intervention des juges. Il en résulte parfois des chassés croisés ou des superpositions d'interventions qui nécessitent une décision préalable et rapide de la juridiction suprême de l'autre ordre juridictionnel.

Proposition n° 20 :

Instaurer une procédure de question préjudicielle entre les deux juridictions suprêmes des ordres administratif et judiciaire

B/ Mettre en place des mécanismes permettant de traiter les contentieux dits "sériels"

1/ Une procédure ne permettant pas un traitement efficace des contentieux « sériels »

L'article R.1412-1 du code du travail détermine, dans l'ordre interne, la compétence territoriale des conseils de prud'hommes, habilités à trancher les litiges entre les employeurs et leurs salariés. Par dérogation à la règle générale de l'article 42 du code de procédure civile, le conseil de prud'hommes compétent est, en principe, "*celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail*". Indépendamment de quelques cas particuliers prévus par le même texte, le dernier alinéa de cet article ajoute que "*le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été conclu ou celui du lieu où l'employeur est établi*".

Cette dernière option, purement facultative, est laissée au libre choix du salarié et ne peut donc lui être imposée, au regard d'un système de compétence territoriale dont le caractère impératif a déjà été affirmé par certains arrêts⁷⁵.

Ainsi, en l'état des textes, des conseils de prud'hommes peuvent être saisis de manière également compétente de questions identiques, lorsque les salariés⁷⁶ choisissent la règle de compétence conçue pour leur être la plus favorable, à savoir celle du lieu d'implantation de l'établissement où ils travaillent.

L'exemple du licenciement économique collectif, qui a notamment donné lieu à une série d'arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation le 14 décembre 2011⁷⁷, est particulièrement significatif. Dans cette série d'affaires, **cinq cours d'appel** ont eu à se prononcer **sur la même question** : existe-t-il une cause économique réelle et sérieuse au projet de licenciement mis en œuvre par une entreprise ayant de nombreux établissements répartis sur l'ensemble du territoire national ? Les réponses données ont été contrastées, dépendant des données de fait et des éléments de preuve fournis localement par les parties aux litiges.

D'autres domaines du droit individuel du travail peuvent être l'occasion de **multiples saisines**, par exemple :

La **violation d'un engagement de maintien de l'emploi** pris par une entreprise à l'égard de l'ensemble des salariés de ses différents établissements peut être invoquée devant les juridictions établies aux lieux de ces établissements, avec, pour les mêmes motifs de présentation des données factuelles et des preuves, des risques identiques de contradiction des décisions.

Ou encore, la question du **paiement de certaines primes ou gratifications prévues par des accords d'entreprise à portée nationale** peut être traitée dans des conditions différentes selon les choix de compétence effectués par les demandeurs⁷⁸.

Il est évident que ces saisines multiples sont une cause de déperdition d'énergies et d'inefficacité, ainsi qu'une manifestation de l'insécurité juridique souvent dénoncée en droit du travail.

⁷⁵ Soc., 29 septembre 2010, pourvoi n° 09-40.688, *Bull.* 2010, V, n° 204.

⁷⁶ A l'origine de plus de 95% des saisines selon une étude récente du ministère de la justice datée du mois de septembre 2013 : "L'activité des conseils de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changements", par Maud Guillonnet et Evelyne Serverin.

⁷⁷ Pourvois n° 09-42.395 ; n° 10-11.042 ; n° 10-13.922 ; n° 10-14.525 à 527 ; n° 10-23.198 à 200 ; n° 10-23.753.

⁷⁸ Voir par exemple, une série d'arrêts rendus le 24 avril 2013 par la chambre sociale pour l'application d'un accord national intéressant toutes les entreprises appartenant à un même réseau, la multiplicité des contentieux en cours devant diverses juridictions ayant justifié la mise en ligne sur internet de l'un de ces arrêts, rendu sur le pourvoi n° 12-10.196, *Bull.* 2013, V, n° 114.

Pour reprendre l'exemple du licenciement économique collectif, et même si la qualité des éléments de fait, de droit ou de preuve soumis à chacune des juridictions saisies peut être très différente, comment l'employeur et les salariés peuvent-ils comprendre qu'ils ont, devant telle juridiction, gagné ou perdu leur procès, et que le même employeur et d'autres salariés soient confrontés à des situations inverses devant une autre juridiction ?

2/ Les mécanismes de rationalisation proposés

Les **mécanismes actuels** du code de procédure civile (litispendance ou connexité des articles 100 et 101 du code de procédure civile) **ne suffisant pas à résoudre les difficultés précitées**, il apparaît indispensable d'aller plus loin, selon deux modalités en fonction des situations :

- L'attribution légale de compétence à la **seule juridiction du lieu où est établi l'employeur** ;
- La désignation d'une **juridiction "chef de file"** par une autorité centrale.

Sur ce point, dès lors que plusieurs litiges concernent une même question au sein d'une même entreprise, il faut pouvoir organiser un traitement unique, à la fois pour une bonne administration de la justice et une cohérence dans les réponses. Il est donc proposé de :

2-1/ Créer la possibilité d'actions collectives devant le TGI

Il convient d'envisager la possibilité d'actions collectives devant le TGI sur le contentieux intéressant un nombre important de salariés, **dès lors que la cause du litige est elle-même collective**, avec effet *erga omnes* de la décision rendue sur ce point. Cette action ne pourra être ouverte qu'aux syndicats représentatifs dans l'entreprise, tous les syndicats représentatifs étant par ailleurs appelés en la cause.

La situation individuelle des salariés serait réglée par les tribunaux des prud'hommes compétents, la décision du TGI ayant autorité de chose jugée à l'égard de tous sur les questions réglées par l'action collective.

L'économie procédurale de ce système avait été présentée en matière de discriminations dans l'entreprise, dans un rapport remis aux ministres des Droits des Femmes, du Travail et de la Justice en décembre 2013⁷⁹.

Proposition n° 21 :
Créer la possibilité d'actions collectives devant le TGI

2-2/ Regrouper le contentieux

Indépendamment de toute action collective, laquelle répond à un besoin spécifique et obéit à une logique particulière devant la juridiction compétente en matière de relations collectives, il convient, dans certains cas, d'organiser le **regroupement des compétences** de la manière suivante :

- pour le contentieux qui naît d'un **acte unique**, (ex : licenciement économique collectif avec PSE), prévoir dans la loi ou par acte réglementaire que si cet acte concerne plusieurs établissements, c'est le CPH du siège qui doit être saisi ;

⁷⁹ L. Pécaut-Rivolier, *Lutter contre les discriminations au travail: un défi collectif*, décembre 2013.

- pour les **autres contentieux**, à la demande d'une partie, ou du procureur de la République informé par le greffe, ou d'office, le juge saisit, soit le premier président de la cour d'appel si les contentieux ont tous été portés devant des juridictions du ressort de cette cour, soit, dans le cas contraire, le président de la chambre sociale de la Cour de cassation pour que soit désignée une **juridiction en charge de tout le contentieux** ;

La **détection des affaires sérielles** devant les tribunaux des prud'hommes pourrait être facilitée par la mise en place d'un **réseau de discussion des chefs de greffe** desdites juridictions, qui existe actuellement de manière informelle.

<p style="text-align: center;">Proposition n° 22 : Permettre le regroupement des dossiers posant des questions similaires</p>

2-3/ Instaurer une demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation

La mission propose de prévoir une **possibilité de demande d'avis à la chambre sociale** de la Cour de cassation pour **l'interprétation des conventions collectives**.

Par exemple, lorsqu'un accord d'entreprise concernant les salariés de multiples établissements fixe les conditions d'octroi d'une prime, il pourrait être envisagé, en cas de difficulté sérieuse relative à l'interprétation du texte prévoyant cette prime, qu'un tribunal des prud'hommes ou une cour d'appel, agissant d'office ou à la demande d'une partie et après avis du procureur de la République, saisisse la chambre sociale de la Cour de cassation d'une demande d'avis sur la portée de ce texte.

La demande d'avis à la Cour de cassation existe déjà, pour l'interprétation de dispositions légales ou réglementaires civiles ou pénales, et permet, dans un délai particulièrement bref, de contribuer à une meilleure sécurité juridique, les avis, malgré leur absence d'effet contraignant, étant très largement suivis en pratique. Etendue à l'interprétation des conventions collectives, la demande d'avis, telle qu'elle est préconisée, contribuerait à l'efficacité de l'action judiciaire, en évitant la multiplication de décisions contradictoires sur le même sujet et les délais inhérents à la formation d'une jurisprudence unifiée.

<p style="text-align: center;">Proposition n° 23 : Instaurer une demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation pour l'interprétation des conventions collectives</p>

SECTION 4 – LES PROCEDURES

Les faits ayant mis à l'épreuve les atouts de l'oralité de la procédure prud'homale (A), il apparaît désormais nécessaire d'envisager sa modernisation (B).

A/ L'oralité de la procédure à l'épreuve des faits

1/ Une simplicité à relativiser

Accessibilité, simplicité, rapidité : telles sont à la fois les caractéristiques et les buts assignés traditionnellement aux procédures orales.

Attachés notamment à la justice de proximité, à celle de l'urgence et aux litiges de la vie quotidienne, la procédure orale permet aux parties, comme le rappelle l'article 446-1 du code de procédure civile, de présenter lors de leur comparution à l'audience, non seulement leurs prétentions et moyens, de droit et de fait, mais aussi, en principe, de communiquer à cet instant de la procédure leurs éléments de preuve. C'est alors **au juge de veiller** au respect du principe de la contradiction en renvoyant, si nécessaire, l'affaire à une audience ultérieure.

Pour autant, avec ces caractéristiques, **la procédure orale n'est pas exempte de pièges et de dangers** :

- pour les parties, astreintes à comparaître, personnellement ou par leurs représentants, pour que leurs prétentions, argumentations et pièces soient prises en considération ;
- pour la juridiction en charge, par le juge et/ou le greffier d'un recensement minutieux des prétentions et moyens invoqués, tant dans les conclusions écrites éventuellement déposées qu'à l'oral, et devant prêter une attention particulière au respect des droits de chaque partie ;
- pour les parties et la juridiction, les renvois étant de nature, d'abord à nuire à l'intérêt des justiciables, ensuite à provoquer la désorganisation d'audiences souvent difficiles à constituer en raison de l'encombrement des rôles.

Dans cet échange de pièces au long cours, soumis aux péripéties des communications tardives face auxquelles les formations de jugement rencontrent des difficultés à se positionner, la procédure devient un instrument permettant de faire durer abusivement le procès. Les justiciables les plus fragilisés s'en trouvent nécessairement affectés.

2/ Une insuffisante efficacité

Les auditions effectuées par la mission ont montré que la procédure orale, dans sa conception traditionnelle, n'était **plus adaptée** au traitement d'un **contentieux** dont l'ensemble des personnes entendues ont relevé le caractère **de plus en plus complexe**. Cette complexité explique largement que, dans plus de 90% des affaires soumises à des juridictions du fond en droit du travail, les parties sont désormais assistées ou représentées par un avocat ou un défenseur syndical. Les études statistiques montrent que la part de représentation par les défenseurs syndicaux est elle-même en diminution⁸⁰.

Par ailleurs, une orientation assez largement partagée tend à l'instauration d'une forme de **mise en état destinée à réguler les échanges d'écritures et de pièces** entre les parties, de manière à réduire le risque de renvoi ou de radiation pour cause de communications tardives, d'autant plus mal accepté que les délais de traitement des affaires sont globalement trop importants.

Chiffres 2012	CPH	TI	TGI	TPBR	TI droit du travail	TGI droit du travail
<i>Durées des procédures avec décision sur le fond</i>	15,6 mois	5,2 mois	7,6 mois	12,6 mois	10,8 mois	11,7 mois
<i>Durée des Procédures en</i>	16,4 mois	15,6 mois	13,8 mois	14,4 mois	14,5 mois	13,9 mois

⁸⁰ Ministère de la justice, direction des affaires civiles et du sceau, pôle d'évaluation de la justice civile, "L'activité des conseils de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changements", par Maud Guillonnet et Evelyne Serverin.

<i>appel</i>						
<i>Taux d'appel</i>	64,5 %	5,9 %	18,3 %	51,4 %	29,2 %	16 %
<i>Taux de confirmation totale en appel</i>	28,3 %	46,4 %	46 %	51,3 %	53,6 %	52,3 %
<i>Taux infirmation partielle en appel</i>	50,5 %	29,5 %	34,1 %	28,3 %	17,9 %	26,7 %
<i>Taux d'infirmation totale en appel</i>	21,2 %	24,1 %	19,9 %	20,4 %	28,6 %	21 %

Termes de la comparaison. Ce tableau ne porte que sur les affaires faisant l'objet d'un jugement sur le fond, c'est-à-dire autres que les désistements, radiations, etc., et sur lesquelles l'action de la juridiction est réelle, tant au niveau de l'instruction de l'affaire (mise en état, gestion de renvois), qu'à celui de son jugement (audiencement, durée des délibérés). On peut toutefois rappeler que ces délais ne prennent en compte que la durée séparant la saisine du jugement, les pratiques, contestables, par lesquelles le jugement est rédigé après son prononcé échappent aux statistiques. Les données des CPH concernés devraient donc être corrigées en conséquence.

Il apparaît en premier lieu que, alors que la procédure prud'homale est considérée comme simple, accessible, conviviale, souple du fait des facilités de saisine, de l'oralité de la procédure, de l'absence de représentation obligatoire et de l'ouverture de nombreuses possibilités d'assistance et de représentation en justice, c'est, parmi les juridictions de première instance, **devant les CPH que le délai pour obtenir un jugement sur le fond est le plus long** (15,6 mois). L'argument tiré de la complexité du droit du travail ne paraît pas pouvoir être retenu dès lors que la durée de procédure devant les CPH est supérieure à celle constatée devant les TI, s'agissant des contentieux des relations individuelles du travail (10,8 mois), c'est-à-dire hors contentieux des élections professionnelles, et du TGI s'agissant des conflits collectifs (11,7 mois). En fait, la durée moyenne de procédure devant les CPH est comparable à celle des cours d'appel. Naturellement, s'agissant d'une moyenne nationale, ces statistiques ne reflètent pas la diversité des CPH, nombre d'entre eux statuant dans des délais satisfaisants. Réciproquement, cela signifie qu'un certain nombre statuent dans des délais beaucoup plus importants, peu compatibles avec les standards issus de la jurisprudence Delgado de la Cour européenne des droits de l'homme.

Intervention du juge départiteur. Il faut certes relever que la durée des procédures peut être allongée significativement par les délais de jugement constatés dans certains CPH pour que le juge départiteur rende un jugement. L'Etat a d'ailleurs été condamné à plusieurs reprises pour ce motif, ainsi qu'il a été vu ci-dessus. Pour autant, il est frappant de constater que des délais excessifs de jugement de départage peuvent s'accompagner d'un taux de départage particulièrement important, supérieur à la moyenne nationale (18 à 20%). C'est ainsi qu'à Paris, le taux de départage s'établit à environ 32 %, alors que le délai moyen de traitement des dossiers hors départage est déjà de l'ordre de 15 mois et qu'une départage implique un allongement des délais de 15 mois également. A Bordeaux, le taux de départage est de l'ordre de 24,53 % en moyenne, alors que le délai de traitement des dossiers renvoyés devant les juges départiteurs est de 16 à 18 mois. Il a même été signalé que dans des juridictions où les délais de jugement des juges départiteurs sont trop longs, les CPH concernés peuvent malgré tout se mettre en partage de voix sur des points qui peuvent paraître futiles (demande de renvoi ou octroi de frais irrépétibles alors que tout le litige a été tranché), difficilement justifiables en droit (conflit interne à la formation de jugement paritaire) ou incompréhensibles dès lors que la même question a déjà été tranchée clairement par la Cour de

cassation. Il en résulte mathématiquement un allongement des délais de la procédure de départage...

Devant les cours d'appel. La durée moyenne de procédure devant les cours d'appel est également particulièrement longue. Il faut toutefois souligner que **le taux d'appel contre les décisions des CPH est extrêmement important**, puisqu'il concerne environ 65 % des jugements susceptibles d'appel, ce qui amène à s'interroger sur la pertinence même de la première instance. Un tel taux est **très supérieur à celui constaté pour les autres juridictions**. Là encore, l'explication liée à la conflictualité du droit du travail ne paraît pas pertinente, puisque le taux d'appel des décisions rendues par les TI dans les contentieux des relations individuelles du travail (29,2 %) relevant de leurs compétences et celui des TGI pour les contentieux collectifs (16 %) est entre deux et quatre fois moindre. Soulignons également que le taux de confirmation totale des jugements des CPH (28,3 %) est très nettement inférieur à celui constaté pour les appels des autres juridictions (de 46 à 53,6 %). Il est d'ailleurs possible de se demander s'il n'y a pas une corrélation entre le taux d'appel et celui de confirmation totale.

