



***Nous n'avons volontairement pas corrigé les imperfections de forme qui peuvent survenir dans chaque copie.***

## Concours externe

4<sup>ème</sup> épreuve d'admissibilité : Questions sociales

**Meilleure copie**

**Note : 18/20**

Ministère du Travail et de l'Emploi  
Direction générale du Travail

Paris, le 25 août 2016

- NOTE -

A l'attention de Mme la Ministre du travail et de l'emploi

Objet : la refonte de la juridiction prud'homale.

La justice prud'homale est compétente pour les litiges individuels nés de la relation de travail (art. L1411 et suivants du Code du travail). La procédure se déroule au sein du Conseil des Prud'hommes dont les membres sont désignés à parité par les organisations patronales et les syndicats de salariés. Les procédures d'appel et de cassation se déroulent auprès des juridictions de l'ordre judiciaire.

La présente note s'inscrit dans le contexte de la réforme de la justice du travail. En effet, le Premier Ministre souhaite disposer d'un bilan et de propositions d'amélioration, établis conjointement avec le Ministre de la Justice, en vue d'un projet de loi relatif à la justice du travail.

A cette fin, la présente note a pour but de :

1. Revenir sur les précédentes réformes engagées et présenter leurs limites au regard des défis rencontrés par la justice prud'homale
2. Proposer un plan de refonte globale autour de quatre axes :
  - le toilettage des procédures
  - la professionnalisation des membres et l'échevinage
  - les conditions de mise en œuvre et de réussite de l'arbitrage
  - les axes complémentaires relatifs aux moyens de la justice prud'homale et à la simplification du droit social.

1. Du fait de ses spécificités et difficultés de fonctionnement, la justice prud'homale a fait l'objet de réformes qui n'ont jusqu'à présent pas réussi à répondre aux défis sous-jacents : qualité de la justice, conséquences économiques du droit social et impact budgétaire des condamnations de la CEDH.

1.1. Historiquement ancrée dans le paysage social et juridique français, la justice prud'homale fait l'objet de critiques récurrentes malgré les réformes

1.1.1. L'ancrage historique et juridique de la justice prud'homale est un facteur à prendre en compte dans tout projet de réforme.

L'institution prud'homale a des origines anciennes, ce qui explique son enracinement dans le paysage juridique français. Ses prémisses racontent au XV<sup>e</sup> s, concernant les différends entre marchands (édit de Louis XI de 1464). Par ailleurs, cette institution est chargée de résoudre des litiges qui touchent à des sujets sensibles pour tous les citoyens : les conditions de travail et la relation sous-jacente est au cœur de la vie des employeurs comme des salariés.

1.1.2. Plusieurs textes ponctuels sont intervenus sans parvenir à résoudre les dysfonctionnements de la justice prud'homale.

Les réformes sont les suivantes et ont concerné des points précis :

- 1978 : géographie d'implantation des conseils, avec l'objectif d'au moins un par département.
- 1982 : modification de l'art. L1411-4 du Code du travail tendant à renforcer le rôle primordial de la juridiction prud'homale.
- décret du 18/07/2008 : facilitation de la représentation des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)
- 2009 : réforme de l'appel

Il faut par ailleurs noter une importante difficulté à engager les réformes concernant la procédure participative (2010) et la médiation conventionnelle (2011) : face à l'opposition des acteurs, et notamment du syndicat des avocats de France (SAF), les litiges prud'homaux ont été écartés du champ des textes.

Suite à ces réformes, les dysfonctionnements ont perduré.

Le dysfonctionnement principal concerne la violation de l'art. 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. Dans une décision Delgado c/France du 14/11/2000, la Cour (CEDH) a déclaré que le délai de jugement n'était pas raisonnable au regard des circonstances de la cause, de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et des autorités compétentes. Elle a souligné l'importance du respect du délai raisonnable, d'autant plus en matière de conflits du travail. Pourtant, entre 2004 et 2013, la durée de la procédure s'est allongée de 4 mois passant de 12 à 16 mois en moyenne (Infostat Justice, 2015).

En résultent des conséquences budgétaires : alors que le nombre de requêtes visant à la condamnation de l'Etat a quintuplé entre 2011 et 2012, le montant des amendes représente 2/3 des sommes versées au titre du dysfonctionnement de la justice civile. Soit près de 450 000 € en 2012 et 1,4 millions d'euros en 2013 pour respectivement 58 et 51 condamnations pour déni de justice en matière prud'homale (rapport Lacabarats, 2014).

