



**Compte-rendu de la conférence du club RH au CNIT de la Défense
le mardi 10 octobre 2006 autour du livre:**

« 200 ANS DE PRUD'HOMMES : QUEL AVENIR POUR LES PRUD'HOMMES ? »

Le bicentenaire des prud'hommes cette année a été l'occasion d'éditer un livre de témoignages : « 200 ans de prud'hommes, Quel avenir pour les prud'hommes » à paraître le 7 décembre 2006 (www.a2cmedias.com).

Cette conférence, présidée par Corinne Forasacco du club ESSEC RH, était animée par trois intervenants de qualité :

- **Guy CHAMPAGNE**, *Professeur de droit et de négociation. Docteur ESSEC, Chef d'entreprise*
- **Béatrice GILLARD**, *Présidente salariée du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, membre de la CGT, Bibliothécaire.*
- **Bernard ROLLET**, *Président employeur du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, membre du MEDEF, ancien chef d'entreprise.*

Guy Champagne a commencé par présenter les conseils des prud'hommes pour combattre quelques idées reçues. Tout au long de cette présentation, le public, composé d'une cinquantaine de professionnels, de conseillers et de juges, a réagi. Cet échange d'expériences, d'anecdotes et d'idées est rendu en deuxième partie de ce document. Nous espérons que ces débats se poursuivront via le blog de la formation permanente www.essec-blog.fr.

Partie I : Présentation des prud'hommes

Un bref historique :

Dés 1268, en France, les litiges entre gens de métiers sont conciliés par des probihomines. Plus tard Napoléon 1^{er} accède à la demande des fabricants de l'industrie de la soie et crée le premier conseil de prud'hommes à Lyon par *la loi du 18 mars 1806*.
En 1848, on instaure le système de parité (patrons-ouvriers) et de suffrage universel pour élire les juges.
En 1908, avant même qu'elles obtiennent le droit de vote en 1944, les femmes sont éligibles et votent aux prud'hommes.

Sur l'organisation des prud'hommes aujourd'hui :

On compte 271 conseils de prud'hommes sur le territoire et 14 646 conseillers (dont 50% salariés, 50% employeurs). Ils traitent 165 000 affaires par an. Certains conseils sont surchargés mais d'autres n'en ont que quarante par an.

Ils s'organisent en trois formations :

- *Le bureau de conciliation* avec un conseiller employeur et un conseiller salarié. C'est la première étape de l'instance, donc la première occasion pour les parties de se retrouver après le conflit. On y cherche la résolution amiable. On obtient directement la conciliation dans 10% des cas, et 40% se règlent ensuite par une transaction avant le bureau de jugement.
- *Le bureau de jugement* avec quatre conseillers est la deuxième étape des prud'hommes. Le Président en est alternativement un employeur ou un salarié. Finalement, seule une affaire introduite sur deux y est traitée.
- *Le référé* est une juridiction d'exception. Il traite les cas urgents et évidents comme les salaires non versés par exemple.

En moyenne selon les conseils, il faut compter douze à treize mois pour l'ensemble de la procédure. Enfin, on distingue cinq sections : encadrement (pour les cadres), industrie, commerce, activités diverses, agriculture.

Sur la nature des affaires :

Plus de la moitié des dossiers concerne la contestation de la rupture du contrat de travail.
25% des cas traitent le paiement d'un élément de rémunération.
9% les indemnités pour rupture du contrat.
(autre demandes 9% - contestation du motif économique de la rupture 3% - Demandes de l'employeur 1,6% - Annulation de sanction pluridisciplinaire 1% - Remises de documents (attestation,...) 0,4%)

Sur l'efficacité des prud'hommes :



Contrairement aux idées reçues, le taux de confirmation des jugements, en appel, est aussi élevé que pour les juridictions de magistrats professionnels (70%). Le taux d'appel est de 40%. Par ailleurs, il est vrai que certains conseils sont surchargés donc plus lents. À Paris, on note aussi un problème physique de manque de locaux pour traiter plus rapidement les affaires par exemple.

Les prud'hommes et la conciliation :

Le taux de conciliation officielle au CPH de Boulogne-Billancourt est d'environ 8, 20%. Mais, si l'on rajoute les désistements, retraits d'affaires, caducités, radiations, et les conciliations partielles on obtient un taux de conciliation de 38%. N'oublions pas que la devise des prud'hommes reste servir et concilier : « servat et conciliat » ! Même en phase juridictionnelle, les parties peuvent se concilier jusqu'au jour même du jugement. En revanche, il y a une opposition de principe à faire de la médiation : elle paraît inutile, rallongerait les délais.

