

Le Conseil de Prud'hommes de

INTRODUCTION

Le management des ressources humaines recouvre des domaines larges et complexes. Le droit du travail fait partie intégrante de la gestion du personnel. Il détermine la marge de manœuvre de toute politique RH en organisant les relations entre un employeur et un salarié. Etant ambivalent, il est par nature conflictuel, ainsi, de nombreux litiges peuvent naître de la relation de travail.

En droit du travail, la jurisprudence joue un rôle important. En effet, le contentieux judiciaire permet d'encadrer certains domaines pour lesquels il n'existe pas de loi ou de règlement. Il concerne la sphère civile, pénale, administrative ou de la sécurité sociale. Le contentieux civil regroupe deux juridictions : le Tribunal de Grande Instance et le Conseil de Prud'hommes. Le Tribunal de Grande Instance traite l'ensemble des litiges collectifs, sauf les litiges qui naissent de l'élection ou de la désignation de la représentation du personnel. Le Conseil de Prud'hommes, est compétent pour juger les litiges entre employeurs et salariés (ou apprentis) nés du contrat de travail de droit privé.

Nous avons donc choisi de présenter cet organe car il a une place importante, dans le domaine du management des ressources humaines. La loi encadre fortement la relation individuelle de travail ; les instances représentatives du personnel ainsi que, les organisations syndicales y contribuent également. Or, malgré ces précautions les employeurs et les salariés doivent régulièrement passer par le Conseil de Prud'hommes pour régler leurs litiges. En ce sens, cette institution est un outil de régulation.

Dans ce contexte il nous paraît utile de chercher en quoi le Conseil de Prud'hommes est un organe essentiel qui permet de régler les litiges nés de la relation de travail. Pour y répondre nous présenterons le Conseil de Prud'hommes, puis nous étudierons dans une deuxième partie le contentieux prud'homal, enfin, nous illustrerons notre propos par des audiences prud'homales.

1. Le fonctionnement du Conseil de Prud'hommes

1.1. Les compétences

A) Les affaires traitées

Le Conseil de Prud'hommes est chargé de concilier et, en cas d'échec, de juger les litiges individuels qui surviennent entre salariés ou apprentis et employeurs à l'occasion d'un contrat de travail ou d'apprentissage. Ainsi, le Conseil de Prud'hommes est amené à régler des litiges tels que des licenciements, indemnités de départ, clauses d'un contrat de travail jugées abusives, problèmes de primes, heures supplémentaires, etc.

Le litige doit impérativement réunir certaines conditions. Il doit être :

- **individuel et privé**, c'est-à-dire opposer un employeur à son salarié à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la résiliation du contrat de travail du secteur privé.
- **né de la relation contractuelle de travail**, ce qui exclut les artisans et autres indépendants, mais aussi les PDG et autres mandataires sociaux de sa compétence.

Par conséquent, le Conseil de Prud'hommes ne statue pas sur :

- **les procédures collectives** (règlement judiciaire ou liquidation judiciaire) : cela relève de la compétence du Tribunal de Commerce ;
- **les plans sociaux** (extinction de plusieurs contrats de travail) : il revient au Tribunal de Grande Instance de traiter ce type d'affaires ;
- **le contentieux de la Sécurité sociale ou d'accidents du travail** : c'est le Tribunal des affaires de Sécurité sociale qui est alors compétent ;
- **le contentieux de la fonction publique** (Etat et collectivités locales en tant qu'employeurs) : ils relèvent des juridictions administratives. Il y a néanmoins une exception pour les litiges nés d'un contrat emploi solidarité ou d'un contrat jeune, employés dans la fonction publique, qui relèvent du Conseil de Prud'hommes.

B) La compétence territoriale

Depuis 1979, il existe au moins un Conseil de Prud'hommes par ressort du Tribunal de Grande Instance. En 2008, le Ministère du travail dénombre 271 Conseils des Prud'hommes en France après la réforme de la carte judiciaire.

Le Conseil de Prud'hommes compétent territorialement est celui du lieu de travail de l'employé. Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil du domicile du salarié.

Sur le plan national, la juridiction prud'homale traite environ 26000 affaires par an et rend 20000 décisions. Le Conseil de Prud'hommes de Toulouse est la cinquième juridiction de France et traite entre 4000 et 5000 affaires par an.