Si les représentants des conseils de prud'hommes entendus lors de la mission se sont montrés particulièrement soucieux du maintien de leur mission conciliatrice et du principe de l'oralité de la procédure, il apparaît en réalité nécessaire de faire évoluer profondément les procédures applicables, pour répondre à l'objectif essentiel : rendre la justice dans un délai raisonnable.

C'est pourquoi la mission propose tout un ensemble de mesures concernant notamment les procédures de première instance et d'appel.

B/ L'ambition d'une procédure modernisée

1/ La saisine de la juridiction prud'homale

Les dispositions actuelles des articles R.1452-1 et suivants du code du travail sur la saisine du CPH doivent être revues, dans un double objectif :

- **assurer une information immédiate** sur le cadre général du litige, ses données factuelles et juridiques ainsi que sur les éléments de preuve disponibles ;
- **préparer la comparution** des parties devant la juridiction.

Cette phase préliminaire est en effet essentielle à la fois pour les parties et pour la juridiction : les parties doivent connaître dès la saisine du tribunal les prétentions et moyens invoqués, avec les principaux éléments de preuve susceptibles d'être invoqués par chacun. Cet échange entre les parties peut également être de nature à favoriser des rapprochements et la préparation d'un accord qui pourrait être entériné par la juridiction. De même, le tribunal, pour exercer utilement les pouvoirs qui lui sont dévolus, doit disposer de ces éléments d'information. Il n'apparaît pas, à cet égard, déraisonnable de penser que la possibilité pour la juridiction d'examiner, avant la première audience, les dossiers de chaque partie est de nature à favoriser la mission conciliatrice dont elle est investie.

C'est pourquoi la mission formule des propositions dirigées à la fois vers le demandeur et le défendeur dont l'information devra être assurée. Eu égard à son rôle particulier, la place de Pôle emploi dans le procès prud'homal ne doit pas être oubliée.

1-1/ La situation du demandeur

Il conviendrait de prévoir dans les textes que la demande présentée au greffe doit **préciser sommairement son objet, avec un résumé des moyens de fait et de droit, l'indication des pièces** sur laquelle la demande est fondée, ces pièces étant énumérées sur un **bordereau** qui lui est **annexé** et déposées au greffe de la juridiction. Ces dispositions s'inspirent de ce qui est prévu par les articles 56 et 843 du code de procédure civile.

Pour faciliter la tâche du justiciable et du greffe, il serait souhaitable que tous les tribunaux des prud'hommes disposent d'une **trame de saisine** mise à la disposition du demandeur.

En l'état actuel des choses, l'établissement d'une telle trame est laissé à l'initiative des conseils de prud'hommes. On trouve ainsi sur la page « *saisine du conseil de prud'hommes* » du site Service-Public.fr, sous la rubrique « *dépôt de la demande* », l'information selon laquelle « *les conseils de prud'hommes peuvent mettre à la disposition des usagers un formulaire de saisine, sur leur site internet ou dans leurs locaux* »⁸¹.

Différents documents existent donc, qui peuvent s'inspirer les uns des autres, mais qui ne sont pas parfaitement identiques sur l'ensemble du territoire national et restent parfois lacunaires. Cette façon de procéder révèle une certaine forme d' « artisanat » judiciaire qui, si elle a le mérite de responsabiliser les acteurs et en particulier les greffes, soucieux d'assurer la meilleure information aux justiciables, paraît quelque peu dépassée à une époque à laquelle devient possible la saisine d'une juridiction par la voie dématérialisée. De plus, **la qualité de l'acte de saisine est souvent déterminante dans la suite du procès**. Il n'est pas rare qu'il faille attendre l'appel pour qu'une demande initiale reçoive sa véritable qualification. De même un certain nombre de données factuelles devraient être précisées dès la saisine.

Enfin, il peut paraître surprenant pour le justiciable de ne pas trouver de documents de saisine de la juridiction du travail sur le site du ministère de la justice, alors que de tels formulaires sont aisément accessibles à la rubrique action en justice⁸² aussi bien pour le tribunal d'instance et la juridiction de proximité, qu'en matière d'injonction de payer européenne ou devant les différentes juridictions civiles.

La mission propose donc **l'élaboration d'un formulaire Cerfa**, qui pourrait s'inspirer des bonnes pratiques existantes et dont l'architecture prendrait la forme suivante :

Elaboration d'un formulaire Cerfa de saisine du Tribunal des prud'hommes

Distinguer le contexte et les demandes. Actuellement, les deux aspects sont souvent mélangés, ce qui ne facilite pas la détermination de l'objet du litige et complique la tenue de l'audience de conciliation.

La définition du contexte suppose de distinguer les éléments propres au salarié et ceux concernant l'entreprise :

* Les éléments propres au salarié doivent être précisés de la façon suivante :

- s'il existe un contrat écrit ;
- quelle est la date de conclusion du contrat ;
- le salaire figurant sur le dernier bulletin du mois de décembre (cumul annuel brut) ;

⁸¹ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2360.xhtml>

⁸² <http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/>

- le dernier salaire payé ;
- la moyenne des trois derniers mois de salaire (CT, art. R. 1454-28 3°) ;
- la date de remise du certificat de travail ;
- la date de remise de l'attestation Pôle Emploi ;
- si le salarié travaille toujours actuellement pour l'employeur/

* Les éléments propres à l'entreprise doivent être précisés de la façon suivante :

- l'effectif (approximatif) de l'entreprise ;
- s'il existe des délégués syndicaux et des délégués du personnel ;
- s'il existe une convention collective ou un accord d'entreprise ;
- si l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective.

Les demandes sont généralement correctement listées par les formulaires mais doivent être bien distinguées.

Une **notice d'information** permettant de remplir le document de saisine devrait également faire l'objet d'un formulaire Cerfa, à l'instar de ce qui existe pour le tribunal d'instance ou la juridiction de proximité.

Proposition n° 24 :
Réformer les conditions de saisine du tribunal des prud'hommes

1-2/ La situation du défendeur

Il est tout aussi nécessaire que le même **effort de communication préalable** soit mis à la charge du défendeur.

Cela est d'autant plus indispensable que le défendeur est, le plus souvent, l'employeur, lequel se voit imposer, dans de nombreux contentieux (par exemple : discrimination, harcèlement ; rémunération variable ; heures supplémentaires ; faute grave...), des obligations probatoires particulières et, en toutes hypothèses, détient généralement les principales pièces requises pour le règlement du litige. On peut alors s'inspirer de ce qui existe déjà pour le contentieux du licenciement économique. Aux termes de l'article R.1456-1 du code du travail, « *en cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur dépose ou adresse par lettre recommandée avec avis de réception au greffe du conseil les éléments mentionnés à l'article L. 1235-9. Ces éléments sont transmis dans un délai de huit jours à compter de la date à laquelle l'employeur reçoit la convocation devant le bureau de conciliation pour qu'ils soient versés au dossier. La convocation destinée à l'employeur rappelle cette obligation. Le greffe informe le salarié qu'il peut prendre connaissance ou copie au greffe des éléments communiqués. Cette information est faite verbalement lors de la présentation de la demande ou par lettre simple* »⁸³.

La convocation du défendeur par le greffe invite celui-ci à **déposer au greffe les pièces** dont il dispose, dans un **délai** qui devrait être **précisé**, et à **communiquer simultanément** les mêmes documents **au demandeur**.

Comme on le verra plus loin, il est également envisageable d'ajouter que le défendeur s'expose, en

⁸³ Il s'agit de tous les éléments fournis aux représentants du personnel en application du chapitre III relatif au licenciement économique (Titre III, Livre 2^{ème}).

cas de non-comparution, à être jugé immédiatement en son absence au vu des éléments produits par le demandeur.

Proposition n° 25 :
**Exiger du défendeur un effort de communication préalable à l'audience
en cas de preuve partagée**

1-3/ La situation de Pôle emploi

Il apparaît également nécessaire de prendre en compte la place de Pôle emploi dans le cadre de la procédure prud'homale.

Tout d'abord, un certain nombre de litiges portant sur **la délivrance par l'employeur de l'attestation permettant l'inscription du salarié à Pôle emploi**, les greffes des conseils de prud'hommes devraient disposer des formulaires correspondants, ce qui, en cas d'accord, permettrait aux parties de remplir cette attestation et de la délivrer au moment même de la conclusion du procès-verbal de conciliation. Bien des délais et des difficultés d'exécution seraient ainsi évités.

De même, en cas de défaut de comparution ou de refus de l'employeur qui n'a pas délivré cette attestation, le bureau de conciliation et d'orientation devrait avoir le pouvoir de **délivrer**, si les conditions sont réunies, **un jugement valant, à titre provisoire, attestation Pôle emploi**. Le salarié pourrait ainsi faire valoir immédiatement ses droits au chômage, sans avoir à subir de nouveaux délais de procédure. L'autorité et l'efficacité de la juridiction en seraient ainsi renforcées. Ce point sera précisé ultérieurement.

Par ailleurs, dans le cadre des litiges relatifs à la rupture du contrat de travail, l'article L. 1235-14 du code du travail prévoit que dans l'hypothèse où le licenciement d'un salarié, dont l'ancienneté est supérieure à deux ans et qui travaille dans une entreprise d'au moins onze salariés, est jugé abusif, le conseil de prud'hommes doit, le cas échéant d'office, condamner l'employeur à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage servies au salarié concerné dans la limite de six mois. Or, bien souvent cette disposition reste ignorée des parties, Pôle emploi n'intervenant que rarement à la procédure, jusqu'à ce que la juridiction invoque ce texte. Il serait préférable que cette information soit communiquée aux parties, dès la convocation devant le Bureau de conciliation et d'orientation, par exemple grâce à une **mention dans la convocation**, et que cette obligation soit prise en compte dès la première audience. Une communication simplifiée de la saisine, sous une forme électronique, pourrait être prévue au profit de Pôle emploi, qui serait ainsi en mesure, en temps utile, de **faire connaître sa créance** aux parties et à la juridiction. Celle-ci pourrait alors plus facilement liquider la créance de Pôle emploi, sans qu'il soit ensuite nécessaire de recourir à la procédure d'injonction de payer prévue aux articles R. 1235-4 et suivants du code du travail. Seraient en outre réglées les difficultés relatives au principe de la contradiction et à l'évaluation de la créance lorsque la juridiction doit faire application d'office de cette disposition.

Réciproquement, le salarié devrait bénéficier des informations utiles relatives à une éventuelle révision rétroactive de ses droits à indemnité de chômage, notamment pour la détermination du délai de carence, en fonction des sommes qui pourraient lui être allouées dans le cadre de la procédure prud'homale engagée contre son employeur, et de la répétition de l'indu qui pourrait en résulter.

La prise en compte de ces informations pourrait être faite dans le cadre de l'élaboration de

formulaires CERFA.

Proposition n° 26 :

Informers les parties sur le lien entre l'instance et les droits de Pôle emploi et permettre la délivrance lors de l'audience d'une attestation aux fins d'inscription à Pôle emploi

1-4/ L'information des justiciables

L'information des justiciables sur les modes de règlement des litiges applicables et les compétences juridictionnelles est un devoir de l'Etat et des institutions judiciaires en ce qu'elle est nécessaire à l'effectivité de l'accès au juge.

Il est ainsi souhaitable, que des guides pratiques soient disponibles sur les sites internet des ministères du travail et de la justice.

Le site Service-Public.fr offre déjà une information d'une grande qualité aux justiciables sur le recours au conseil des prud'hommes, qui comprend des explications relatives à la saisine de la juridiction, le déroulement de l'affaire et l'exécution du jugement⁸⁴.

Sur le plan de la présentation, il pourrait être envisagé que cette information ne soit pas seulement disponible sous la rubrique « Formation Travail » mais aussi sous celle « Justice », ceci, à nouveau, pour marquer l'appartenance du tribunal des prud'hommes à l'institution judiciaire.

En effet, sous la rubrique « Justice » du site Service-Public.fr, un onglet « Procédure judiciaire » comprend un lien vers une page relative au « procès civil » sur laquelle sont disponibles des fiches présentant le déroulement d'une affaire devant les différentes juridictions civiles que sont le tribunal de grande instance, le tribunal de commerce, le tribunal d'instance, la juridiction de proximité et le tribunal paritaire des baux ruraux⁸⁵. Il est surprenant que la fiche précitée relative au déroulement de l'affaire devant la juridiction prud'homale n'y figure pas. La mission propose de l'y insérer.

Sur le fond, deux **nouvelles rubriques** devraient présenter le fonctionnement des tribunaux de prud'hommes (rôle des président et vice-président, des collèges, des sections...) ainsi que le statut des juges prud'homaux, rappelant leur conditions de désignation (actuellement, il existe une rubrique relative aux élections prud'homales) mais aussi leurs obligations déontologiques, en insistant sur le fait qu'ils ne représentent ni les syndicats ou organisations professionnelles dont ils sont issus, ni ne conseillent les justiciables.

Sous l'angle de la diffusion, ces fiches devraient pouvoir être **accessibles également depuis le site du ministère de la justice**⁸⁶. Il convient en outre que ces documents d'information soient mis à la disposition du justiciable **sous un format papier dans chaque DIRECCTE** ainsi que **dans les juridictions**.

La mission propose également que le greffe délivre lors de chaque saisine une **fiche expliquant le déroulement de la procédure**, le cas échéant sous forme d'un schéma eu égard aux différentes étapes procédurales inhérentes à la procédure prud'homale, ainsi que les délais prévisibles de

⁸⁴ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N489.xhtml>

⁸⁵ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N269.xhtml>

⁸⁶ A partir de l'onglet Droits et démarches / formulaires pour les particuliers.

règlement.

Proposition n° 27: Assurer aux justiciables une information de qualité

2/ Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

2-1/ Des appréciations contradictoires sur le bureau de conciliation

L'analyse du fonctionnement actuel du bureau de conciliation fait l'objet d'appréciations contradictoires : le taux de conciliation est faible mais ne reflèterait pas la réalité des accords intervenus après la saisine de la juridiction, une part importante des affaires n'étant en définitive jamais examinée en bureau de jugement.

La recherche de la conciliation apparaît comme l'un des éléments fondateurs de la juridiction, prud'homale. Toutefois, le taux de conciliation des affaires portées devant les conseils de prud'hommes est en constante baisse et s'établit à 5,8 % en 2012 et à 5,5 % en 2013, contre 8,8 % en 2000. Pour autant, ce constat doit être nuancé dans la mesure où la juridiction prud'homale présente l'un des meilleurs taux de conciliation de toutes les juridictions. En 2013 ce taux s'établissait à 1,2 % devant les juridictions de proximité et 0,3 % devant les tribunaux d'instance. Le taux de conciliation de la juridiction prud'homale reste néanmoins inférieur à celui constaté devant les tribunaux paritaires des baux ruraux, devant lesquels la conciliation est également mise en valeur, puisque celui-ci s'élevait à 7,4 %, même si la tendance est également à la diminution.

L'une des premières causes de la baisse du nombre de conciliations tiendrait à la nature de plus en plus complexe des litiges, contenant des chefs de demandes de plus en plus nombreux et dont le montant dissuade l'engagement de discussions réelles sur une solution amiable. La sophistication du droit du travail et la multiplicité des sources de droit (loi, règlement, conventions collectives, droit européen, etc...) participe également au recul de la conciliation, beaucoup plus difficile à mettre en place, d'autant que le bureau de conciliation a pour office, avant de dresser un procès-verbal de conciliation, de vérifier que les parties ont bien été informées de leurs droits respectifs⁸⁷. Mais nombre de demandes ne portent que sur de simples demandes en paiement de salaires (salaire de base, primes, heures supplémentaires, etc.) et cette explication paraît donc insuffisante. La baisse du taux de conciliation depuis 2000 résulte également du succès de la procédure de rupture conventionnelle instituée en 2008 (articles 1237-11 et suivants du code du travail).

Lors des auditions auxquelles la mission a procédé, il a été soutenu que le taux de conciliation constaté par les statistiques ne tiendrait pas compte d'un certain nombre d'affaires pour lesquelles une solution amiable est dégagée pendant le cours de la procédure, solution à laquelle la comparution devant le bureau de conciliation aurait pu participer.

Il apparaît effectivement que devant les conseils de prud'hommes, un grand nombre de procédures s'achèvent sans qu'intervienne un jugement sur le fond (désistements, radiations, etc.). Mais, un tel taux de fin de procédure sans jugement au fond n'est pas propre aux conseils de prud'hommes et est constaté devant d'autres juridictions, y compris dans des procédures dépourvues de préalable de conciliation.

⁸⁷ Soc., 28 mars 2000, pourvoi n° 97-42.419, *Bull.* 2000, V, n° 135.