Il convient enfin de souligner les conséquences économiques et sociales de ces difficultés : elles sont sources de rigidités sur le marché du travail en affectant le bon appariement entre offre et demande suite à des litiges et elles pèsent sur les coûts de licenciement.

1.2. Les récents aménagements issus de la loi du 6/08/2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques semblent trop limités pour avoir un impact notable.

1.2.1. La loi du 6/08/2015 se concentre sur quelques aspects sans parvenir à adopter une vision d'ensemble du fonctionnement de la justice prud'homale.

Cela tient au caractère transversal de la loi, dont les objectifs sont essentiellement économiques. Les réformes relatives à la justice prud'homale peuvent être résumées ainsi, par catégorie :

- a) Réaffirmation de principes existants :
  - Rôle du BCO : tentative de conciliation
  - Procédure de mise en état des affaires
- b) Renforcement de principes existants :
  - Audition séparée des parties lors de la conciliation
  - Faculté de sanction en cas de défaut de comparution du défendeur lors de la conciliation, par jugement direct.
- c) Ajout de dispositions :
  - Autorisation de la médiation conventionnelle et de la procédure de convention participative
  - Octroi de pouvoirs d'orientation de l'affaire au BCO

Toutefois, ces avancées présentent des limites, comme le montre l'analyse du dernier point, par exemple. Outre le renvoi classique devant la formation de jugement, le BCO peut renvoyer à une formation restreinte (soumis à l'accord des parties, peu probable en raison du délai de jugement de 3 mois incertain) ou à une formation présidée par le juge départiteur (critère de « nature du litige » problématique).

### 1.2.2. Il convient en effet de rechercher les causes profondes des difficultés de la justice prud'homale

Plusieurs conclusions peuvent être tirées de l'analyse statistique des affaires traitées par les prud'hommes, synthétisée ci-après.

- 200 000 demandes annuelles (stable)
- Conciliation en baisse de 80% à 10% des affaires avec un taux de réussite de 40% (soit 5,5% de la totalité des demandes)
- 66% des demandes se concentrent sur la contestation du motif personnel du licenciement
- Le taux d'appel est élevé et en augmentation (67%) et deux Cours d'appel traitent 25% des affaires.

→ On constate un durcissement des litiges dans le contexte de la montée en charge de la rupture conventionnelle, ce qui écarte les litiges les moins conflictuels.

→ La complexité croissante des affaires est confirmée par le faible taux de confirmation des jugements en appel et l'enchevêtrement des instances.

2. Des lors, les dysfonctionnements de la justice prud'homale ne se limitent pas à la question des délais de jugement et il convient d'envisager une refonte ambitieuse, en coopération avec le Ministère de la Justice.

En effet, la prégnance des condamnations pour délai non raisonnable prononcées par la CEDH ne doit pas conduire à se concentrer sur la gestion des stocks, avec le risque de limiter l'accès au juge. La réforme proposée est donc globale autour de 4 axes.

#### 2.1. Plusieurs points de procédure sont source d'inefficience et justifient un toilettage à moyen terme.

Les limites présentées ci-dessus invitent à cibler quatre exigences.

① Renforcer les exigences de saisine pour améliorer l'information des parties  
L'effectivité de la justice prud'homale en dépend à travers notamment le processus de conciliation. Or on constate qu'il se heurte à des insuffisances lors de la communication préalable des pièces. Ce point pourrait être amélioré en chargeant le greffe de récupérer les pièces auprès de l'employeur et d'assurer leur communication auprès du salarié, sur le modèle de la procédure existante pour les licenciements pour motif économique. L'opportunité d'une sanction d'ordre pécuniaire et/ou morale est à étudier.

② Assurer la comparution personnelle des parties pour faciliter la résolution des conflits. Cela pourrait passer par la précision de la procédure de mandat (simplification des pièces, liste de personnes). Pour sanctionner la

non comparution, le passage en formation de jugement pourrait être automatisé. Enfin, ce principe pourrait être concilié avec une assistance obligatoire des parties.

③ Structurer le déroulement, sans remettre en cause l'oralité, pour préserver le principe du contradictoire. En premier lieu, la présomption du respect du principe du contradictoire pourrait être supprimée. Issue de la jurisprudence, cela requiert de recourir à la technique des validations législatives dont la mise en œuvre doit respecter les critères définis par la CEDH (CEDH, 2014, Zienliski) De plus, la mise en état des affaires pourrait être améliorée en sanctionnant une communication tardive des pièces par les parties sur la base de l'art. 446-2 du Code de procédure civile, et en introduisant un rôle pour la vigilance du greffier.