Pour cela, il est composé d'un Président, d'un vice-président, de deux Greffiers en chef, de sept greffiers et de dix agents administratifs. Il réunit 172 conseillers prud'homaux. Cet effectif devrait être augmenté de 20 conseillers à partir de la prochaine mandature (élections prud'homales du 3 décembre 2008).

Chaque Conseil de Prud'hommes est divisé en cinq sections autonomes :

- la section de l'ENCADREMENT,
- la section de l'INDUSTRIE,
- la section du COMMERCE et des SERVICES COMMERCIAUX,
- la section de l'AGRICULTURE,
- la section des ACTIVITES DIVERSES,

comprenant chacune un Bureau de Conciliation et un Bureau de Jugement.

Les sections de l'industrie, du commerce et de l'agriculture rapprochent le juge du justiciable. En effet, le salarié sera jugé, selon l'activité de son employeur, par des hommes et des femmes proches de lui sur le plan professionnel.

Les deux autres sections sont plus particulières. La section « activités diverses » rassemble tout ce qui n'entre pas dans les trois catégories précédentes (ex. : secrétaire d'un médecin, personnel de maison...). La section « encadrement », créée sous la pression de la CGC en 1979, prend en compte le niveau hiérarchique du justiciable, peu importe son secteur d'activité. Ainsi les cadres ne peuvent pas être jugés par des ouvriers ou des employés syndiqués.

Ainsi, le conseil et la section compétents sont déterminés en fonction de l'implantation territoriale et de l'activité principale de l'employeur (existence d'un code).

1.2. Les acteurs

A) La composition

Cette institution présente l'originalité d'être paritaire. Autrement dit, un conseil comprend le même nombre de conseillers prud'homaux employeurs que de conseillers prud'homaux salariés. Cette composition paritaire est le gage de l'impartialité du Conseil de Prud'hommes, puisqu'ils devront confronter leurs avis pour trouver une solution conforme au droit.

Tous les cinq ans, les conseillers prud'homaux employeurs sont élus par les employeurs et les conseillers prud'homaux salariés, par les salariés à partir de listes syndicales. Ils sont rééligibles. Le Président et le vice-président sont élus pour un an par les conseillers de la juridiction. Il doit être présidé chaque année alternativement par un juge salarié ou employeur. Avant la nouvelle loi du 20 août 2008 concernant la représentativité syndicale, les élections des conseillers prud'homaux constituaient « le seul test national de représentativité en vraie grandeur »¹.

Les conseillers prud'homaux sont de véritables juges. Ils sont tenus aux mêmes obligations que tout magistrat, tant pour la procédure que pour le respect des normes juridiques. Pourtant, certains n'ont parfois aucune formation juridique et ne disposent que d'un temps réduit puisqu'ils continuent à travailler simultanément dans leur entreprise. Pour ces raisons, ils bénéficient d'un statut particulier. S'agissant des conseillers salariés, leurs employeurs sont tenus de leur laisser le temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions prud'homales. Leurs absences ne doivent en aucun cas entraîner de diminution de leur rémunération et de leurs avantages, d'autant que, sur demande de l'employeur, ces sommes peuvent lui être remboursées par l'Etat.

De même, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour leurs activités prud'homales est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié par rapport à son contrat de travail, aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. En outre, ce sont des salariés protégés. En effet, ils ne peuvent pas faire l'objet d'une mesure de licenciement sans l'accord de l'Inspection du Travail, selon l'article L. 2411-22 du Code du Travail.

¹ Ray J.E. (2006/2007), *Droit du travail, droit vivant*, vol. 15, Liaisons, P 47.

B) Les autres acteurs

Les salariés, apprentis ou employeurs peuvent se faire représenter par :

- un avocat ;
- un salarié ou employeur appartenant à la même branche d'activité ;
- un délégué permanent ou non d'une organisation syndicale, ouvrière ou patronale (même sans appartenance à un syndicat) ;
- le conjoint ;
- un membre de l'entreprise ou établissement pour l'employeur.