Taux de fin de procédure sans jugement au fond

	CPH	TPBR	TGI	TGI droit du travail	TI	TI relations individuel -les droit du travail	Juridiction de proximité	Cours d'appel en matière prud'homale
2010	46 %	48,3 %	13,9 %	23,2 %	20,8 %	37,6 %	41,3 %	32,9 %
2011	45 %	45,4 %	14,2 %	30,9 %	27,7 %	37,7 %	41,8 %	32 %
2012	41,3%	47,4 %	13,4 %	23,7 %	32,4 %	53 %	41,9 %	28,3 %

En réalité **le taux de fin de procédure sans jugement sur le fond** relevé devant les conseils de prud'hommes est **similaire à ce qui est constaté dans d'autres procédures orales** (juridictions de proximité, tribunal paritaire des baux ruraux) et en matière de droit du travail. **Le taux de clôture des procédures d'appel en matière prud'homale sans décision sur le fond est également très important**, sans que l'on puisse l'imputer à une activité de conciliation de la part des juges d'appel.

En fait, il faut chercher ailleurs les causes du caractère de plus en plus contingent de la conciliation. Si elle constitue toujours une mission essentielle du CPH, le défaut de comparution des parties, l'absence de volonté commune d'accord, la complexité des affaires, et le nombre trop important de dossiers fixés à chaque audience au regard du temps que nécessiterait la recherche d'un accord amiable, empêcheraient un exercice efficace de cette mission.

Enfin, même si, sauf exceptions, toutes les catégories de litiges sont susceptibles de passer par la phase de conciliation, certains d'entre eux, par leur nature ou le nombre de parties au litige, ne donnent jamais lieu à conciliation.

Pour tenir compte de ces considérations, mais conserver un effet utile à cette première audience, il est proposé de **transformer le bureau de conciliation en bureau de conciliation et d'orientation** de la procédure (BCO).

Proposition n° 28 :

Transformer le bureau de conciliation en bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

2-2/ Augmenter les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation

Il ne s'agit pas de limiter les prérogatives de ce bureau, mais au contraire de les enrichir en les diversifiant, pour tenir compte précisément de la multiplicité des circonstances auxquelles les juges prud'homaux peuvent être confrontés.

Au cours de la première audience, les juges, au nombre de deux, pourront prendre une ou plusieurs des mesures suivantes :

2-2-1/ Concilier si faire se peut, ou, si les juges l'estiment utile, renvoyer à une nouvelle audience de conciliation, renvoyer à une médiation, ou renvoyer à des conciliateurs de justice spécialisés

a) Les conditions d'assistance et de représentation

Lors des diverses auditions les conseillers prud'hommes ont souligné que le défaut de comparution

personnelle des parties lors de la phase de conciliation constituait l'une des principales raisons de l'échec de celles-ci. Certains d'entre eux marquent un profond attachement aux dispositions de l'article R. 1453-1 du code du travail aux termes desquelles « *les parties doivent comparaître en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime* ». Une divergence entre les collègues sur la notion de motif légitime est malgré tout apparue. Or, si elle peut être particulièrement pertinente pour les petites entreprises, l'obligation de comparution personnelle des parties en personne apparaît inadaptée, voire illusoire, dès lors que l'entreprise atteint une certaine importance, les actes contestés ayant pu être pris au nom du dirigeant mais par nécessairement par lui. De plus, l'exigence de comparution personnelle a pu entraîner des crispations excessives et inutiles dans certaines juridictions : renvoi de l'affaire, alors que les représentants des parties ont indiqué qu'aucune conciliation n'était envisageable, incidents d'audience sur la pertinence du motif légitime d'absence invoqué par le mandataire de l'une des parties, etc.... Il est donc proposé d'aligner les conditions de d'assistance et de représentation sur celles du tribunal d'instance devant lequel la procédure est orale (article 843 du code de procédure civile) et les parties sont convoquées aux fins de conciliation et, à défaut de jugement (article 847 du même code), en tenant compte des spécificités de la juridiction prud'homale. Les parties pourront donc se faire représenter librement par l'une des personnes habilitées par l'article R. 1453-2 du code du travail (les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité, les délégués permanents ou non-permanents des organisations d'employeurs et de salariés, le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin, les avocats, ou, pour ce qui concerne l'employeur, un membre de l'entreprise ou de l'établissement), le mandataire étant présumé avoir pouvoir de concilier. **Le Bureau pourra toujours ordonner la comparution personnelle des parties si celle-ci apparaît utile à l'instruction de l'affaire.**

b) Favoriser la conciliation par de nouvelles mesures ouvertes au BCO

Actuellement, la tentative de conciliation se fait lors d'une audience unique devant le bureau de conciliation, et les juges déplorent de fortes contraintes liées au temps qui peut être consacré à cette tentative, et à l'absence fréquente de comparution personnelle des parties.

Il peut être proposé d'améliorer le système par des mesures simples :

- **Tenter de concilier les parties.** Les conseillers prud'hommes doivent au premier chef tenter de concilier eux-mêmes les parties, cette tentative de conciliation restant obligatoire ;

- **Disposer des pièces utiles.** Le bureau de conciliation doit disposer, lors de l'audience de conciliation, des pièces et principales argumentations des parties ;

- **Pouvoir renvoyer la conciliation à une audience ultérieure.** Le bureau de conciliation doit pouvoir renvoyer la conciliation à une audience ultérieure s'il l'estime utile, notamment :

- parce qu'une conciliation lui paraît opportune ou réaliste, mais à condition de disposer d'un temps plus important compte tenu de la nature du dossier ;
- ou parce qu'il lui semble nécessaire d'ordonner la comparution personnelle des parties qui, lors de la première audience, ont été représentées par une des personnes visées par l'article R. 1453-2 du code du travail.

- **Fixer une date d'audience du bureau de jugement avec délai impératif pour statuer.** A l'instar de ce qui est prévu en matière de licenciement économique (article R. 1456-4 du code du travail), le

bureau de conciliation pourrait, lorsqu'il a décidé d'un renvoi à une nouvelle audience de conciliation, en cas d'échec de la mesure, ordonner le renvoi de l'affaire au bureau de jugement en fixant un calendrier de mise en état, le bureau de jugement ayant alors l'obligation de statuer dans un délai déterminé, pour que le renvoi à cette conciliation spécifique ne soit pas un facteur d'allongement de la durée des procédures.

- **Recourir le cas échéant à d'autres modes de règlement amiables des conflits.** Le BCO doit enfin pouvoir décider de recourir à un mode de règlement amiable des conflits extérieur à la juridiction prud'homale. Malgré l'hostilité manifestée par les juges prud'homaux et organisations professionnelles entendus lors de la mission (un juge départiteur a indiqué à la mission qu'à la suite d'une décision ordonnant une médiation, qui a d'ailleurs abouti, il avait fait l'objet d'une plainte de la part d'une des autorités du CPH au motif qu'une telle décision portait atteinte aux principes de la juridiction prud'homale), il importe que le BCO puisse, **lorsqu'il l'estime opportun**, ordonner le renvoi à un **conciliateur de justice** (article 129-1 du code de procédure civile) ou, avec l'accord des parties, à la **médiation** (article 131-1 du même code), rien n'empêchant que ces missions soient confiées à des **personnes particulièrement qualifiées en droit du travail** (par exemple, d'anciens inspecteurs du travail).

Ces options ne peuvent être ressenties comme une mesure de défiance à l'égard des conseillers prud'hommes, ceux-ci conservant le **pouvoir d'y recourir**, mais elles peuvent être souhaitées par les parties pour certaines catégories de litiges, à condition, pour la médiation, que son coût et son déroulement soient maîtrisés⁸⁸. Le BCO doit **évaluer la situation** et, le cas échéant, choisir **le mode alternatif de règlement du litige le plus adapté** à l'espèce qui lui est soumise. Il ne s'agit donc pas de limiter ses pouvoirs, mais, bien au contraire, de les élargir dans l'intérêt des justiciables.

Le rôle des partenaires sociaux dans le règlement amiable des différends. Cette même considération pour le justiciable devrait aussi inciter les partenaires sociaux à inclure, dans les textes conventionnels, des procédures préalables de règlement amiable des différends (conciliation ou médiation), à condition que leur organisation, -respectant l'indépendance de l'organe en charge de la tentative de rapprochement- soit clairement définie, que les droits de chaque partie, -conservant toujours la faculté de les refuser ou d'y mettre fin-, soient respectés, que leurs délais soient enfin strictement encadrés.

Proposition n° 29 :

Enrichir les pouvoirs du bureau de conciliation en matière de règlement amiable des litiges

c) Sécuriser le procès-verbal de conciliation

Confirmant la règle de droit commun processuel selon laquelle la teneur de l'accord, même partiel, est consignée « *dans un procès-verbal signé par les parties et le juge* »⁸⁹, le code du travail prévoit qu'« *en cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Il précise, s'il y a lieu, que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation* »⁹⁰.

La formalisation de l'accord emporte en effet des enjeux décisifs du point de vue de son exécution, à

⁸⁸ Gemme France, *Conciliation et médiation prud'homales*, L'Harmattan 2013.

⁸⁹ Article 130 du code de procédure civile

⁹⁰ Article R. 1454-10 du code du travail.

l'aune de laquelle s'apprécie l'effectivité de l'accès au juge. Pourtant, il semble qu'il n'existe à l'heure actuelle aucun document établi à cette fin par le ministère de la justice. Or, il apparaît que les trames émanant de certains conseils de prud'hommes comportent une mention erronée en ce qu'elles indiquent que la conciliation n'est susceptible d'aucun recours.

Il est exact que la conciliation emporte un effet extinctif : la conciliation totale se traduisant par une renonciation à l'action, les parties seront irrecevables, par application du principe de l'unicité de l'instance, à former ultérieurement des prétentions dont le fondement est né ou révélé avant l'établissement de ce procès-verbal⁹¹. Toutefois, la Cour de cassation a admis que le procès-verbal de conciliation pouvait être contesté pour **excès de pouvoir**⁹², grief qui relève de la voie de recours de création prétorienne que constitue l'appel-nullité. La chambre sociale a par ailleurs jugé que les parties peuvent toujours saisir la juridiction prud'homale d'une action en **contestation d'une transaction**, quand bien même elle aurait été constatée par un procès-verbal dressé par le bureau de conciliation.

Il apparaît donc souhaitable qu'un formulaire Cerfa soit établi afin à la fois d'assurer la sécurité juridique et d'informer correctement le justiciable sur les **voies de droit existantes**⁹³. Ce document pourrait comprendre la mention suivante:

« Le présent procès-verbal de conciliation ne peut être contesté que dans le cadre d'un appel-nullité. Les parties peuvent saisir la juridiction prud'homale d'une action en contestation de la transaction annexée au procès-verbal de conciliation, selon les règles du droit commun ».

Proposition n° 30 :
Sécuriser la conciliation en établissant un document Cerfa à cet effet

2-2-2/ Prendre toute mesure urgente d'injonction, de condamnation provisionnelle ou d'instruction

Cette faculté est **d'ores-et-déjà prévue par les textes** mais il semble qu'elle soit ignorée ou contestée par certains conseillers, qui estiment que les parties disposent à cette fin de la voie du référé. Une telle analyse, contraire à la lettre de l'article R. 1454-14 du code du travail est erronée. Il est abusif d'imposer la saisine de la juridiction de référé à un requérant ayant présenté au fond une demande de provision ou de mesure d'instruction, la première étant conditionnée au caractère non sérieusement contestable de l'obligation, la seconde pouvant être ordonnée même d'office.

La mission propose dans ces conditions de réaffirmer et d'explicitier la possibilité pour le bureau de conciliation et d'orientation de prendre toute mesure de nature à favoriser l'efficacité d'une procédure engagée au fond et à préserver les droits des parties.

Proposition n° 31 :
Réaffirmer le pouvoir du BCO de prendre toute mesure d'injonction, de condamnation provisionnelle ou d'instruction

⁹¹ En vertu de la règle de l'unicité de l'instance, seront irrecevables les demandes portant sur de tels faits nés antérieurement à la clôture des débats de l'instance primitive lorsque celle-ci s'est conclue par un procès-verbal de conciliation totale (Soc., 18 février 2003, pourvoi n° 01-40.682 ; Soc., 30 novembre 2010, pourvoi n° 09-67.488).

⁹² Soc., 24 mai 2006, pourvoi n° 04-45.877, *Bull.* 2006, V, n° 189.

⁹³ B. Pons, *Contrats de transaction – Solutions transactionnelles* Dalloz référence 2014/2015, n° 511.81.

2-2-3/ Délivrer au demandeur, si besoin est, au vu du contrat de travail et des derniers bulletins de paie produits par ce dernier, une attestation permettant l'inscription à Pôle emploi

Cette mesure, extrêmement simple, permet d'éviter qu'un salarié, licencié sans que son employeur ne lui ait délivré les documents nécessaires pour s'inscrire à Pôle emploi, en raison d'un conflit les opposant sur les causes ou les conséquences de la rupture, d'une carence ou d'une disparition de l'employeur, soit contraint d'attendre l'audience de jugement, plusieurs mois après, pour bénéficier des droits au chômage auxquels il peut prétendre.

Le bureau de conciliation pourrait assez aisément, au vu des dernières fiches de paie produites par le salarié ou de tout autre élément de preuve qu'il apprécierait, **délivrer une attestation avec un montant provisoire qui permettrait au salarié, immédiatement, de pouvoir toucher des droits.**

Proposition n° 32 : Donner le pouvoir au BCO de délivrer une décision valant attestation Pôle emploi

2-2-4/ Fixer le calendrier de mise en état, avec des dates impératives, dans les conditions ci-après précisées⁹⁴

2-2-5/ Renvoyer d'ores et déjà au juge départiteur si l'affaire paraît nécessiter une formation spécialisée

Les auditions ont montré que certaines affaires peuvent **dès l'origine être détectées** comme relevant d'une formation avec juge départiteur, le plus souvent parce qu'il s'agit d'**affaires sérielles, ou d'affaires posant une question de droit nouvelle**. Ce constat est confirmé par les études qui ont pu être menées à partir des statistiques prud'homales, notamment par Mme Evelyne Serverin, et qui montrent que pour certaines affaires, il est possible d'emblée de savoir qu'elles iront en départage. Hors ces affaires, les juges prud'homaux peuvent, pour certains litiges, considérer qu'elles pourraient utilement être proposées à une formation où siégerait le juge départiteur. On ne serait plus dans ce cas dans un constat d'échec du paritarisme, faute d'accord de la formation, mais tout au contraire dans un **travail concerté** entre les juges, le **renvoi vers le juge départiteur** étant **volontairement choisi** par les conseillers siégeant au bureau de conciliation et d'orientation. Ce choix pouvant, pour les justiciables, **accélérer la procédure** de plusieurs mois.

Proposition n° 33 : Permettre le renvoi immédiat au juge départiteur

2-2-6/ Juger l'affaire en cas d'absence du défendeur non justifiée

A l'heure actuelle, en cas de défaut de comparution lors de l'audience de conciliation, le bureau de conciliation ne peut pas juger l'affaire et doit la renvoyer devant le bureau de jugement. Certes, les parties peuvent donner leur accord pour comparaître à une **audience que le bureau de jugement tient sur-le-champ**⁹⁵. Mais dans la mesure où il ne s'agit pas de la même formation (la composition passant de deux à quatre juges), **cette faculté est rarement utilisée.**

Cette situation est difficilement compréhensible pour le salarié auteur de la saisine qui, **alors que**

⁹⁴ Voir *infra*, le développement relatif à la réforme de la mise en état.

⁹⁵ Article R. 1454-13 et R. 1454-17 du code du travail.

l'employeur est défaillant, doit encore subir des délais de procédure, qui peuvent être très longs devant certains conseils de prud'hommes, et ce alors même que **le litige peut-être très simple** (paiement de salaire, licenciement manifestement abusif, etc. ...) ou que **le demandeur peut se trouver dans une situation précaire**. Ce renvoi devant le bureau de jugement, alors que le défendeur n'a pas déféré à la convocation délivrée par le greffe, **facilite les comportements dilatoires et affaiblit l'autorité de la juridiction prud'homale**. Il est proposé d'aligner la procédure du conseil de prud'hommes sur celles des juridictions de droit commun, comme par exemple le tribunal d'instance (article 847 du code de procédure civile). Il n'y a aucune raison de permettre à une partie défaillante de pouvoir, par sa seule absence, retarder l'issue du procès. Il ne fait guère de doute que les délais excessifs constatés dans certains conseils de prud'hommes entre le bureau de conciliation et le bureau de jugement, favorisent de tels comportements.