Les relations des prud'hommes et de la Cour d'appel

Entre les deux institutions, on note un lien juridictionnel (la Cour d'appel rejuge plus en droit que les prud'hommes qui regardent aussi l'équité) et administratif. Bernard Rollet, avoue qu'il doit soigner sa relation avec le Premier Président de la Cour d'appel car c'est lui qui lui donne des crédits, des greffiers, des moyens humains !

Les évolutions possibles :

Selon Bernard Rollet, les prud'hommes doivent garder leurs principes d'élection des conseillers issus du monde du travail et la parité salariés/employeurs. L'échevinage* serait une catastrophe. Béatrice Gillard ajoute que les prud'hommes doivent rester un lieu permanent de dialogue social et de confrontation de deux logiques, celles de « la lutte des classes » provoque-t-elle.

Mais il faut envisager un regroupement des conseils de prud'hommes afin d'éviter une dispersion des moyens et une surcharge de certaines structures. L'idéal serait que chaque conseil traite en moyenne 1500 à 2000 affaires par an. Cependant, il faut conserver une justice de proximité.

Par ailleurs, Bernard Rollet préconise la suppression de la section d'encadrement apparue dans les années 70. Aujourd'hui la notion de « cadres » est très floue et cette section est surchargée avec des délais beaucoup trop longs. Pour Béatrice Gillard, il faut supprimer toutes les sections.

Enfin, en ce qui concerne le recrutement et la formation des conseillers, c'est satisfaisant dans les organisations de salariés mais pas dans celles des employeurs. Il faut s'assurer que les futurs conseillers savent rédiger, sont disponibles, connaissent un minimum de droit et s'informent de la jurisprudence.

Partie II : Les points qui font débat

L'utilité des avocats dans les affaires prud'homales ?

Deux avis contraires ont été exposés : celui des prud'hommes et celui des professionnels du public.

L'avocat peut-il représenter seul l'employeur aux prud'hommes ?

Dans le public, on y voit un gain de temps car l'organisation des prud'hommes semble mal adaptée aux agendas des employeurs, surtout dans les PME. En effet, on relate qu'à Paris les convocations sont à la journée ou à la demi-journée, sans horaires précis donc avec beaucoup d'attente. D'autres ont l'impression que leur présence est simplement inutile.

Les conseillers prud'homales défendent un autre point de vue. D'abord, Paris est une usine à mettre à part. A Boulogne-Billancourt par exemple, ils proposent une convocation à 9h ou à 10h30 mais leur planning est toujours désorganisé par les demandes de renvoi des avocats. Cette semaine, Bernard Rollet explique que sur dix affaires, il y a eu dix demandes de renvoi ! C'est parfois tactique, ou alors les délais sont jugés trop courts. Ils ajoutent que ces rendez-vous sont planifiés assez à l'avance pour permettre à l'employeur de s'organiser et prendre ses responsabilités.

Ensuite, tous les conseillers présents s'accordent à dire que la présence de l'employeur est toujours préférable. Un juge départiteur explique que même si les avocats ont bien préparé leur dossier, pour un licenciement par exemple, ils ne connaissent pas assez l'entreprise pour répondre sur tout un aspect factuel et sur la situation concrète de l'entreprise. Par ailleurs, les conseillers des prud'hommes sont des juges élus du milieu du travail : ils s'intéressent avant tout aux aspects humains et sociaux du travail et ensuite aux aspects juridiques.

Peut-on se défendre sans avocat ?



Dans le public, on pense que le soutien d'un avocat est indispensable car une défense requiert des connaissances du droit et de la jurisprudence poussées. Par ailleurs, il y a toujours un avocat dans la partie adverse. Enfin, on manque de crédibilité face au juge si l'on se défend seul.

Du côté des prud'hommes, on répond que l'on n'utilise finalement que 15 à 20 articles sur tout le code du travail, un DRH peut donc tout à fait se défendre seul. Par ailleurs, les parties sont toujours prévenues à l'avance de quelles jurisprudences il sera fait référence au jugement. Enfin, rares sont les très bons avocats ; ils rallongent souvent les délais et n'apportent pas une aide déterminante. Les débats au bureau de jugement n'ont pas du tout le même déroulement selon la présence ou non des avocats.