S'il dispose d'une raison valable, le salarié peut s'abstenir de venir et se faire représenter par l'une de ces personnes. Dans ce cas, le représentant du salarié dispose d'un pouvoir spécial, c'est-à-dire un document signé par le salarié, apprenti ou employeur qui indique son intention de se faire représenter. Ainsi, le DRH peut remplacer son employeur que s'il l'y autorise par écrit. Ceci vaut également pour tout délégué syndical ou conjoint.

Malgré cette possibilité, il arrive que le demandeur mène son action en justice, seul. Cette démarche est risquée ; c'est pourquoi, elle est rare, d'autant qu'il est possible de faire une demande d'aide juridictionnelle à tout moment de la procédure.

1.3. La procédure

Dans le cadre de leur mission, les conseillers prud'homaux sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Ils peuvent donc siéger en bureau de conciliation ou en bureau de jugement. Ainsi, nous pouvons partager la procédure prud'homale en deux parties.

A) La partie amiable

La Saisine

La procédure est gratuite et orale. Elle a vocation à être proche du justiciable, qui n'est pas obligé de faire appel à un avocat. La saisine est très simple ; il suffit de remplir une demande de convocation. Ce formulaire à remplir est une feuille recto verso comprenant des informations sur celui qui est l'origine de la demande (le demandeur), sur son adversaire ou

sur les parties mises en cause (le défendeur) et les chefs de la demande, c'est-à-dire les sommes réclamées pour chaque grief (*cf. annexe : Demande de convocation*).

Dans 99% des cas, c'est un salarié qui est demandeur.

Il existe trois façons de saisir le Conseil de Prud'hommes :

- la demande peut être adressée en lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe ;
- elle peut être directement formée au greffe ;
- ou bien, faire l'objet d'une assignation rédigée avec l'aide d'un avocat.

Ce formulaire doit être rempli de manière rigoureuse car le Conseil de Prud'hommes ne peut accorder que ce qui est demandé. C'est la règle de l'ultra petita. D'autre part, le Conseil est régi par le principe de l'unicité de l'instance. Cela signifie que toutes les demandes découlant d'un même contrat de travail doivent être formulées lors d'une même instance, c'est-à-dire qu'il ne peut pas y avoir plusieurs procès pour un même contrat de travail. Par contre, il est possible, à tout moment durant la procédure, même pendant l'appel, de modifier sa demande ; mais, il est impossible de revenir sur des faits antérieurs à la décision du Conseil de Prud'hommes : le demandeur ne peut agir que sur les faits postérieurs.

Dans tous les cas, le Président du Conseil vérifie s'il est compétent pour statuer et peut ainsi ordonner un changement s'il estime que l'affaire a été mal dirigée.

La première phase de la procédure est la conciliation.

Le bureau de conciliation

Suite à la saisine, les parties sont convoquées devant un bureau de conciliation, composé d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur, pour tenter de fixer un accord à l'amiable. Ce passage est obligatoire. Les deux parties doivent se présenter en personne. Néanmoins, dans certains cas, il est possible de se faire représenter. Cependant, les parties concernées ont tout intérêt à venir se présenter, car l'expression « les absents ont toujours tort » risquerait de se vérifier. C'est un examen à huit clos de l'affaire afin que la discussion soit libre. Donc, le public n'y est pas admis à l'instar du bureau de jugement.

Le bureau de conciliation est tenu au moins une fois par semaine. Dans la pratique et selon les besoins, les sections, particulièrement celle de l'encadrement, organisent une

deuxième séance pour faire face au nombre d'affaires et pour essayer de rattraper les éventuels retards.

Les conseillers prud'homaux sont très attachés à cette procédure qu'ils considèrent comme un examen amiable du différend qui oppose les parties. L'objectif de cette procédure prud'homale est de trouver un compromis entre les parties. Celui-ci est recherché à tout moment de la procédure. Ainsi, le choix d'une conciliation doit s'étudier avec sérieux en mesurant les risques encourus et l'impact d'un contentieux sur l'image de marque de l'entreprise et sur l'ensemble du personnel. Si les arguments développés par le salarié sont pertinents et solides, il peut être judicieux de trouver un compromis pour éviter une procédure longue et coûteuse qui nuira à terme à l'image de l'entreprise.