Il est proposé que **le Bureau de conciliation et d'orientation ait le pouvoir de juger sur le fond une affaire en cas de défaut de comparution, sans motif légitime, du défendeur**, sauf s'il estime que l'affaire doit, malgré tout, être renvoyée devant le bureau de jugement ou directement devant le juge départiteur. Cette faculté doit bien évidemment être portée à la connaissance des parties lors de l'envoi de la convocation. Cette mesure devrait en outre favoriser la comparution des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation, et donc la conciliation elle-même, puisque les défendeurs ne pourraient plus user de façon dilatoire de la distinction des fonctions de conciliation et de jugement. **L'autorité du tribunal des prud'hommes et l'utilité de la conciliation préalable devraient en être renforcées.**

<p style="text-align: center;">Proposition n° 34 : Prévoir le jugement immédiat de l'affaire par le BCO en cas d'absence injustifiée du défendeur</p>
--

3/ La mise en état

La nécessité de réguler les échanges entre les parties et la juridiction ne signifie pas l'abandon de l'oralité, laquelle doit toujours permettre aux parties de présenter verbalement leurs observations lors de l'audience de jugement.

Mais l'évolution du contentieux prud'homal, la charge importante des juridictions du travail et la pratique de représentation ou d'assistance quasi-systématique constatée devant ces juridictions imposent désormais d'organiser les échanges d'écritures et de pièces sous une forme plus contraignante que celle actuellement prévue par le code du travail aux articles R.1454-1 et suivants.

Il est dans ces conditions proposé d'**investir le greffier de la juridiction**, sous le contrôle du président de section ou de chambre, **du pouvoir de fixer un calendrier de procédure**, les parties en étant informées et ayant la possibilité de présenter, en temps utile, toutes observations sur ce point.

Le greffier aurait également le pouvoir de **surveiller le respect de ce calendrier** et de **délivrer**, si nécessaire, des **rappels aux parties**. En cas d'incident, il en référerait au président de section ou de la chambre qui pourrait prendre toutes mesures utiles (ordonnance d'injonction, de radiation, de clôture).

La parité ne devrait pas être instaurée à ce stade, s'agissant de mesures qui se rapportent seulement à l'administration de la procédure. En effet, il convient d'éviter tout risque de renvoi en départage sur

la mise en état, qui au demeurant ne nécessite pas de mobiliser deux juges.

L'équilibre dans la représentation des collègues reste assuré dans le temps par l'alternance des présidences.

Aucune demande, aucune pièce ne devrait pouvoir être présentée et communiquée passé un certain délai avant l'audience du bureau de jugement, sauf en cas de circonstances nouvelles qu'il appartiendra, selon les cas, au président de section ou de chambre, ou, après l'ouverture des débats, au bureau de jugement, d'apprécier.

Proposition n° 35 : Instaurer une véritable mise en état

4/ Audiences et délibérés

4-1/ Le constat

L'obligation de rendre le jugement dans un délai raisonnable et de mettre à la disposition des parties le jugement dans sa forme définitive dès son prononcé est essentielle. Son non-respect a d'ailleurs pu donner lieu à sanctions disciplinaires à l'encontre de juges professionnels.

Comme cela a déjà été indiqué, les auditions réalisées ont montré l'existence de pratiques, certes non générales mais néanmoins fréquentes dans certains conseils de prud'hommes, tendant à dissocier prononcé du jugement et mise à disposition de celui-ci, la motivation intervenant parfois plusieurs mois après le "prononcé officiel".

Il conviendra de rappeler qu'**un jugement n'existe véritablement que lorsqu'il comporte à la fois une motivation et un dispositif**. Il ne doit donc être **prononcé qu'après rédaction des motifs retenus par la juridiction**. C'est une condition du procès équitable, lequel implique non seulement le droit pour les parties de faire reconnaître leurs droits, mais aussi celui de poursuivre l'exécution des décisions qui les consacrent. Or aucune exécution ne peut intervenir tant que le jugement n'est pas mis à la disposition des parties dans les conditions ci-dessus spécifiées.

La crédibilité de la justice s'apprécie au regard de son aptitude à répondre aux attentes des justiciables dans un délai raisonnable, et plus spécialement à tenir ses engagements. Lorsqu'un tribunal annonce une date de délibéré, celle-ci doit être respectée et la décision doit être effectivement mise à disposition des parties. En matière prud'homale, si la notification de la décision incombe au greffe et doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, cela n'empêche pas que la décision doit pouvoir être disponible au greffe, notamment aux fins éventuelles de consultation, au jour annoncé de son prononcé.

Or, les auditions ont montré que dans certains conseils de prud'hommes, les **délibérés** pouvaient être **prorogés** de plusieurs mois, **parfois à plusieurs reprises**, dans certains cas pour aboutir à une décision de partage de voix qui entraîne l'écoulement d'un nouveau délai jusqu'à l'audience de départage. A l'attente excessive que de tels délais imposent aux justiciables, s'ajoute une légitime incompréhension à l'égard de la juridiction qui entraîne des répercussions sur l'ensemble de l'institution judiciaire.

On rappellera également qu'existe une pratique problématique : dans certaines juridictions, selon

laquelle le jugement est rendu sur le siège, à l'issue des débats, la décision n'étant rédigée que plusieurs semaines voire plusieurs mois après. Une variante consiste à mettre la décision en délibéré mais à ne donner au greffe que le dispositif de la décision, afin que le résultat puisse être communiqué aux parties, sans pour autant que la décision soit disponible dans son intégralité, faute d'avoir été rédigée. Pour ne pas mettre les parties dans l'impossibilité d'exercer leurs droits, un document détaillant le résultat de la décision est délivré par le greffe. Un tel document n'est bien sûr prévu par aucun texte et ne permet nullement l'exécution forcée, le justiciable devant attendre que la décision soit effectivement mise à sa disposition, dans un délai qui n'a rien à voir avec celui annoncé initialement.

Si la mission veut croire que ces pratiques sont **isolées et limitées** à certains conseils de prud'hommes, voire certaines sections et même formations, il est évidemment indispensable d'y **mettre fin**.

En effet, elles ne résultent pas d'insuffisance de moyens du greffe ou de problèmes organisationnels mais d'un véritable mode opératoire, rendu possible par la négligence ou l'indifférence de certaines individualités, conjugué à un exercice insuffisant de l'autorité par les chefs de la juridiction prud'homale. Ceux-ci doivent ici être relayés, soutenus mais aussi contrôlés par la hiérarchie judiciaire, c'est-à-dire par les premiers présidents de cour d'appel.

Cela passe par la **sensibilisation des juges prud'homaux** et par le **pilotage efficace de la juridiction** *via* les directeurs de greffe. Le ministère de la justice doit ici porter une **parole forte**. Si les pratiques ci-dessus décrites persistent, elles devront donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires.

4-2/ Les propositions

Différentes possibilités ont été évoquées au cours des auditions :

4-2-1/ Prévoir dans les textes que la décision soit obligatoirement rendue au plus tard dans les deux mois qui suivent l'audience, à défaut de quoi les débats se trouvent de plein droit rouverts devant la formation de départage

Une telle proposition présente les avantages et les inconvénients de la radicalité. Elle est apparue à la mission trop dérogoratoire au droit commun processuel pour pouvoir être retenue, à tout le moins si d'autres propositions intermédiaires ne suffisent pas à faire disparaître les pratiques problématiques. En effet, les impulsions qui doivent être données dans le champ de la justice prud'homale ne doivent pas avoir pour effet de la stigmatiser mais de la responsabiliser en l'alignant sur les standards de fonctionnement des juridictions judiciaires.

4-2-2/ Rappeler certaines règles et énoncer certaines recommandations par voie de circulaire

Il s'agit d'une méthode plus souple mais qui devrait pouvoir produire des effets.

a) S'agissant du délai de délibéré

- Une décision ne devrait pas être mise en délibéré à plus de deux mois

Sauf affaires particulières, ce délai est considéré comme de bonne pratique devant la plupart des juridictions du fond et notamment devant celles ayant à connaître de procédures orales. Pour les

autres juridictions civiles, les premiers présidents de cour d'appel se font d'ailleurs adresser des tableaux de bord recensant les décisions mise en délibéré depuis plus de deux mois.

- La prorogation d'un délibéré ne peut avoir lieu qu'à titre exceptionnel et doit être motivée

Ainsi que l'énonçait une circulaire du ministre de la justice confirmant le caractère exceptionnel que doit revêtir la prorogation du délibéré et la volonté de garantir l'information des parties sur le déroulement de la procédure, le dernier alinéa de l'article 450 du code de procédure civile impose au juge d'aviser les parties de la nouvelle date du délibéré et des **motifs du prorogé**⁹⁶. Les juges prud'homaux doivent être sensibilisés à cette dimension de respect des attentes du justiciable.

b) S'agissant de la mise à disposition des décisions

Le mécanisme de mise à disposition au greffe a été introduit en 2004 en raison du retard dans le prononcé de la décision que pouvait induire l'obligation de lecture publique. Ainsi que l'exposait la circulaire de l'époque, « *ces nouvelles dispositions imposent que le jugement soit rédigé et signé le jour du délibéré. Il convient d'appeler votre attention sur la nécessité de remettre le jugement au greffe dans un délai raisonnable avant le jour du délibéré afin qu'il puisse procéder à sa mise en forme* »⁹⁷. Il convient que la hiérarchie judiciaire veille à l'application de cette recommandation dans les juridictions prud'homales qui ne la suivent pas à l'heure actuelle. Un rappel pourrait être effectué par voie de circulaire ministérielle.

- Aucune décision au fond ne doit être rendue sur le siège à l'issue des débats, si le greffe normalement sollicité n'est pas en mesure de procéder à la mise en forme

L'article 450 du code de procédure civile énonce que le jugement doit en principe être prononcé sur le champ. Cela est logique et nécessaire en cas d'urgence ou lorsque la juridiction se prononce sur une question qui ne posera pas de difficulté particulière de rédaction (par exemple, constat d'un désistement, d'une caducité etc.). En revanche, **dès lors qu'une motivation substantielle doit être établie** et qu'il revient au greffe de procéder à une véritable mise en forme, c'est-à-dire que celui-ci ne peut de sa propre initiative soumettre un projet prêt à la signature au président de la formation de jugement, le prononcé de la décision doit être renvoyé à une date ultérieure, qui peut au demeurant être très proche (par exemple huit jours).

- Toute décision doit être effectivement mise à disposition dès la date de son prononcé

Il serait de bonne pratique que les **règlements intérieurs** des juridictions prud'homales, non seulement rappellent cette obligation qui est au premier rang déontologique, mais précisent en outre au regard des spécificités de la juridiction dans quel délai avant la date de délibéré la décision doit être communiquée au greffe par le juge chargé de la rédaction.

c) S'agissant de la notification

Celle-ci doit intervenir dans un délai qui devrait être réduit au temps que le greffe procède à la mise en pli et à l'expédition d'une décision disponible au jour de son prononcé. Le délai de notification devrait dès lors se compter en jours à compter de ce prononcé.

⁹⁶ Circulaire du 8 février 2006, relative à l'entrée en vigueur le 1^{er} mars 2006 du décret n° 2005-1678 du 28 décembre 2005 relatif à la procédure civile, à certaines procédures d'exécution et à la procédure de changement de nom.

⁹⁷ Circulaire du 17 décembre 2004 relative à l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 du décret n° 2004-836 du 20 août 2004 portant modification de la procédure civile.

Proposition n° 36 :
Réaffirmer les obligations en matière d'audience et de délibéré

4-2-3/ Garantir le suivi de l'activité

Afin de rendre efficaces ces recommandations, les directeurs de greffe devront établir à l'intention de la hiérarchie judiciaire un **tableau de bord mensuel** mentionnant :

- pour chaque affaire clôturée, la durée de la procédure entre la date de saisine et celle de jugement ;
- les affaires en délibéré depuis plus de deux mois;
- les délibérés prorogés sans motivation;
- les décisions qui n'ont pu être mises à disposition au greffe au jour de leur prononcé, faute d'avoir été remises à temps par le juge en charge de la rédaction, au vu du délai imparti par le règlement intérieur ;
- le délai de notification moyen des décisions;

A ce sujet, il n'est pas acceptable pour le greffe de la juridiction prud'homale comme pour tout autre greffe que la décision lui soit communiquée pour mise en forme le jour même du prononcé, et il ne l'est pas davantage que 50 décisions soient communiquées la veille. Il serait également souhaitable que les chefs de cour puissent contrôler le délai effectif de notification par le greffe.

Les président et vice-président du tribunal des prud'hommes, ainsi que le juge du travail, se verraient communiquer pour information les tableaux de bords transmis par les directeurs de greffe.

Le chef de cour, qui a déjà un pouvoir général de surveillance et d'inspection des juridictions de son ressort doit notamment pouvoir **demander au président du tribunal des prud'hommes toutes explications sur les dépassements de délais**. Il convient d'observer que ce type de carence, lorsqu'elle est due à la négligence grave d'un juge, fait partie de celles susceptibles de donner lieu à un avertissement⁹⁸ et on peut légitimement se demander si la meilleure insertion des tribunaux des prud'hommes dans l'ordre juridictionnel judiciaire ne justifierait pas l'extension aux juges de ces juridictions de ce pouvoir d'avertissement.

Proposition n° 37 :
Réaffirmer le pouvoir des chefs de cour de surveiller le fonctionnement des tribunaux des prud'hommes

4-2-4 / Responsabiliser le recours au juge départiteur...sans le dramatiser

a) Eclairer la formation de départage

Le recours, même important, au juge départiteur, n'est pas en soi condamnable. En revanche,

⁹⁸ Article 44 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958.

ce sont les raisons qui fondent le recours au juge départiteur qui peuvent l'être : article 700 du code de procédure civile, demandes de renvoi, mouvements d'humeur des délibérants...

De plus, les auditions effectuées ont montré qu'assez fréquemment, le juge départiteur ne siège pas avec les conseillers qui ont décidé du renvoi au départage et que les raisons de celui-ci, ou les questions litigieuses sur lesquels il porte, ne sont pas connues.

Une bonne pratique consisterait en l'établissement, à l'intention de la formation de départage, d'une **liste des interrogations en suspens**.

Il ne s'agirait pas d'indiquer dans quel sens tel ou tel conseiller s'est déterminé, ni d'aboutir à un partage partiel qui peut survenir le cas échéant. **Cependant, pour que le paritarisme garde tout son sens, il importe que le départage soit motivé par des motifs sérieux et aussi clairs que possibles.**

b) Limiter les causes de remplacement lors de l'audience de départition

Il a été signalé à la mission que, trop fréquemment, des conseillers prud'hommes ayant décidé du renvoi en départage, ne siègent pas avec le juge départiteur et se font remplacer en se prévalant des articles L. 1454-3 et R. 1454-30 du code du travail. Cette pratique peut s'avérer **source de confusion** dans la mesure où ce nouveau juge ne connaît pas réellement les causes de la départition. C'est également une **source d'incompréhension** pour les parties et les juges départiteurs que de voir ceux qui n'ont pu prendre une décision sur le fond, ne pas participer à l'audience qui doit permettre de dégager la solution, a fortiori si l'audiencement en départition est engorgé. Elle peut également être une **source de trouble** lorsque le remplaçant est d'une opinion différente de celle émise par le juge remplacé, et de déresponsabilisation des conseillers qui n'ont pas à assumer leur décision de départage devant le juge départiteur.

Il est donc recommandé de limiter la faculté de remplacement prévue par les articles L. 1454-3 et R. 1454-30 du code du travail.

Réciproquement, des conseillers prud'hommes ont regretté le comportement de certains juges départiteurs, qui, selon eux, ne délibèrent pas réellement, considérant même lorsque la formation paritaire est complète, que la décision ne dépend que d'eux. La mission tient à souligner **l'importance du délibéré collégial** et que les juges prud'homaux doivent être pleinement considérés dans le cadre du délibéré. Leur voix doit donc être écoutée et leur avis sollicité lorsque la formation est incomplète et que le juge statue seul (article R. 1454-31 du code du travail). Cette recommandation pourrait être rappelée par les chefs de cour au travers d'une circulaire.

Proposition n° 38 :

Limiter, lors de l'audience de départage, les causes de remplacement des juges prud'homaux aux cas d'empêchement légitime

5/ La procédure d'appel

La procédure orale est actuellement applicable en matière de droit du travail devant les cours d'appel, avec les modifications apportées à ce type de procédure par le décret du 1er octobre 2010 (articles 446-1 et suivants du code de procédure civile ; articles 939, 940 et 946 du même code).

Comment ces textes sur la procédure orale sont-ils appliqués actuellement devant les chambres sociales des cours d'appel ?

En décembre 2013, les cours d'appel ont été interrogées par la Cour de cassation sur la mise en œuvre de la réforme de la procédure orale devant leurs chambres sociales. De nombreuses cours d'appel ont répondu aux questions posées relatives, d'une part à l'application du décret du 1^{er} octobre 2010, d'autre part à l'existence de contrats de procédure ou autres formes de guides de bonnes pratiques élaborés localement. L'intérêt de ces réponses est d'émaner d'un échantillon représentatif : les plus importantes cours ont répondu, de même que des celles de taille moyenne ou les plus petites.

D'une manière générale, ces réponses font apparaître la rareté des affaires où les parties se présentent sans l'assistance d'un avocat ou d'un délégué syndical, de sorte que le **dépôt de conclusions écrites est quasiment systématique**.

