

"L'employeur qui ne comparait pas peut désormais être condamné sur le fond en conciliation"

13/06/2016



Lionel Paraire, avocat associé fondateur du cabinet Galion, décrypte les changements apportés par le décret du 20 mai 2016 en matière de procédure prud'homale.

Une place plus importante est accordée à la conciliation. Comment analysez-vous ce changement ?

L'audience de conciliation devient effectivement plus importante ; c'est un point de vigilance pour

l'employeur qui ne peut plus y aller sans préparer son dossier ou mieux encore ne pas comparaître à cette audience. Désormais, un employeur non comparant peut en effet être condamné sur le fond dès l'audience de conciliation. Auparavant, l'affaire était renvoyée devant le bureau de jugement même en l'absence du défendeur, lequel pouvait "réapparaître" au moment des plaidoiries (*).

Quelles sont les conséquences d'une véritable mise en état devant le bureau de conciliation et d'orientation instituée par le décret ?

Le BCO a des pouvoirs renforcés sur l'instruction du dossier avant l'audience de jugement. Il reste compétent jusqu'à ce que les parties plaident devant le bureau de jugement. La mise en état est importante : elle permet l'échange contradictoire et régulier des pièces et des conclusions. Tant que la mise en état n'est pas achevée, l'affaire n'est pas appelée à être plaidée. C'est le BCO qui décide de renvoyer ou non devant le bureau de jugement et qui fixe le calendrier de remise des pièces et des conclusions.

Une autre avancée à souligner concerne la remise d'un bordereau de pièces et d'un exposé sommaire des prétentions au moment de la demande, l'ensemble étant joint à la convocation des parties. Il s'agit d'une évolution intéressante pour les entreprises, car elles étaient parfois convoquées sans connaître précisément la nature et le montant des demandes. Les parties arrivaient donc devant le bureau de conciliation sans être en mesure de pouvoir concilier, car les demandes n'étaient pas bien identifiées. Cela nuisait aussi à l'évaluation du risque pour l'entreprise. C'était une particularité de la procédure prud'homale liée au principe d'oralité des débats. Mais ce souci de rapidité et d'absence de formalisme de la procédure prud'homale nuisait indubitablement à la qualité et au rôle de l'audience de conciliation.

Le principe de l'unicité de l'instance disparaît. Qu'en pensez-vous ?

C'est un dispositif qui était essentiellement défavorable aux salariés, puisque dans 99% des cas ce sont eux qui sont en demande. Toute demande dérivant du même contrat de travail devait être traitée dans une seule et même instance. Mais la durée des procédures et le raccourcissement des délais de prescription au cours de ces dernières années faisaient que le principe d'unicité de l'instance ne présentait plus beaucoup d'utilité et était de fait peu usité en pratique. Cela ne devrait donc pas changer grand-chose.

Vous êtes sceptique aussi sur les évolutions en matière de départage...

Oui, car le recours immédiat au départage suppose soit un accord des parties soit que "la nature du litige le justifie". Pourquoi les parties seraient-elles d'accord, alors que par expérience, l'une a plutôt tendance à vouloir accélérer la procédure et l'autre à vouloir la ralentir ? En fait, il n'est pas certain que cela intéresse les deux parties en même temps.

Instituer une représentation obligatoire en appel est-il un changement de taille comme certains le disent ?

Non, car il est déjà très rare que le salarié ne soit pas assisté en appel. Quant aux défenseurs syndicaux, ils pouvaient déjà intervenir en appel. Il ne s'agit donc pas d'une révolution.

La loi Macron vise à développer les modes alternatifs de règlement des litiges, que le décret détaille. Qu'en pensez-vous ? (*)

La médiation existe depuis longtemps ; il y avait de la place pour la faire exister devant les juridictions prud'homales, mais on sentait une certaine résistance, compte tenu notamment de l'existence de la procédure de conciliation. Désormais, le BCO et le bureau de jugement peuvent - quel que soit le stade de la procédure - proposer une médiation. Les conseillers peuvent désigner un médiateur si les parties sont d'accord ou leur enjoindre d'en rencontrer un. C'est un moyen de déjudiciariser le droit du travail, qui l'est beaucoup trop.

La médiation est surtout utile pour les dossiers les plus compliqués, mais aussi pour les plus simples, notamment lorsque la part d'affect est importante. Elle présente l'avantage d'être confidentielle, rapide et durable, puisque les parties vont trouver elles-mêmes, avec l'aide du médiateur, l'accord qu'elles mettront ensuite en œuvre. En revanche le décret ne règle toujours pas une question pourtant essentielle : celle du statut fiscal et social des sommes versées dans le cadre d'un accord homologué par le bureau de conciliation ou du bureau de jugement.

() L'article R.1454-13 modifié prévoit que "lorsque a jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparait pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, il est fait application de l'article L.1454-1-3 [Si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués. Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13]. Le bureau de conciliation et d'orientation ne peut renvoyer l'affaire à une audience ultérieure du bureau de jugement que pour s'assurer de la communication des pièces et moyens au défendeur".*

*(**) Lionel Paraire est également membre du Groupement des médiateurs indépendants.*

✍ Florence Mehrez

Source URL:

<http://www.actuel-rh.fr/content/l'employeur-qui-ne-comparait-pas-peut-desormais-etre-condamne-sur-le-fond-en-conciliation>