L'utilité effective du bureau de conciliation :

Dans le public, on ne sent pas la volonté de concilier des prud'hommes de Paris. L'oral paraît artificiel. Après les 12 ou 18 mois de délais pour la conclusion des affaires, les échanges dans le bureau de conciliation sont largement oubliés par les juges. Seule la procédure écrite reste.

On répond, qu'encre une fois Paris est à mettre à part (17000 affaires par an, 800 conseillers, pas de locaux) car pour concilier il faut pouvoir prendre du temps. Béatrice Gillard ajoute que bien souvent cette étape est méprisée par les avocats qui viennent avec comme seule idée de fixer une date pour le bureau de jugement ! Selon elle, l'oralité des débats est malheureusement un grand principe qui se perd. On s'américanise. Elle pense que s'il y avait moins d'avocats cela ne s'effilocheait pas de la sorte.

Spécificité des prud'hommes ? Relation avec la Cour d'appel :

Le public est surpris par la relation en termes de moyen de fonctionnement avec la Cour d'appel. On se demande si cela peut influencer les jugements des prud'hommes (a priori plus humains et moins juridiques).

Bernard Rollet explique qu'il ne reçoit pas de directive sur la manière de rendre les jugements. Cependant la Cour d'appel de Versailles aimerait intervenir plus, notamment en formant les conseillers. Pour l'instant les syndicats s'y opposent. Par ailleurs, relativement au quantum (indemnités versées suite à un procès), Versailles reproche aux prud'hommes de ne pas être assez généreux. De fait, la Cour d'appel condamne beaucoup plus les employeurs, ce qui peut expliquer le taux d'appel mais eux ne se laissent pas influencer. Un conseiller du public ajoute que c'est précisément parce que les conseils sont indépendants et prennent position (par exemple sur le CNE) qu'ils sont surveillés.

Licenciement économique et harcèlement moral aux prud'hommes :

En tant qu'employeur, on a le sentiment qu'il y a potentiellement des conflits éternels sur le licenciement pour motif économique ou le harcèlement moral. Quels sont les arguments pour juger ces affaires ?

Bernard Rollet souligne l'avantage d'avoir des juges qui viennent de l'entreprise. Ils sont guidés par leur expérience de terrain. Pour Béatrice Gillard, le harcèlement moral est devenu trop à la mode, il y est fait référence dans *toutes* les demandes. Ils peuvent passer à côté de certains cas car ils n'ont plus l'oreille attentive. Ce sont des dossiers à monter vraiment sur le long terme comme pour un licenciement car on ne peut pas se prononcer sans preuve. Mais il y a aussi le pénal et l'inspection du travail pour juger ce type d'affaires.

On semble confondre souffrance au travail et harcèlement moral. Le texte est très mal rédigé, et se prononce que sur les effets du harcèlement mais pas sur les agissements répétés. Par ailleurs, pour que l'employeur soit responsable, il faut qu'il ait été prévenu. Avant de quitter l'entreprise la personne doit donc préparer le jugement bien en amont.

En ce qui concerne le licenciement économique la loi est en faveur de l'employeur.

L'avenir des prud'hommes :

L'abstention des employeurs à l'élection des conseillers prud'hommes n'enlève-t-elle pas sa légitimité aux prud'hommes (taux de participation de 20% seulement) ?

Pour Bernard Rollet, l'abstention des « patrons » vient de l'idée reçue que les prud'hommes sont en leur défaveur. C'est un vrai problème, et les syndicats ouvriers et patronaux oeuvrent pour augmenter le taux de participation pour les prochaines élections prud'hommes en 2008. Selon Guy Champagne, c'est aussi la pesée du poids des syndicats qui est à questionner et qui doit se faire autrement qu'à l'occasion des élections prud'homales. Béatrice Gillard n'exclut pas la possibilité qu'on leur demande, comme c'est le cas à la sécurité sociale, de « s'auto-mandater » après l'élection de 2008. À suivre...



Poursuivez et alimentez le débat via les commentaires sur le blog de la formation permanente www.essec-blog.fr.

.../...

*

L'"échevinage" est un système d'organisation judiciaire dans lequel les affaires sont entendues et jugées par des juridictions composées à la fois, de magistrats professionnels, et de personnes n'appartenant pas à la magistrature. Les échevins sont généralement élus par des organisations professionnelles ou syndicales. En matière civile, les Tribunaux des affaires de sécurité sociale, les Tribunaux du contentieux de l'incapacité et les tribunaux paritaires des baux ruraux, sont des juridictions échevinales.