Les cours d'appel manifestent également le souci d'assurer la régulation des procédures d'appel pour éviter les communications de dernière minute et les renvois ou radiations qui en résultent, certaines réponses faisant état d'"une déperdition" de dossiers audiencés pouvant parfois atteindre la moitié du rôle de chaque audience.

Parmi les dispositions du décret du 1^{er} octobre 2010 ayant spécialement attiré l'attention des chambres sociales des cours d'appel, ce sont évidemment celles de l'article 446-2 du code de procédure civile permettant d'organiser les échanges sous peine de sanctions procédurales qui sont apparues les plus pertinentes.

Mais ces dispositions font aussi l'objet de **critiques largement partagées** :

- la **nécessité de convoquer** les parties **à une première audience** au cours de laquelle devrait être discutée l'élaboration d'un calendrier de procédure.
- la **nécessité d'obtenir l'accord des parties**, rendu **parfois illusoire** par la trop fréquente absence de l'une d'elles à cette audience de pure procédure.

C'est pourquoi beaucoup de chambres sociales de cours d'appel font état de **protocoles d'accord ou contrats de procédure**, parfois bien antérieurs au décret du 1^{er} octobre 2010, ayant pour objet, non seulement d'assurer un déroulement régulier et loyal des procédures par des calendriers d'échanges des écritures et pièces, mais aussi, assez fréquemment, de formaliser la présentation des conclusions et dossiers et de fournir aux parties une indication sur les échéances procédurales et la date prévisible de prononcé de l'arrêt.

On relève aussi dans certaines cours d'appel la pratique d'une **fixation indicative unilatérale du déroulement de l'affaire**, le document envoyé à cette fin aux parties lors de leur convocation précisant les modalités de dépôt et d'échange des écritures et pièces en vue de la date d'audience prévue dont la date est immédiatement indiquée. Ce calendrier "unilatéral" est parfois proposé à la réception par la cour de la déclaration d'appel, ou après une première convocation des parties ayant pour objet de mesurer le degré de complexité de l'affaire. Certaines réponses précisent que le défaut de contestation du calendrier proposé aux parties est tenu pour un accord de celles-ci, au sens de l'article 446-2 susvisé.

C'est en réalité la **spécificité de la procédure orale en appel qui est mise en cause** à travers nombre de réponses fournies par les cours d'appel.

Certes, l'importance de l'audience, ouverte désormais fréquemment par un rapport permettant de mieux circonscrire les données du litige et poursuivie par une meilleure interactivité du débat judiciaire est évoquée par quelques représentants des cours d'appel.

Mais, au regard notamment du nombre considérable d'affaires où les parties sont assistées ou représentées et la formalisation écrite tout aussi fréquente des prétentions et moyens, il est surtout regretté l'absence d'alignement de la procédure en matière sociale sur la procédure civile de droit commun, la souplesse traditionnellement attendue de la procédure actuellement applicable devant les chambres sociales des cours d'appel ne correspondant plus à la complexité croissante des litiges qui leur sont soumis et n'étant plus un gage de leur efficacité.

Il est dans ces conditions nécessaire de **revoir la procédure d'appel en droit du travail**, d'autant plus que les cours d'appel, il faut le rappeler, sont en ce domaine confrontées à un contentieux de masse, plus de 60% des jugements de CPH faisant l'objet d'un appel. Il est proposé en conséquence de :

5-1/ Rendre obligatoire en appel la représentation des parties

- celle-ci correspond à la réalité (90 % des procédures environ) ;
- elle pourrait permettre de mettre en place la procédure RPVA.

Certes, le principe en appel pour les procédures avec représentation obligatoire, est celui du monopole des avocats, eux seuls ayant au surplus accès au RPVA.

Toutefois, une **exception** devrait être prévue **au profit des défenseurs syndicaux**, présents historiquement dans les procédures de droit du travail. Il est vrai, au vu des statistiques, que leurs interventions ont tendance à se restreindre, spécialement devant les cours d'appel, mais ils continuent à constituer, tant pour les justiciables que pour les juges, un **recours apprécié et compétent**. Il n'y a aucune raison de les exclure par conséquent du système, même si la représentation obligatoire est instituée en appel.

<p style="text-align: center;">Proposition n° 39 : Rendre obligatoire devant la cour d'appel la représentation par avocat ou par défenseur syndical</p>
--

Pour permettre la mise en œuvre de cette dérogation à la représentation obligatoire par avocat, et pour faciliter le travail des défenseurs syndicaux, ceux-ci devraient bénéficier d'un **statut particulier**.

<p style="text-align: center;">Le statut des défenseurs syndicaux</p>
--

<p>L'article R.1453-2 prévoit que peuvent assister ou représenter en justice les parties devant le conseil de prud'hommes les <i>“délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs ou de salariés”</i>.</p>

<p>Les grandes organisations syndicales ont considéré qu'il s'agissait d'une mission essentielle, et mis à disposition des salariés des défenseurs syndicaux pouvant les assister ou représenter dans les litiges. Mais il n'existe aucun statut, aucune règle sur les conditions de recrutement, de formation, de travail de ces délégués syndicaux. Le code du travail prévoit seulement qu'ils peuvent bénéficier</p>
--

de 10 heures par mois d'autorisation d'absence, non rémunérées. Par ailleurs, une jurisprudence très éparse a édicté certaines règles. Ainsi, le défenseur syndical doit nécessairement être membre de l'organisation syndicale, mais non salarié de celle ci (Soc., 9 décembre 1970).

Par ailleurs, un juge prud'homal ne peut être défenseur syndical dans la juridiction où il est appelé à siéger (Soc., 3 juillet 2001), et, lorsqu'une partie à un procès occupe habituellement les fonctions de défenseur syndical devant une juridiction, l'autre partie peut, à l'instar de ce qui se passe lorsqu'une partie est avocat devant une juridiction, demander le renvoi de l'affaire devant une autre juridiction (Soc. 24 juin 2014).

Ces règles sont insuffisantes, et rendent la position du défenseur syndical très inconfortable. En outre, compte tenu des difficultés de financement des heures consacrées par un défenseur syndical à un dossier, certaines organisations ont mis en place un système d'indemnisation un peu opaque : obligation d'adhérer au syndicat ou versement d'un pourcentage de la condamnation.

Il est donc proposé d'élaborer un statut des défenseurs syndicaux, qui comprendrait:

- * la publication par chaque organisation syndicale de la **liste de ses défenseurs syndicaux** ;
- * une **obligation de formation** des défenseurs syndicaux de 8 jours au début de leur prise de fonction ;
- * la **rémunération des heures de délégation**, dans la limite de 10 heures par mois. Cette rémunération pourrait être remboursée par l'Etat, dès lors qu'il s'agit d'assurer une assistance en justice ;
- * **l'absence de contreparties pour l'organisation** syndicale, sauf le reversement des frais de justice éventuellement octroyés par la juridiction ;
- * une **obligation de confidentialité** pour les défenseurs syndicaux ;
- * une **obligation d'assurance** pour les défenseurs syndicaux ;
- * des règles de renvois et de récusation identiques à celles des avocats;
- * **l'impossibilité de cumuler les fonctions** de défenseur syndical et de juge prud'homal, **dans un même ressort de cour d'appel.**

La mise en place d'un statut, et notamment l'obligation de confidentialité permettrait d'envisager d'étendre l'accès au réseau intranet RPVA aux défenseurs syndicaux, afin que la communication puisse se faire par voie électronique avec eux. Le système pourrait s'appuyer sur la remise d'un code nominatif aux défenseurs syndicaux dont la liste serait communiquée par les organisations syndicales et remise à jour tous les trois ans.

Proposition n° 40 :
Créer un statut des défenseurs syndicaux

5-2/ Adopter une procédure écrite devant la cour d'appel

Les constatations précédemment effectuées sur la représentation de fait des parties en appel et sur les pratiques mises en œuvre devant les cours d'appel impliquent le **passage à une procédure principalement écrite**, ce qui ne devrait pas exclure la **possibilité** offerte aux parties **de présenter** lors de l'audience des **observations orales**.

Une option est alors ouverte :

- **Soit** appliquer en matière de droit du travail l'une des **procédures d'appel de "droit commun"**: la procédure ordinaire avec mise en état (article 907 du code de procédure civile) ; la procédure dite du "circuit court" (article 905) sans désignation d'un conseiller de la mise en état ; la procédure à jour fixe (article 917) ;

- **Soit** adopter une **procédure particulière** inspirée des articles 446-2 et suivants du code de procédure civile et de l'article 764 du même code sur le calendrier de procédure, les dispositions de ces textes devant néanmoins être modifiées :

A la réception de la déclaration d'appel, le président de la formation de jugement ou son délégué organise les échanges d'écritures et de pièces entre les parties, celles-ci ayant la possibilité de présenter leurs observations sur le calendrier proposé et de solliciter, par demande motivée présentée en temps utile, sa modification.

Les sanctions prévues par l'article 446-2 en cas de non-respect par les parties des injonctions du juge seraient applicables et les écritures devraient répondre aux exigences de l'article 954, avec les conséquences prévues par ce texte.

La seconde branche de l'option, qui est la plus proche des pratiques actuellement observées apparaît particulièrement adaptée à la nature du contentieux prud'homal "ordinaire".

Il serait néanmoins indispensable, pour les affaires les plus complexes, de laisser à la cour d'appel la faculté de renvoyer, soit lors de la réception de la déclaration d'appel, soit en cours de procédure, à la mise en état de l'article 907 du code de procédure civile.

<p>Proposition n° 41 : Adopter une procédure écrite devant la cour d'appel</p>
--

6/ La question de l'unicité de l'instance

C'est une des questions les plus débattues, les personnes et organisations entendues lors de la mission étant très partagées sur la pertinence de son éventuelle suppression. Aucune étude statistique du ministère de la justice ne permet de connaître l'évolution des demandes en cours d'instance.

Il convient de rappeler que, par sa jurisprudence, la Cour de cassation a limité sérieusement les inconvénients de la règle de l'unicité de l'instance en décidant que cette règle ne peut s'appliquer que si l'instance initiale s'est terminée par un jugement sur le fond. Permettant une concentration des demandes se rapportant au même contrat de travail, l'unicité de l'instance est en revanche un facteur potentiel d'allongement des procédures et de complexité accrue de traitement des dossiers, notamment lorsque le litige a évolué entre le jugement de première instance et l'appel.

L'exemple a ainsi été donné lors des auditions effectuées d'une procédure de licenciement économique collectif engagée sur le fondement des règles applicables en ce domaine et ayant pris un tour bien différent en appel avec des demandes additionnelles fondées sur le préjudice d'anxiété, les salariés concernés par le litige ayant travaillé au sein d'une entreprise où ils ont été exposés à l'amiante.

En l'état, et compte tenu des interrogations qu'elle suscite, la mission propose une alternative :

- **aménager la règle** en prévoyant que, en cas de demandes nouvelles en appel, le président puisse disjoindre ces demandes si le lien entre la demande initiale et les demandes nouvelles n'est pas suffisant.

Cette disjonction permettrait au demandeur de présenter ces demandes nouvelles à la juridiction de première instance, sans pouvoir se voir opposer la règle de l'unicité de l'instance. Cette première solution ne modifie qu'à la marge la règle de l'unicité de l'instance, tout en supprimant les conséquences les plus absurdes. Toutefois, elle suppose une décision de la cour d'appel pour autoriser la disjonction, ce qui peut ralentir les procédures.

- **supprimer la règle** de l'unicité de l'instance, en aménageant cependant les règles de droit commun pour que puissent être jointes à tout moment à une procédure en cours, y compris devant la cour d'appel, les demandes qui se rattachent par un lien suffisant aux prétentions dont est saisie la juridiction.

Il faudrait alors prévoir, en dérogation à l'article 564 du code de procédure civile, que les parties peuvent soumettre à tout moment, y compris en appel, les demandes nouvelles qui se rattachent par un lien suffisant aux prétentions. Toutefois, pour éviter les risques de dévoiement, la recevabilité des demandes nouvelles ne serait plus admise à partir de la clôture des débats, ou dans un certain délai avant l'audience fixée.

Cette deuxième solution aurait l'avantage d'un retour au droit commun, avec des instances plus fluides. Ni les ministères, ni les acteurs n'ont d'éléments chiffrés sur la hausse éventuelle du contentieux que la suppression de la règle de l'unicité de l'instance pourrait engendrer, mais il semble que le risque soit faible, notamment au regard des nouveaux délais de prescription. En outre, cela permettrait de mettre fin aux multiples demandes faites en cours de procédure par des parties, dans l'unique but de sauvegarder leurs droits sans se voir opposer l'unicité de l'instance.

Elle aurait cependant pour inconvénient d'obliger à revoir toute la jurisprudence progressivement mise en place, notamment s'agissant de la question de l'application des délais de prescription, pour tenir compte de la règle d'unicité de l'instance.

<p style="text-align: center;">Proposition n° 42 : Aménager l'unicité de l'instance</p>

7/ La péremption d'instance

Selon l'article R. 1452-8 du code du travail, « *en matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionnés à l'article 386 du code de procédure civile les diligences qui leur ont été expressément mises à leur charge par la juridiction* ». Source d'un **contentieux subtil et trop important**, cette disposition particulière, compréhensible dans une procédure purement orale, **n'a plus lieu d'être avec le système des calendriers de procédure assortis de sanctions** préconisés tant pour la première instance prud'homale que pour celle d'appel.

En l'état actuel des choses, contrairement au droit commun, la péremption n'est encourue en matière prud'homale qu'à la condition que la juridiction ait prescrit l'accomplissement de diligence. En

l'absence d'une telle décision, l'inertie des parties ne peut être sanctionnée. Celles-ci se trouvent ainsi déresponsabilisées du suivi de la procédure, alors que l'on ne trouve **aucune justification à une telle exception au droit commun**. Ainsi, lorsque le bureau de jugement se borne à radier une affaire sans prévoir, parfois en raison du désaccord des juges sur ce point, de diligences particulières à accomplir, l'affaire ne peut pas faire l'objet de péremption⁹⁹ et elle peut être rappelée à l'audience bien après l'expiration du délai de deux ans. Il ne va de même en cas de sursis à statuer¹⁰⁰.

Dans le cadre de l'affirmation de l'**application des principes de droit commun processuel** à la juridiction prud'homale, et en l'absence de raison justifiant une différence de traitement, il est recommandé de supprimer les dispositions spéciales de l'article R. 1452-8 du code du travail pour appliquer celles de l'article 386 du code de procédure civile.

Proposition n° 43 :
Supprimer les dispositions du code du travail relatives à la péremption d'instance pour aligner celle-ci sur le droit commun

8/ La mise en place d'un circuit court simplifié

8-1/ Le constat

Les usagers de la justice prud'homale se plaignent, de manière récurrente, de la **lenteur** et de l'**imprévisibilité** de cette justice.

Or, une grande partie du contentieux soumis aux juridictions prud'homales est un **contentieux répétitif, de masse**, autour des conséquences de la rupture du contrat de travail, celle-ci étant admise dans son principe.

D'où l'idée, pour ce contentieux, et dans les cas où il ne pose pas de difficulté particulière, de **prévoir une voie de traitement rapide et simplifiée**, avec mise en place d'un **barème**, sur l'initiative des juges et avec l'accord des parties.

8-2/ Les propositions

En cas de litige portant sur un licenciement individuel, personnel ou collectif, ou une prise d'acte ou demande de résiliation judiciaire, le bureau de conciliation et d'orientation peut, si l'affaire lui paraît suffisamment simple pour relever du circuit simplifié, proposer aux parties d'orienter leur affaire vers ce circuit.

Les deux parties doivent donner leur accord exprès.

En cas d'accord, le BCO fixe un calendrier de procédure et une date d'audience, qui doit avoir lieu au plus tard trois mois après l'audience de conciliation.

Le bureau de jugement est constitué de deux juges, l'un représentant des salariés, l'autre représentant des employeurs.

Il statue sur l'imputabilité de la rupture, puis alloue des indemnités en mettant en œuvre un barème.

⁹⁹ Soc., 24 novembre 2004, n° 02-45.607, *Bull.* 2004, V, n° 301

¹⁰⁰ Soc., 22 novembre 1989, *Bull.* 1989 V, n° 677

Le barème est fixé par décret, en tenant compte notamment de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise. **Ce barème doit être suffisamment favorable au salarié pour appeler son adhésion et plafonné pour inciter l'employeur à accepter cette solution rapide et sécurisée.**

Le bureau de jugement statue également sur les demandes accessoires, même si elles ne font pas l'objet du barème. **Le jugement est rendu au plus tard dans le mois de l'audience.**

S'agissant des voies de recours, une option est ouverte :

- L'accord des parties sur une procédure accélérée pourrait justifier que le **jugement** soit rendu **en dernier ressort**, avec le risque cependant de décourager le recours au circuit court ;

- Le **principe de l'appel est maintenu** mais la volonté de célérité attachée à ce circuit court et l'accord des parties pour limiter le litige devant le conseil de prud'hommes à la seule fixation des créances, justifient qu'un dispositif simplifié et accéléré soit également adopté pour l'exercice des voies de recours. L'appel serait ouvert dans les conditions de délai de droit commun, mais devrait, à peine d'irrecevabilité, être spécialement motivé. L'acte d'appel permettrait ainsi de connaître les contestations élevées et de faciliter l'instruction de l'affaire. Celle-ci serait également jugée à bref délai.