④ Assurer l'exécution des décisions. Il convient d'abord de limiter le délai écoulé entre le jugement et sa date de notification. Par ailleurs, l'exécution provisoire permettrait de limiter le taux d'appel. Mais cela pose la question de la qualité juridique de la décision par le Conseil des Prud'hommes.

2.2. La professionnalisation de la justice prud'homale pourrait répondre de façon satisfaisante au durcissement des affaires.

A moyen terme, plusieurs axes peuvent être envisagés, notamment :

- Une formation initiale et continue obligatoire des juges prud'homaux
- Une amélioration du cadre déontologique de la fonction
- Des rencontres régulières entre juges prud'homaux et juges judiciaires

A long-terme, ce point pose la question de l'échevinage du Conseil des prud'hommes, par l'introduction de juges professionnels dans la procédure. Ce dispositif pourrait être expérimenté sur la base de l'art. 37-1 de la Constitution. Les avantages résident dans l'amélioration de la maîtrise des règles juridiques et de la rédaction des jugements. Plusieurs précautions devront toutefois être prises :

- La nature paritaire du Conseil des Prud'hommes impose de consulter les partenaires sociaux (art. L1 du Code du travail)
- La place des conseillers doit être préservée sans introduire de hiérarchie ou de défiance, pour préserver l'engagement des conseillers dans leur mission.
- Une spécialisation des magistrats en droit du travail serait requise.

2.3. Le recours à un juge privé, via l'arbitrage, présente plusieurs avantages mais sa mise en œuvre doit être entourée de précautions.

Les avantages de l'arbitrage résident dans la rapidité de cette solution, le traitement approfondi des affaires et la confidentialité qu'il permet.

Cette réforme a été proposée à plusieurs reprises et n'a pour l'instant pas abouti. En effet, elle se heurte à une vive opposition des acteurs de la justice prud'homale et en particulier du SAF. Les arguments qu'il met en avant sont à prendre en compte pour l'introduction d'une réforme équilibrée :

- la compétence d'ordre public du juge prud'homale avec une exigence d'égalité de taux dans l'accès à la justice et dans l'application des règles juridiques, de protection des salariés et d'encadrement du coût de l'arbitrage.
- le risque d'accentuer le déséquilibre de la relation de travail en défaveur du salarié, dans un contexte de forte préoccupation liée à la précarité de l'emploi

Les modalités d'une telle réforme :

- La clarification du droit applicable pour éviter toute crainte quant à la légalité de l'arbitrage : malgré le principe inscrit à l'art. 2059 du Code civil, il conviendrait de rétablir la rédaction initiale de l'art. L1411-4 du Code du travail.
- L'encadrement de la procédure pour limiter les inquiétudes sur la précarité de l'arbitrage : limitation du coût, liste de personnes ayant vocation à être désignées par les parties
- Un besoin de pédagogie et d'accompagnement pour permettre l'évolution des mentalités et l'appropriation sereine de l'arbitrage comme mode alternatif de règlement des conflits individuels au travail.

2.4. La clarification du droit social et le renforcement ciblé des moyens de la justice prud'homale sont des axes complémentaires à prendre en compte

L'importance du contentieux relatif à la contestation du motif personnel du licenciement indique peut-être un manque de clarté. Il conviendrait d'effectuer une enquête sur les points de contentieux les plus fréquents. La clarification de ces notions par le biais de la loi (codification de la jurisprudence) peut être source de complexité. C'est pourquoi on proposera de procéder plutôt par du droit souple, en mettant en place une procédure participative des partenaires sociaux.

La concentration du contentieux auprès de certains Conseils et Cour d'appel incite à entamer une réflexion sur les moyens de la justice prud'homale. Dans cette perspective, plusieurs orientations sont possibles :

- la révision de la carte des juridictions prud'homales en prenant appui sur les bassins d'emploi et de population
- l'introduction accrue des procédures numériques pour dégager des marges de manœuvre en temps et en moyens financiers
- de façon plus ambitieuse, la revalorisation des crédits, en étudiant la compatibilité de cette option avec les priorités du Gouvernement et la soutenabilité budgétaire de l'Etat.