La conciliation peut être partielle, lorsque les parties trouvent un accord uniquement sur certains points, ou totale. La procédure est alors terminée. Le procès-verbal est dressé ; il peut avoir une valeur exécutoire, c'est-à-dire que les décisions doivent être immédiatement exécutées. Un recours contre le procès-verbal de conciliation ne peut être formé que si le bureau de conciliation dépasse ses prérogatives ou commet un acte irrégulier.

La conciliation totale n'arrive que très rarement. Cependant, en cas d'échec de la conciliation, les parties peuvent trouver un accord à tout moment de la procédure. A défaut, c'est la phase contentieuse qui commence.

B) La partie contentieuse

Le bureau de jugement

En l'absence d'accord complet, le dossier est renvoyé devant le bureau de jugement de l'une des cinq sections. Ce bureau est composé de deux conseillers salariés et de deux conseillers employeurs. Ils sont chargés d'entendre les parties, de délibérer et de prononcer une décision. Cette formation est complétée par un greffier qui a entre autres en charge les formalités administratives telles que la convocation des parties ou la notification du report éventuel de l'affaire. Son rôle est essentiel car il garantit le respect de la procédure prud'homale et veille aux droits des parties dans la mise en œuvre des circuits de procédure. Par sa signature, il authentifie le travail réalisé par le juge et assure le respect des règles de procédure.

A l'inverse de la conciliation, les conseillers prud'homaux trancheront en faveur du demandeur ou du défendeur dans un délai moyen de 11 mois, entre le dépôt de l'assignation et le prononcé du jugement (selon l'encombrement du Conseil des Prud'hommes).

Lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée par le bureau de jugement, un ou deux conseillers rapporteurs sont nommés pour mettre l'affaire en état d'être jugée : ils peuvent ainsi effectuer des auditions ou réclamer des documents, des justifications.

Le bureau de jugement est le lieu des débats entre les parties.

Les débats

Les deux parties sont convoquées par un greffe du Conseil de Prud'hommes :

- soit verbalement si les deux parties sont présentes lors de la tentative de conciliation avec remise d'un bulletin de renvoi ;
- soit par lettre recommandée avec avis de réception si l'une des parties est absente.

A l'audience, les parties exposent leurs arguments et leurs demandes. La procédure est orale : les parties peuvent reformuler et modifier oralement leurs demandes écrites. Les conclusions écrites sont facultatives, et il est possible de remettre au bureau des notes, des observations écrites, des attestations de témoins, des dossiers. Le renvoi de l'audience peut être demandé par simple courrier.

Si le demandeur ne se présente pas sans motif légitime, le défendeur pourra demander qu'une décision soit prise en son absence.

Si le défendeur ne se présente pas, il risque d'être condamné en son absence.

Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision afin de prévenir un dommage grave ou faire cesser une activité illicite.

La formation de référé

Chaque Conseil de Prud'hommes comprend une formation compétente pour statuer en référé, composée de deux conseillers (un employeur, un salarié). Ils peuvent prendre des décisions en statuant en urgence (accorder une provision sur salaire, faire cesser une situation illicite relative à l'hygiène ou à la sécurité par exemple, etc.).

A noter que, le versement de provisions est plafonné à six mois de salaire et ne peut être effectif qu'avec la remise de documents et d'éléments de preuve incontestables. Cette mesure intervient à la demande du salarié afin de réparer des problèmes alimentaires et de désengorger les tribunaux. Mais cette hypothèse n'arrive que très rarement, les affaires sont souvent très complexes.

Le jugement

Le jugement est rendu en délibéré, c'est-à-dire que les juges se retirent pour prendre leur décision. Les décisions du bureau compétent sont prises à la majorité absolue. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, le paritarisme employeurs/salariés n'est pas source de nombreux blocages. « Qu'on soit ouvrier ou chef d'établissement, on tombe vite d'accord sur l'existence d'une faute professionnelle »².

Néanmoins, le nombre de conseillers employeurs et de conseillers salariés étant en pair, un risque de partage à égalité des voix est possible. En effet, il arrive que pour des questions de principe, le bureau de jugement se divise. Dans ce cas, la loi règle cette hypothèse en renvoyant l'affaire sous un mois devant le bureau de jugement qui sera alors présidé d'un juge départiteur. C'est un juge professionnel du Tribunal d'Instance mais non spécialisé en droit du travail.