Dans le cas où le bureau de jugement estime que le contentieux ne relève pas, en réalité, du circuit simplifié, il peut renvoyer l'affaire en formation de départage de droit commun.

8-3/ Observations

La mise en place d'un circuit simplifié, rapide, avec barème, répondrait aux principales critiques formulées contre la justice prud'homale.

La question des barèmes est cependant une question sensible en France. Parce qu'il se heurterait à l'article 5 du code civil sur les arrêts de règlement, parce qu'il contrarierait l'imperium du juge, il y a une vraie réticence à la mise en place des barèmes. Pourtant, les dernières réformes vont de plus en plus dans le sens de la mise en place de barèmes, pour favoriser une meilleure:

- 1- lisibilité des décisions ;
- 2- rapidité des décisions ;
- 3- prévisibilité des décisions ;
- 4- Uniformisation des décisions.

Le recours aux barèmes, en droit de la famille, est à cet égard instructif. Le rapport Dekeuwer-Défossez préconisait la mise en place d'un barème, qui était proposée à la fois comme le moyen d'unifier les pratiques judiciaires sur l'ensemble du territoire et de renforcer le sentiment de justice en rendant les décisions plus prévisibles, conduisant à susciter plus souvent l'accord des parents. La Chancellerie a alors constitué un groupe de travail chargé de se pencher sur la faisabilité du projet. Le rapport qui en est résulté concluait sans surprise à sa faisabilité. Le nombre des expériences étrangères recensées le démontrait aisément.

Plus récemment, le rapport Guinchard proposait à son tour l'instauration d'un barème.

Pour qu'un barème fonctionne, il faut:

- **un choix politique sur son montant**: ici, il est proposé qu'il soit favorable au salarié, pour être incitatif à son égard. L'employeur fait alors le choix de la rapidité et de la sécurité, le temps susceptible de s'écouler avant le règlement définitif du litige, l'incertitude de son issue et le coût financier inhérent aux procédures ordinaires étant, surtout pour les entreprises de taille modeste, des éléments d'appréciation non négligeables ;

- **une possibilité pour le juge de retrouver sa liberté d'action** si le barème n'est pas adapté pour des raisons particulières : ici, le renvoi possible en formation de départage de droit commun, et la possibilité d'allouer des dommages et intérêts complémentaires répondent à cet objectif.

Proposition n° 44 Créer un circuit court simplifié pour certains litiges

9/ Conclure des contrats d'objectifs dans les juridictions en difficulté

Ainsi qu'il a été relevé ci-dessus, le délai moyen de traitement des dossiers, déjà trop élevé, masque des disparités très importantes. Certaines juridictions ne traitent plus les dossiers dans des conditions de délai compatibles avec les exigences du délai raisonnable : Dans certains conseils de prud'hommes le délai moyen d'intervention du bureau de jugement est de 16 mois à 18 mois, et parfois encore supérieur ; en cas de partage des voix, le délai d'audience devant le juge départiteur peut être équivalent, à quoi peut se rajouter un délai de traitement en appel encore supérieur. Il est symptomatique de relever que la plupart des condamnations de l'État prononcées ces dernières années au titre des dysfonctionnement des CPH ne concerne que quelques juridictions. C'est sur celles-là qu'il convient de concentrer les efforts.

Les propositions développées ci-dessus, d'ordre structurel, ne permettront pas de résoudre de tels problèmes qui exigent, d'abord, des moyens immédiats. Eu égard au montant des condamnations déjà prononcées, il apparaît indispensable de dégager de tels moyens pour prévenir d'autres condamnations. Ces moyens doivent s'accompagner d'une politique volontariste particulièrement affirmée au travers de contrats d'objectifs. Ce procédé a d'ailleurs été couronné de succès pour résoudre les délais de procédures dans certaines cours d'appel.

Il convient donc d'établir, avec les juridictions en difficulté, des contrats d'objectifs précis, engageant, sous l'autorité des chefs de cour, tant les conseils de prud'hommes, dans toutes leurs composantes, Président et vice-président du conseil, conseillers prud'hommes, greffe, mais aussi les chefs de TGI, et les juges départiteurs. Ces questions devraient être débattues lors d'assemblée générales, les règlements intérieurs amendés pour tenir compte des exigences du délai raisonnable, les présidents et vice-présidents de CPH, ainsi que les juges départiteurs, devant rendre compte des conditions de réalisation des objectifs, des difficultés rencontrées et des moyens propres à y remédier.

Cette politique de contrats d'objectifs doit être engagée sans attendre. Mais, bien évidemment, il ne s'agit que d'un préalable. Ces contrats d'objectifs ne sauraient dispenser d'engager les réformes structurelles qui, seules, peuvent assurer un fonctionnement normal des juridictions prud'homales dans le respect des exigences du procès équitable et dans l'intérêt de tous les justiciables.

Proposition n° 45
Conclure des contrats d'objectifs dans les juridictions en difficulté

TROISIEME PARTIE : **RECAPITULATIF DES PROPOSITIONS**

Proposition n° 1 :

Le conseil des prud'hommes devient le tribunal des prud'hommes, où siègent des juges prud'homaux

Proposition n° 2 :

Intégrer dans le code de l'organisation judiciaire et dans le code de procédure civile les textes relatifs à l'organisation, à la procédure et au fonctionnement de la juridiction prud'homale

Proposition n° 3 :

Clarifier les rôles respectifs des ministères de la justice et du travail : au premier l'organisation, le fonctionnement et les procédures au second l'élection ou la désignation des juges, les règles de fond et les relations avec les partenaires sociaux

Proposition n° 4 :

Permettre un accès sécurisé aux ressources de l'intranet justice

Proposition n° 5 :

Prévoir des rencontres régulières entre les juges prud'homaux et les juges départiteurs, le TGI et la cour d'appel

Proposition n° 6 :

Renforcer le contrôle par les chefs de cour et le rôle du parquet

Proposition n° 7 :

Revoir la carte des juridictions prud'homales sur la base des bassins de population et d'emploi

Proposition n° 8 :

Fixer les effectifs de juges en rapport avec le nombre de décisions à rédiger

Proposition n° 9 :

Introduire de la souplesse dans le fonctionnement des sections

Proposition n° 10 :

Appliquer par principe aux juges prud'homaux les règles relatives aux droits et obligations des juges

Proposition n° 11:

Rendre obligatoire pour les juges prud'homaux une formation initiale et continue, pour partie commune, sous l'égide de l'ENM, avec le concours de l'ENG

Proposition n° 12 :

Améliorer l'indemnisation pour le temps de préparation des audiences de conciliation

Proposition n° 13 :

Fixer des principes déontologiques analogues à ceux des juges professionnels

Proposition n° 14 :

Prévoir une procédure disciplinaire comparable à celle des juges professionnels

Proposition n° 15 :

Faire du Conseil supérieur de la prud'homie l'organe statutaire des juges prud'homaux

Proposition n° 16 :

Confier à un vice-président du TGI l'ensemble du contentieux du travail, en formation collégiale ou en juge unique selon les cas

Proposition n° 17

Assurer aux juges du fond une spécialisation valorisée en droit du travail

Proposition n° 18

Augmenter le nombre de conseillers en service extraordinaire susceptibles d'être affectés à la chambre sociale de la Cour de cassation

Proposition n° 19

Revoir la répartition des compétences entre ordres juridictionnels sur certains sujets croisés

Proposition n° 20

Instaurer une procédure de question préjudicielle entre les deux juridictions suprêmes des ordres administratif et judiciaire

Proposition n° 21 :

Créer la possibilité d'actions collectives devant le TGI

Proposition n° 22 :

Permettre le regroupement des dossiers posant des questions similaires

Proposition n° 23 :

Instaurer une demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation pour l'interprétation des conventions collectives

Proposition n° 24 :

Réformer les conditions de saisine du tribunal des prud'hommes

Proposition n° 25 :

Exiger du défendeur un effort de communication préalable à l'audience en cas de preuve partagée

Proposition n° 26 :

Informers les parties sur le lien entre l'instance et les droits de Pôle emploi et permettre la délivrance lors de l'audience d'une attestation aux fins d'inscription à Pôle emploi

Proposition n° 27:

Assurer aux justiciables une information de qualité

Proposition n° 28 :

Transformer le bureau de conciliation en bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

Proposition n° 29 :

Enrichir les pouvoirs du bureau de conciliation en matière de règlement amiable des litiges

Proposition n° 30 :

Sécuriser la conciliation en établissant un document Cerfa à cet effet

Proposition n° 31 :

Réaffirmer le pouvoir du BCO de prendre toute mesure d'injonction, de condamnation provisionnelle ou d'instruction

Proposition n° 32 :

Donner le pouvoir au BCO de délivrer une décision valant attestation Pôle emploi

Proposition n° 33 :

Permettre le renvoi immédiat au juge départiteur

Proposition n° 34 :

Prévoir le jugement immédiat de l'affaire par le BCO en cas d'absence injustifiée du défendeur

Proposition n° 35 :

Instaurer une véritable mise en état

Proposition n° 36 :

Réaffirmer les obligations en matière d'audience et de délibéré

Proposition n° 37 :

Réaffirmer le pouvoir des chefs de cour de surveiller le fonctionnement des tribunaux des prud'hommes

Proposition n° 38 :

Limiter, lors de l'audience de départage, les causes de remplacement des juges prud'homaux aux cas d'empêchement légitime

Proposition n° 39 :

Rendre obligatoire devant la cour d'appel la représentation par avocat ou par défenseur syndical

Proposition n° 40 :

Créer un statut des défenseurs syndicaux

Proposition n° 41 :

Adopter une procédure écrite devant la cour d'appel

Proposition n° 42 :

Aménager l'unicité de l'instance

Proposition n° 43 :

Supprimer les dispositions du code du travail relatives à la péremption d'instance pour aligner celle-ci sur le droit commun

Proposition n° 44 :

Créer un circuit court simplifié pour certains litiges

Proposition n° 45 :

Conclure des contrats d'objectifs dans les juridictions en difficulté

ANNEXES :

1 / LISTE DES PERSONNES ENTENDUES ET CONTRIBUTIONS RECUES

1-1/ Personnes auditionnées

- **Syndicats**

CFDT: Mme Dupre-Camus, M. Loyer et Mme Madouri, Mme Seguin

CFTC: M. Agostini, M. Lavat, M. Furst

CFE-CGC : M. Pecorini, M. Richard, M. Behart

CGPME : M. Muscatel, M. Jamet

CGT: M. Augier, M. Gabriel, Mme Hosson

CGT-FO: M. Porte, Mme Lopez-Rivoire

MEDEF: Mme Foulon

Union des employeurs solidaires (UDES) : M. Darrigrand, M. Boutterin, Mme Cagnieul, Me Bonte-Cazals

UNSA : M. Duclos, Mme Geneix, M. Lequeux

Avocats

Syndicat des avocats de France (SAF): notamment représenté par Me Jean-Luc Wabant

Fonctionnaires de justice

CFDT: M. Besseau, M. Derrien, Mme Dupre-Camus, Mme Madouri, M. Loyer

CFE-CGC Syndicat des greffiers en chef: Mme Grenouillat

Syndicat national CGT des chancelleries et services judiciaires : M. Demoule

Syndicat des greffiers de France -FO: Mme Moueza et Mme Grimault

UNSA-SJ: Mme Bruneau-Berchere, M. Molhant

Magistrats

FO magistrats: M. Emmanuel Poinas

Syndicat de la magistrature (SM): Mme Françoise Martres et M. Patrick Henriot

Union syndicale des magistrats (USM):, Mme Pascale Louë-Wuillaume, Mme Marie-Jeanne et Mme Céline Parisot

- **Associations et organisations professionnelles**

Association française de droit du travail (AFDT): Mme Mazars et Mme Le Friant

Association nationale des juges d'instance (ANJI): Mme Emilie Pecqueur

AVOSIAL: Me Fliche et Me Vergne

Conseil national du barreau (CNB): MeLallement et Me Magnier

Conférence des bâtonniers:, Me Onread et Me Fontibus

- **Personnalités qualifiées**

M. Jean-François Beynel, directeur des services judiciaires
Mme Carole Champalaune, directrice des affaires civiles et du sceau
M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail
M. Olivier Dutheillet de Lamothe, président de la section sociale du Conseil d'Etat
M. François Feltz, inspecteur général des services judiciaires
M. Luc Ferrand, directeur de projet au secrétariat général du ministère de la justice
M. Philippe Merle, président du Conseil supérieur de la prud'homie
Mme Laurence Pécaut-Rivolier, conseiller référendaire à la Cour de cassation
M. Xavier Ronsin, directeur de l'Ecole nationale de la magistrature
M. Yves Struillou, directeur général du travail
Mme Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

- **Présidents et vice-présidents de conseils de prud'hommes**

Bergerac: M. Durou et M. Valsesia
Bordeaux: M. Chadourne et Mme Gautier
Lannoy: M. Rousseaux et Mme Bortko
Lens: M. Detre et M. Wlodarczyk
Lille: M. Mailliet et M. Berritto
Paris : Mme Dufour et M. Sauvage
Rennes : Mme Gohlen et M. Trepert

- **Greffiers en chef et directeurs de greffe de conseils de prud'hommes**

Avesnes sur Helpe: Mme Annie Prelooker
Bergerac: Mme Catherine Niero
Bordeaux: Mme Brigitte Cros
Hazebrouk: M. Franck Aubert
Lannoy: Mme Marjorie Bortko,
Tourcoing: Mme Stéphane Delobel
Valenciennes: Mme Béatrice Dieval

- **Universitaires**

M. Loïc Cadiet, professeur à l'Ecole de droit de la Sorbonne Université Paris I
M. Serge Guinchard, professeur émérite de l'Université Panthéon-Assas Paris II, recteur honoraire
Mme Evelyne Serverin, Université Paris X – directeur de recherche au CNRS
M. Alain Supiot, professeur au Collège de France

- **ISST**

Mme Manuela Grevy et M. Jérôme Gautié (Paris Bourg-la-Reine)
Mme Anja Johansson (Strasbourg)

- **Ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation**

Me Masse-Dessen et Me Gatineau

- **Magistrats**

Mme Chantal Bussière, première présidente de la cour d'appel de Bordeaux
M. Didier Le Corre, vice-président au TI de Paris Xème
Mme Dominique Lottin, première présidente de la cour d'appel de Douai
M. Didier Marshall, premier président de la cour d'appel de Montpellier
M. Etienne Rigal, vice-président au TI de Lyon
Mme Christine Rostand, présidente de chambre à la cour d'appel de Paris
M. Jean Rovinsky, premier vice-président adjoint au TGI de Bordeaux

1-2/ Contributions recues

Avosial

Association pour une rénovation de la procédure prud'homale (Me Xavier Chiloux, avocat à la Cour, membre du Conseil de l'Ordre, Paris)

CFDT

M. Gerhard Binkert, ancien président de la Cour du travail de Berlin-Brandebourg (Allemagne)

Groupement européen des magistrats pour la médiation (Mme B. Brenneur et M. J. Duplat, Gemme France)

Conseil supérieur de la prud'homie

ISST de Bordeaux, Nancy et Paris

Mme Marianne Keller

Mme Laurence Pécaut-Rivolier

Mme Evelyne Serverin

Syndicat des Avocats de France (SAF)

Syndicat de la Magistrature (SM)

Union Syndicale des Magistrats (USM)

Union des employeurs solidaires (UDES)

• Cours d'appel

Mme Catherine Trochain, première présidente de la cour d'appel d'Aix-en-Provence, ainsi que Mme Bernadette Berthon et M. François Ruellan, présidents de chambre

Mme Dominique Lottin, première présidente de la cour d'appel de Douai, les chambres sociales de la cour d'appel et les conseils de prud'hommes du ressort

M. Henri-Charles Egret, premier président de la cour d'appel de Metz, ainsi que Mme Christine Capitaine, présidente de chambre

M. Didier Marshall, premier président de la cour d'appel de Montpellier, ainsi que M. Pietton, président de chambre

M. Bernard Keime-Robert-Houdin, premier président de la cour d'appel de Nîmes et Mme Sylvie Miquel-Pribile, vice-président chargé du tribunal d'instance de Nîmes

M. Philippe Jeannin, premier président de la cour d'appel de Rennes et M. Pierre-Olivier Danino, vice-président chargé du tribunal d'instance de Lorient

• Ministère de la Justice

Mme Maud Guilloneau

2 / DONNEES STATISTIQUES

2-1/ Nature des décisions prises par les conseils des prud'hommes

Tableau 10a : Nature des décisions prises par les conseils des prud'hommes (demandes introduites au FOND et REFERE)
Source : SDSE-RGC
Hors jonction et interprétation

	2010			2011			2012			2013p*		
	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Pour 100 décisions ne statuant pas sur la demande	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Pour 100 décisions ne statuant pas sur la demande	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Pour 100 décisions ne statuant pas sur la demande	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Pour 100 décisions ne statuant pas sur la demande
Ensemble des décisions	194017	100,0		189469	100,0		174264	100,0		173172	100,0	
Décision ne statuant pas sur la demande	89161	46,0	100,0	85342	45,0	100,0	72572	41,6	100,0	71589	41,3	100,0
Actes de procédures impliquant un accord des parties	41608	21,4	46,7	39283	20,7	46,0	34543	19,8	47,6	32946	19,0	46,0
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	11825	6,1	13,3	11063	5,8	13,0	10047	5,8	13,8	9538	5,5	13,3
constate l'acquiescement du défendeur	324	0,2	0,4	302	0,2	0,4	215	0,1	0,3	263	0,2	0,4
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner force exécutoire	424	0,2	0,5	414	0,2	0,5	502	0,3	0,7	288	0,2	0,4
désistement	24156	12,5	27,1	22871	12,1	26,8	19524	11,2	26,9	19090	11,0	26,7
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire à l'accord	1187	0,6	1,3	1177	0,6	1,4	1212	0,7	1,7	1104	0,6	1,5
retire l'affaire du rôle	3692	1,9	4,1	3456	1,8	4,0	3043	1,7	4,2	2663	1,5	3,7
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	47553	24,5	53,3	46059	24,3	54,0	38029	21,8	52,4	38643	22,3	54,0
autres décisions	5356	2,8	6,0	4947	2,6	5,8	3599	2,1	5,0	3174	1,8	4,4
caducité	7526	3,9	8,4	6762	3,6	7,9	4703	2,7	6,5	4416	2,6	6,2
incompétence	2237	1,2	2,5	2954	1,6	3,5	2123	1,2	2,9	1957	1,1	2,7
irrecevabilité	1041	0,5	1,2	902	0,5	1,1	1548	0,9	2,1	1571	0,9	2,2
radiation	31393	16,2	35,2	30494	16,1	35,7	26056	15,0	35,9	27525	15,9	38,4
Décision statuant sur la demande	104856	54,0		104127	55,0		101692	58,4		101583	58,7	

*2013 provisoires

Tableau 10b : Nature des décisions prises par les conseils des prud'hommes (demandes introduites au FOND et REFERE) et durée moyenne (en mois)
Hors jonction et interprétation

	2010		2011		2012		2013p*	
	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)
Ensemble des décisions	194017	11,1	189469	11,7	174264	13,1	173172	13,6
Décision ne statuant pas sur la demande	89161	7,6	85342	8,6	72572	9,5	71589	9,8
Actes de procédures impliquant un accord des parties	41608	6,8	39283	7,4	34543	8,7	32946	8,5
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	11825	3,9	11063	3,8	10047	4,9	9538	4,1
constate l'acquiescement du défendeur	324	1,4	302	1,9	215	2,3	263	2,8
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner force exécutoire	424	6,4	414	7,7	502	6,0	288	7,7
désistement	24156	7,6	22871	8,8	19524	10,1	19090	10,2
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire à l'accord	1187	10,0	1177	10,1	1212	9,5	1104	9,3
retire l'affaire du rôle	3692	10,6	3456	9,3	3043	12,4	2663	12,3
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	47553	8,3	46059	9,6	38029	10,2	38643	11,0
autres décisions	5356	4,2	4947	6,8	3599	6,3	3174	4,8
caducité	7526	5,6	6762	6,3	4703	7,3	4416	6,7
incompétence	2237	7,1	2954	14,0	2123	9,4	1957	8,2
irrecevabilité	1041	12,8	902	7,4	1548	9,1	1571	9,1
radiation	31393	9,7	30494	10,4	26056	11,5	27525	12,7
Décision statuant sur la demande	104856	14,0	104127	14,2	101692	15,6	101583	16,3

*2013 provisoires

2-2/ Taux d'appel

2-2-1/ Décisions prononcées par les conseils des prud'hommes

Taux d'appel des décisions prononcées par les conseils des prud'hommes

Source : SDSE-RGC

8- Appel des décisions statuant sur la demande prononcées par les conseils de prud'hommes

8-1 Appel sur l'ensemble des décisions statuant sur la demande

CPH-ensemble	Nombre de décisions			Appels interjetés	taux d'appel*
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort		
2010	22 480	82 376	78,6	47 880	58,1
2011	21 330	82 797	79,5	49 197	59,4
2012	17 724	83 968	82,6	54 136	64,5
2013p	17 388	84 195	82,9		

* calculé sur les décisions prononcées en premier ressort

8-2 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites au fond

CPH-Fond	Nombre de décisions			Appels interjetés	taux d'appel*
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort		
2010	11 513	74 537	86,6	45 407	60,9
2011	11 043	75 620	87,3	47 040	62,2
2012	9 891	78 036	88,8	52 597	67,4
2013p	9 492	77 991	89,1		

* calculé sur les décisions prononcées en premier ressort

8-3 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites en référé

CPH-Référé	Nombre de décisions			Appels interjetés	taux d'appel*
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort		
2010	10 967	7 839	41,7	2 473	31,5
2011	10 287	7 177	41,1	2 157	30,1
2012	7 833	5 932	43,1	1 539	25,9
2013p	7 896	6 204	44,0		

* calculé sur les décisions prononcées en premier ressort

2-2-2/Décisions prononcées par les juridictions de proximité, les tribunaux paritaires des baux ruraux et les tribunaux d'instance

Taux d'appel des décisions prononcées par les juridictions de proximité, les tribunaux paritaires des baux ruraux et les tribunaux d'instance

Source : SDSE-RGC

1- Appel des décisions statuant sur la demande prononcées par les juridictions de proximité

	Juge de proximité	Décisions en appel	taux d'appel
2010	56 104	37	0,1
2011	54 329	110	0,2
2012	49 620	151	0,3

2- Appel des décisions statuant sur la demande prononcées par les tribunaux paritaires des baux ruraux

2-1 Appel sur l'ensemble des décisions statuant sur la demande

TPBR-ensemble	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	1 497	735	49,1
2011	1 624	773	47,6
2012	1 535	795	51,8

2-2 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites au fond

TPBR-Fond	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	1 384	718	51,9
2011	1 514	764	50,5
2012	1 446	783	54,1

2-2 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites en référé

TPBR-Référé	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	113	17	15,0
2011	110	9	8,2
2012	89	12	13,5

3- Appel des décisions statuant sur la demande prononcées par les tribunaux d'instance

3-1 Appel sur l'ensemble des décisions statuant sur la demande

(hors majeurs et mineurs protégés)

TI-ensemble	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	284 072	16494	5,8
2011	294 227	16613	5,6
2012	291 834	17096	5,9

3-3 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites au fond

(hors majeurs et mineurs protégés)

TI-Fond	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	218 976	14491	6,6
2011	228 663	14893	6,5
2012	226 328	15523	6,9

3-3 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites en référé

(hors majeurs et mineurs protégés)

TI-Référé	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	65 096	2003	3,1
2011	65 564	1720	2,6
2012	65 506	1573	2,4

4- Appel des décisions statuant sur la demande prononcées par les tribunaux d'instance en matière du droit du travail (voir liste en annexe)

4-1 Appel sur l'ensemble des décisions statuant sur la demande

TI-Travail-ensemble	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	157	41	26,1
2011	180	46	25,6
2012	425	124	29,2

4-4 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites au fond

TI-Travail-Fond	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	145	40	27,6
2011	173	43	24,9
2012	414	124	30,0

4-4 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites en référé

TI-Travail-Référé	Nombre de décisions	Décisions en appel	taux d'appel
2010	12	1	8,3
2011	7	3	42,9
2012	11	0	0,0

2-2-3/Décisions prononcées par les tribunaux de grande instance

Taux d'appel des décisions prononcées par les tribunaux de grande instance

Source : SDSE-RGC

5- Appel des décisions statuant sur la demande prononcées par les tribunaux de grande instance

5-1 Appel sur l'ensemble des décisions statuant sur la demande

tout type d'affaire

TGI-ensemble	Nombre de décisions			Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble des décisions	taux d'appel sur les décisions prononcées en premier ressort
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort			
2010	47 827	477 144	90,9	85 184	16,2	17,9
2011	47 689	463 130	90,7	80 407	15,7	17,4
2012	42 282	467 386	91,7	85 450	16,8	18,3
2013p	40 218	456 955	91,9			

5-2 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites au fond

tout type d'affaire

TGI-Fond	Nombre de décisions			Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble des décisions	taux d'appel sur les décisions prononcées en premier ressort
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort			
2010	47 757	383 826	88,9	78 811	18,3	20,5
2011	47 583	370 709	88,6	74 268	17,8	20,0
2012	42 221	375 816	89,9	79 239	19,0	21,1
2013p	40 125	367 239	90,2			

5-3 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites en référé

tout type d'affaire

TGI-Référé	Nombre de décisions	Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble	taux d'appel sur les décisions

	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort		des décisions	prononcées en premier ressort
2010	70	93 318	99,9	6 373	6,8	6,8
2011	106	32 421	99,7	6 139	18,9	18,9
2012	61	91 570	99,9	6 211	6,8	6,8
2013p	93	89 716	99,9			

6- Appel des décisions statuant sur la demande prononcées par les tribunaux de grande instance

6-1 Appel sur l'ensemble des décisions statuant sur la demande

affaires familiales (hors divorce) - voir liste en annexe

TGI-ensemble	Nombre de décisions			Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble des décisions	taux d'appel sur les décisions prononcées en premier ressort
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort			
2010	815	180 460	99,6	21 472	11,8	11,9
2011	567	174 115	99,7	20 907	12,0	12,0
2012	605	178 299	99,7	22 034	12,3	12,4
2013p	545	173 886	99,7			

6-2 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites au fond

affaires familiales (hors divorce) - voir liste en annexe

TGI-Fond	Nombre de décisions			Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble des décisions	taux d'appel sur les décisions prononcées en premier ressort
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort			
2010	810	169 670	99,5	20 977	12,3	12,4
2011	557	163 168	99,7	20 346	12,4	12,5
2012	599	167 180	99,6	21 148	12,6	12,6
2013p	536	163 104	99,7			

6-3 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites en référé

affaires familiales (hors divorce) - voir liste en annexe

TGI-Référé	Nombre de décisions			Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble des décisions	taux d'appel sur les décisions prononcées en premier ressort
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort			
2010	5	10 790	100,0	495	4,6	4,6
2011	10	10 947	99,9	561	5,1	5,1
2012	6	11 119	99,9	886	8,0	8,0
2013p	9	10 782	99,9			

7- Appel des décisions statuant sur la demande prononcées par les tribunaux de grande instance

7-1 Appel sur l'ensemble des décisions statuant sur la demande

Contentieux du travail-voir liste en annexe

TGI-ensemble	Nombre de décisions			Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble des décisions	taux d'appel sur les décisions prononcées en premier ressort
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort			
2010	1	4 090	100,0	598	14,6	14,6
2011	0	3 938	100,0	690	17,5	17,5
2012	1	4 138	100,0	664	16,0	16,0
2013p	3	4 616	99,9			

7-2 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites au fond

Contentieux du travail-voir liste en annexe

TGI-Fond	Nombre de décisions			Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble des décisions	taux d'appel sur les décisions prononcées en premier ressort
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort			
2010	0	1 813	100,0	364	20,1	20,1
2011	0	1 611	100,0	403	25,0	25,0
2012	0	1 712	100,0	430	25,1	25,1
2013p	2	1 747	99,9			

7-3 Appel sur les décisions statuant sur des demandes initialement introduites en référé

Contentieux du travail-voir liste en annexe

TGI-Référé	Nombre de décisions			Appels interjetés	Taux d'appel sur l'ensemble des décisions	taux d'appel sur les décisions prononcées en premier ressort
	dernier ressort	premier ressort	% de premier ressort			
2010	1	2 277	100,0	234	10,3	10,3
2011	0	2 327	100,0	287	12,3	12,3
2012	0	2 426	100,0	234	9,6	9,6
2013p	1	2 869	100,0			

2-3/ Décisions rendues par les cours d'appel

2-3-1/ Sur les décisions prononcées par les conseils de prud'hommes

Tableau 7a: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les CPH) (appels introduits au fond)

Hors jonction	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées
Ensemble des décisions	41 676	100,0	39 467	100,0	46 685	100,0	45 770	100,0
Décision ne statuant pas sur la demande	13 705	32,9	12 616	32,0	13 234	28,3	12 954	28,3
Actes de procédures impliquant un accord des parties	5 951	14,3	6 042	15,3	6 425	13,8	6 255	13,7
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	37	0,1	50	0,1	36	0,1	46	0,1
constate l'acquiescement du défendeur	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner fin au litige	43	0,1	60	0,2	66	0,1	58	0,1
désistement	4 972	11,9	5 102	12,9	5 161	11,1	5 624	12,3
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	6	0,0	2	0,0	1	0,0	3	0,0
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire à l'accord	94	0,2	64	0,2	69	0,1	70	0,2
retire l'affaire du rôle	798	1,9	764	1,9	1 092	2,3	454	1,0
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	7 754	18,6	6 574	16,7	6 809	14,6	6 699	14,6
autres décisions	437	1,0	644	1,6	621	1,3	612	1,3
caducité	1	0,0	30	0,1	0	0,0	9	0,0
incompétence	15	0,0	12	0,0	21	0,0	25	0,1
irrecevabilité	1 490	3,6	611	1,5	671	1,4	798	1,7
radiation	5 811	13,9	5 277	13,4	5 496	11,8	5 255	11,5
Décision statuant sur la demande	27 971	67,1	26 851	68,0	33 451	71,7	32 816	71,7
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	9 004	21,6	8 747	22,2	9 465	20,3	9 679	21,1
Infirmation partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	12 899	31,0	12 434	31,5	16 895	36,2	16 122	35,2
Infirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	6 068	14,6	5 670	14,4	7 091	15,2	7 015	15,3

Tableau 7b: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les CPH) (appels introduits au fond) et durée moyenne en mois

Hors jonction	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)
Ensemble des décisions	41 676	14,0	39 467	14,8	46 685	15,6	45 770	16,1
Décision ne statuant pas sur la demande	13 705	12,6	12 616	13,0	13 234	13,4	12 954	13,4
Actes de procédures impliquant un accord des parties	5 951	12,6	6 042	12,3	6 425	13,2	6 255	12,8
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	37	5,1	50	7,7	36	8,3	46	8,6
constate l'acquiescement du défendeur	1		0		0		0	
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner fin au litige	43	14,8	60	14,0	66	13,6	58	14,3
désistement	4 972	11,9	5 102	11,8	5 161	12,7	5 624	12,7
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	6		2		1		3	
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire à l'accord	94	15,8	64	15,7	69	17,5	70	18,8
retire l'affaire du rôle	798	17,1	764	15,4	1 092	15,6	454	14,0
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	7 754	12,7	6 574	13,8	6 809	13,6	6 699	13,9
autres décisions	437	8,5	644	7,6	621	10,3	612	8,6
caducité	1		30	25,7	0		9	
incompétence	15	8,4	12	8,6	21	8,9	25	9,5
irrecevabilité	1 490	10,6	611	14,4	671	11,5	798	11,7
radiation	5 811	13,5	5 277	14,4	5 496	14,2	5 255	14,9
Décision statuant sur la demande	27 971	14,6	26 851	15,7	33 451	16,4	32 816	17,2
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	9 004	14,4	8 747	15,6	9 465	16,2	9 679	16,8
Infirmation partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	12 899	14,8	12 434	15,4	16 895	16,5	16 122	17,3
Infirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	6 068	14,7	5 670	16,3	7 091	16,6	7 015	17,2

2-3-2/ Sur les décisions prononcées par les tribunaux de grande instance (toutes affaires)

Tableau 4a: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les tribunaux de grande instance) (appels introduits au fond)

TOUTE AFFAIRE (HORS RU-HORS TUTELLES MINEURS)