La décision rendue sous sa présidence allonge sensiblement la durée du procès, y compris en référé. Les délibérations peuvent être plus ou moins longues. Cela dépend en grande partie de la personnalité et de l'expérience des conseillers. En moyenne, un Conseil traite cinq affaires par audience.

Le salarié devra ultérieurement faire exécuter la décision si elle lui est favorable. Or l'employeur condamné n'y met pas toujours beaucoup d'empressement. C'est l'avantage de la transaction en amont dans l'entreprise, ou de la conciliation en aval. Parfois, l'exécution est mieux assurée après le bureau de conciliation.

Le recours

En principe, le recours a un effet suspensif, c'est-à-dire que la décision ne peut pas être exécutée, sauf quand l'exécution provisoire a été ordonnée ou qu'elle est de droit.

² Ray J.E., (2006/2007), Droit du travail, droit vivant, vol. 15, Liaisons, p. 48.

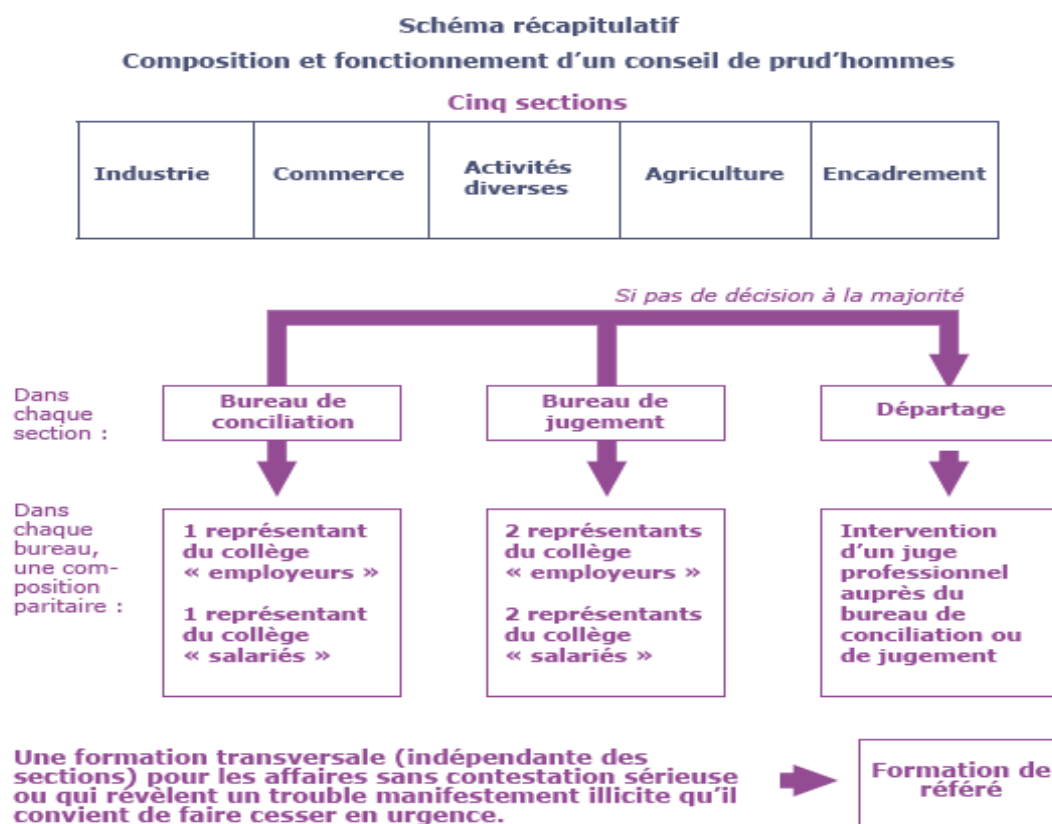
Si l'enjeu financier de la demande est inférieur à 3980 euros (somme fixée par décret le 1^{er} janvier 2004), le conseil statue en premier et dernier ressort. Le pourvoi devant la Chambre sociale de la Cour de cassation est alors le seul recours possible.