Hors jonction et interprétation

	2010		2011		2012		2013					
	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées				
Ensemble des décisions	90 668	100,0	74 464	100,0	79 581	100,0	73 759	100,0				
Décision ne statuant pas sur la demande	21 653	23,9	17 717	23,8	18 893	23,7	18 681	25,3				
Actes de procédures impliquant un accord des parties	9 974	11,0	9 125	12,3	6 690	8,4	6 451	8,7				
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	1	0,0	1	0,0	0	0,0	1	0,0				
constate l'acquiescement du défendeur	1	0,0	1	0,0	1	0,0	1	0,0				
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner force exécutoire	166	0,2	126	0,2	128	0,2	92	0,1				
désistement	8 143	9,0	7 576	10,2	5 363	6,7	5 345	7,2				
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	0	0,0	2	0,0	4	0,0	2	0,0				
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire	279	0,3	237	0,3	222	0,3	234	0,3				
retire l'affaire du rôle	1 384	1,5	1 182	1,6	972	1,2	776	1,1				
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	11 679	12,9	8 592	11,5	12 203	15,3	12 230	16,6				
autres décisions	1 853	2,0	1 271	1,7	2 055	2,6	1 607	2,2				
caducité	37	0,0	1 507	2,0	3 840	4,8	4 683	6,3				
incompétence	14	0,0	29	0,0	37	0,0	40	0,1				
irrecevabilité	2 093	2,3	1 666	2,2	2 504	3,1	3 127	4,2				
radiation	7 682	8,5	4 119	5,5	3 767	4,7	2 773	3,8				
Décision statuant sur la demande	69 015	76,1	56 747	76,2	60 688	76,3	55 078	74,7				
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	32 680	36,0	47,4	25 693	34,5	45,3	27 935	35,1	46,0	25 221	34,2	45,8
Infirmation partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	21 384	23,6	31,0	19 425	26,1	34,2	20 680	26,0	34,1	19 471	26,4	35,4
Infirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	14 951	16,5	21,7	11 629	15,6	20,5	12 073	15,2	19,9	10 386	14,1	18,9

Tableau 4B: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les tribunaux de grande instance) (appels introduits au fond)

et durée moyenne en mois

TOUTE AFFAIRE (HORS RU-HORS TUTELLES MINEURS)

Hors jonction

	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)
Ensemble des décisions	90 668	11,7	74 464	12,5	79 581	12,7	73 759	12,5
Décision ne statuant pas sur la demande	21 653	8,1	17 717	8,1	18 893	9,1	18 681	8,3
Actes de procédures impliquant un accord des parties	9 974	8,2	9 125	8,0	6 690	9,4	6 451	9,1
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	1		1		0		1	
constate l'acquiescement du défendeur	1		1		1		1	
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner force exécutoire	166	15,8	126	15,6	128	17,8	92	16,1
désistement	8 143	6,9	7 576	6,8	5 363	8,1	5 345	7,8
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	0		2		4		2	
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire	279	14,2	237	14,6	222	14,2	234	17,1
retire l'affaire du rôle	1 384	13,7	1 182	13,6	972	14,2	776	14,9
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	11 679	8,0	8 592	8,2	12 203	8,9	12 230	7,9
autres décisions	1 853	10,1	1 271	10,9	2 055	10,3	1 607	9,8
caducité	37	5,1	1 507	4,8	3 840	5,9	4 683	6,4
incompétence	14	13,9	29	9,3	37	6,3	40	5,5
irrecevabilité	2 093	6,4	1 666	6,5	2 504	5,6	3 127	5,4
radiation	7 682	8,0	4 119	9,4	3 767	13,5	2 773	12,3
Décision statuant sur la demande	69 015	12,8	56 747	13,9	60 688	13,8	55 078	13,9
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	32 680	11,9	25 693	13,2	27 935	12,9	25 221	12,8
Infirmation partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	21 384	15,3	19 425	15,4	20 680	15,7	19 471	15,8
Infirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	14 951	11,3	11 629	13,0	12 073	12,7	10 386	13,0

2-3-3/ Sur les décisions prononcées par les tribunaux de grande instance (relations collectives de travail)

Tableau 6a: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les tribunaux de grande instance) (appels introduits au fond)

DEMANDES RELATIVES AUX RELATIONS DU TRAVAIL (liste des postes en Annexe)

Hors jonction

	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées
Ensemble des décisions	623	100,0	520	100,0	687	100,0	645	100,0
Décision ne statuant pas sur la demande	166	26,6	139	26,7	215	31,3	180	27,9
Actes de procédures impliquant un accord des parties	91	14,6	88	16,9	96	14,0	91	14,1
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
constate l'acquiescement du défendeur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner fin au litige	2	0,3	1	0,2	1	0,1	2	0,3
désistement	71	11,4	72	13,8	82	11,9	77	11,9
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire à l'accord	0	0,0	0	0,0	2	0,3	2	0,3
retire l'affaire du rôle	18	2,9	15	2,9	11	1,6	10	1,6
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	75	12,0	51	9,8	119	17,3	89	13,8
autres décisions	14	2,2	4	0,8	64	9,3	36	5,6
caducité	0	0,0	2	0,4	23	3,3	20	3,1
incompétence	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0	0,0
irrecevabilité	7	1,1	9	1,7	10	1,5	15	2,3
radiation	54	8,7	36	6,9	21	3,1	18	2,8
Décision statuant sur la demande	457	73,4	381	73,3	472	68,7	465	72,1
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	244	39,2	209	40,2	247	36,0	246	38,1
Infirmation partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	119	19,1	94	18,1	126	18,3	136	21,1
Infirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	94	15,1	78	15,0	99	14,4	83	12,9

Tableau 6b: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les tribunaux de grande instance) (appels introduits au fond)

et durée moyenne en mois

DEMANDES RELATIVES AUX RELATIONS DU TRAVAIL (liste des postes en Annexe)

Hors jonction

	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)
Ensemble des décisions	623	12,6	520	11,3	687	12,3	645	13,3
Décision ne statuant pas sur la demande	166	9,2	139	7,8	215	9,0	180	8,5
Actes de procédures impliquant un accord des parties	91	8,9	88	7,5	96	11,0	91	9,9
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	0	0	0	0	0	0	0	0
constate l'acquiescement du défendeur	0	0	0	0	0	0	0	0
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner fin au litige	2	0,3	1	0,2	1	0,1	2	0,3
désistement	71	7,4	72	6,9	82	10,1	77	9,3
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	0	0	0	0	0	0	0	0
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire à l'accord	0	0	2	0,4	2	0,3	2	0,3
retire l'affaire du rôle	18	15,3	15	10,1	11	18,0	10	13,9
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	75	9,6	51	8,3	119	7,4	89	7,0
autres décisions	14	4,2	4	0,8	64	5,4	36	4,2
caducité	0	0	2	0,4	23	7,1	20	7,1
incompétence	0	0	0	0	1	0,1	0	0
irrecevabilité	7	9,9	9	10,1	10	15,0	15	20,0
radiation	54	9,6	36	7,9	21	14,2	18	10,5
Décision statuant sur la demande	457	13,9	381	12,6	472	13,9	465	15,1
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	244	14,3	209	12,7	247	13,4	246	15,2
Infirmation partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	119	14,0	94	12,2	126	14,2	136	16,0
Infirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	94	12,7	78	12,5	99	14,6	83	13,7

2-3-4/ Sur les décisions prononcées par les tribunaux d'instance (toutes affaires)

Tableau 2a: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les tribunaux d'instance) (appels introduits au fond)

toute affaire (hors tutelle)

Hors jonction

	2010		2011		2012		2013		
	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	
Ensemble des décisions	18 144	100,0	15 557	100,0	17 366	100,0	17 102	100,0	
Décision ne statuant pas sur la demande	5 170	28,5	4 132	26,6	4 715	27,2	4 985	29,1	
Actes de procédures impliquant un accord des parties	2 148	11,8	1 790	11,5	1 439	8,3	1 484	8,7	
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	0	0,0	1	0,0	1	0,0	0	0,0	
constate l'acquiescement du défendeur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0	
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner lieu à désistement	26	0,1	18	0,1	23	0,1	24	0,1	
1773	1773	9,8	1 557	10,0	1 210	7,0	1 300	7,6	
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire	37	0,2	26	0,2	34	0,2	38	0,2	
retire l'affaire du rôle	311	1,7	188	1,2	171	1,0	121	0,7	
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	3 022	16,7	2 342	15,1	3 276	18,9	3 501	20,5	
autres décisions	334	1,8	276	1,8	507	2,9	345	2,0	
caducité	4	0,0	490	3,1	1 113	6,4	1 425	8,3	
incompétence	6	0,0	2	0,0	6	0,0	2	0,0	
irrecevabilité	455	2,5	361	2,3	599	3,4	810	4,7	
radiation	2 223	12,3	1 213	7,8	1 051	6,1	919	5,4	
Décision statuant sur la demande	12 974	71,5	11 425	73,4	12 651	72,8	12 117	70,9	
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	6 369	35,1	49,1	5 452	35,0	47,7	5 871	33,8	
Infirmerie partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	3 711	20,5	28,6	3 186	20,5	27,9	3 793	22,2	
Infirmerie de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	2 894	16,0	22,3	2 787	17,9	24,4	3 047	17,5	
							24,1	2 891	16,9
								44,8	
								31,3	
								23,9	

Tableau 2b: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les tribunaux d'instance) (appels introduits au fond)

toute affaire (hors tutelle)

Hors jonction

	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)
Ensemble des décisions	18 144	14,1	15 557	14,4	17 366	14,1	17 102	14,0
Décision ne statuant pas sur la demande	5 170	8,7	4 132	9,5	4 715	9,9	4 985	9,7
Actes de procédures impliquant un accord des parties	2 148	9,8	1 790	9,7	1 439	9,9	1 484	9,8
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	0		1		1		0	
constate l'acquiescement du défendeur	0		0		0		1	
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner lieu à désistement	26	11,9	18	12,2	23	12,3	24	13,4
1773	1 773	9,1	1 557	8,8	1 210	9,0	1 300	9,0
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	1		0		0		0	
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire	37	14,5	26	17,4	34	18,3	38	20,7
retire l'affaire du rôle	311	13,2	188	15,8	171	13,7	121	15,1
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	3 022	8,0	2 342	9,4	3 276	10,0	3 501	9,6
autres décisions	334	9,7	276	13,0	507	11,0	345	10,5
caducité	4		490	5,3	1 113	6,0	1 425	6,7
incompétence	6		2		6		2	
irrecevabilité	455	8,2	361	8,5	599	7,2	810	7,1
radiation	2 223	7,7	1 213	10,6	1 051	15,3	919	16,0
Décision statuant sur la demande	12 974	16,2	11 425	16,1	12 651	15,6	12 117	15,8
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	6 369	15,4	5 452	15,5	5 871	14,8	5 433	15,2
Infirmerie partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	3 711	17,1	3 186	16,8	3 733	16,8	3 793	16,8
Infirmerie de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	2 894	16,9	2 787	16,5	3 047	15,6	2 891	15,6

2-3-5/ Sur les décisions prononcées par les tribunaux d'instance (relations individuelles de travail)

Tableau 3a: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les tribunaux d'instance) (appels introduits au fond)

DEMANDES RELATIVES AUX RELATIONS INDIVIDUELS DU TRAVAIL (liste des postes en Annexe)

Hors jonction

	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées
Ensemble des décisions	98	100,0	37	100,0	39	100,0	42	100,0
Décision ne statuant pas sur la demande	60	61,2	8	21,6	11	28,2	19	45,2
Actes de procédures impliquant un accord des parties	48	49,0	7	18,9	3	7,7	8	19,0
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
constate l'acquiescement du défendeur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner fin au désistement	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
désistement	47	48,0	7	18,9	1	2,6	8	19,0
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
retire l'affaire du rôle	1	1,0	0	0,0	2	5,1	0	0,0
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	12	12,2	1	2,7	8	20,5	11	26,2
autres décisions	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
caducité	0	0,0	0	0,0	1	2,6	1	2,4
incompétence	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
irrecevabilité	2	2,0	0	0,0	1	2,6	0	0,0
radiation	10	10,2	1	2,7	6	15,4	10	23,8
Décision statuant sur la demande	38	38,8	29	78,4	28	71,8	23	54,8
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	15	15,3	11	29,7	15	38,5	10	23,8
Infirmation partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	19	19,4	14	37,8	5	12,8	9	21,4
Infirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	4	4,1	4	10,8	8	20,5	4	9,5

Tableau 3b: Décisions rendues par les cours d'appel (sur des décisions prononcées initialement par les tribunaux d'instance) (appels introduits au fond)

et durée moyenne en mois

DEMANDES RELATIVES AUX RELATIONS INDIVIDUELS DU TRAVAIL (liste des postes en Annexe)

Hors jonction

	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)
Ensemble des décisions	98	11,5	37	13,5	39	14,1	42	15,0
Décision ne statuant pas sur la demande	60	9,2	8	13,6	11	13,0	19	10,8
Actes de procédures impliquant un accord des parties	48	8,9	7	7	3	3	8	8
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	0	0	0	0	0	0	0	0
constate l'acquiescement du défendeur	0	0	0	0	0	0	0	0
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner fin au désistement	0	0	0	0	0	0	0	0
désistement	47	48,0	7	18,9	1	2,6	8	19,0
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi sur recours	0	0	0	0	0	0	0	0
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire	0	0	0	0	0	0	0	0
retire l'affaire du rôle	1	1,0	0	0,0	2	5,1	0	0,0
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	12	10,1	1	2,7	8	20,5	11	26,2
autres décisions	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
caducité	0	0,0	0	0,0	1	2,6	1	2,4
incompétence	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
irrecevabilité	2	2,0	0	0,0	1	2,6	0	0,0
radiation	10	10,2	1	2,7	6	15,4	10	23,8
Décision statuant sur la demande	38	15,2	29	13,4	28	14,5	23	18,4
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	15	16,6	11	18,1	15	13,5	10	17,8
Infirmation partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	19	15,4	14	9,2	5	12,0	9	19,5
Infirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	4	4,1	4	10,8	8	20,5	4	9,5

2-3-6/ Sur les décisions prononcées par les tribunaux paritaires des baux ruraux

	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées	Total des affaires terminées	Pour 100 affaires terminées
Ensemble des décisions	841	100,0	673	100,0	793	100,0	803	100,0
Décision ne statuant pas sur la demande	235	27,9	185	27,5	195	24,6	223	27,8
Actes de procédures impliquant un accord des parties	104	12,4	104	15,5	105	13,2	131	16,3
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
constate l'acquiescement du défendeur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner acte de partie	4	0,5	5	0,7	1	0,1	0	0,0
désistement	80	9,5	81	12,0	79	10,0	105	13,1
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi de l'affaire	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire à la transaction	3	0,4	3	0,4	7	0,9	7	0,9
retire l'affaire du rôle	17	2,0	15	2,2	18	2,3	19	2,4
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	131	15,6	81	12,0	90	11,3	92	11,5
autres décisions	33	3,9	21	3,1	29	3,7	17	2,1
caducité	0	0,0	0	0,0	1	0,1	4	0,5
incompétence	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
irrecevabilité	8	1,0	7	1,0	8	1,0	19	2,4
radiation	90	10,7	53	7,9	52	6,6	52	6,5
Décision statuant sur la demande	606	72,1	100,0	488	72,5	100,0	580	72,2
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	317	37,7	52,3	249	37,0	51,0	307	38,7
Infirmité partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	172	20,5	28,4	159	23,6	32,6	169	21,3
Infirmité de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	117	13,9	19,3	80	11,9	16,4	122	15,4

	2010		2011		2012		2013	
	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)	Total des affaires terminées	durée moyenne (en mois)
Ensemble des décisions	841	12,8	673	13,8	793	14,6	803	14,2
Décision ne statuant pas sur la demande	235	12,6	185	14,0	195	15,3	223	13,9
Actes de procédures impliquant un accord des parties	104	11,5	104	13,1	105	14,6	131	13,1
22G constate la conciliation et établit un procès verbal	0		0		0		0	
constate l'acquiescement du défendeur	0		0		0		0	
22E constate l'existence d'une transaction ou d'un accord sans donner acte de partie	4		5		1		0	
désistement	80	11,2	81	12,2	79	11,7	105	11,3
22I donne force exécutoire à la transaction soumise au juge saisi de l'affaire	0		0		0		0	
22F constate ou homologue l'accord des parties et donne force exécutoire à la transaction	3		3		7		7	
retire l'affaire du rôle	17	9,4	15	15,1	18	23,3	19	16,6
Actes de procédures n'impliquant pas un accord des parties	131	13,4	81	15,1	90	16,0	92	15,0
autres décisions	33	13,0	21	18,4	29	15,0	17	16,6
caducité	0		0		1		4	
incompétence	0		0		0		0	
irrecevabilité	8		7		8		19	
radiation	90	13,9	53	14,1	52	17,3	52	16,0
Décision statuant sur la demande	606	13,0	488	13,7	598	14,4	580	14,4
Confirmation de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	317	12,1	249	13,2	307	14,3	299	15,1
Infirmité partielle, réformation ou modification de certaines dispositions de la décision déferée	172	14,0	159	14,2	169	15,3	162	14,0
Infirmité de la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours	117	13,9	80	14,1	122	13,1	119	13,2