Au-delà de ce chiffre, il est possible de saisir la Cour d'appel pour qu'elle rejuge l'affaire. L'appel va suspendre l'exécution du jugement, sauf pour les décisions qui concernent la rémunération, dans la limite de 9 mois de salaire. Si l'arrêt rendu ne satisfait pas non plus, l'affaire pourra être portée devant la Cour de Cassation.

A priori, la Cour de cassation intervient seulement lorsqu'un litige est récurrent afin de prendre une décision de principe qui fera jurisprudence.

S'il s'agit d'une procédure en référé, le seul recours possible est l'appel, mais celui-ci doit être formé dans les quinze jours. Toutefois, il est possible de faire un pourvoi dans les deux mois de la décision en cas de vice de forme. Dans cette hypothèse, il y aura assistance obligatoire d'un avocat auprès de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat.

Le schéma suivant résume bien ce que nous venons de décrire précédemment :



2. Le contentieux prud'homal

Notre démarche ne serait pas complète si nous abordions uniquement le déroulement du processus. Nous avons été curieux de connaître les litiges les plus fréquents afin de pouvoir déterminer les points sur lesquels les employeurs et les RRH devraient être vigilants.

2.1. Les statistiques

Pour une vision large du nombre d'affaires traitées chaque année au conseil de prud'hommes de Toulouse, voici un tableau de bord de ces trois dernières années.

	Années	Affaires en cours au début de la période	Saisines du conseils au cours de la période	Affaires terminées au cours de la période				
				Conciliations totales	Décisions du fond			
					Total	Juge départiteur	Autres fins	Total
Contentieux général								
Agriculture	2005	25	16	1	17	3	5	23
	2006	21	13	1	10	3	3	14
	2007	19	19	9	14	3	6	29
Commerce	2005	1304	1102	53	651	172	381	1085
	2006	1314	971	55	573	115	225	964
	2007	1311	1147	60	650	117	242	1063
Activités diverses	2005	958	698	13	431	95	304	748
	2006	914	745	26	348	93	240	614
	2007	841	606	39	371	97	295	705
Encadrement	2005	1070	645	17	528	179	250	795
	2006	919	569	16	446	125	190	652
	2007	841	593	10	364	180	180	561
Industrie	2005	879	725	29	335	78	470	834
	2006	771	545	26	286	85	305	617
	2007	688	647	21	307	96	283	611
moyenne totale des trois années	2005-2007	3958	3014	125	1777	480	1126	3105
Référés	2005	120	800	2	396	9	409	780
	2006	142	722	2	285	3	437	724
	2007	141	710	0	378	4	368	746

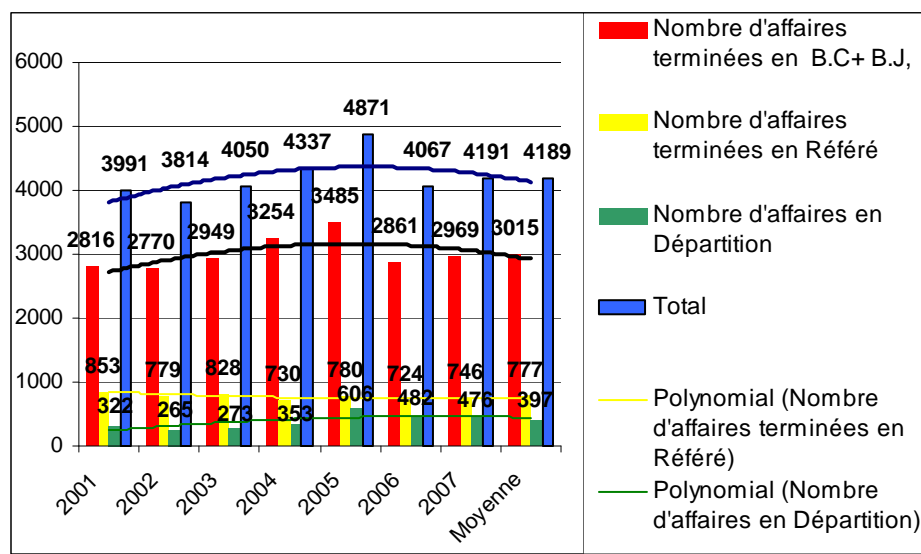
Ce tableau nous indique le nombre d'affaires par section, avec le stock d'affaires non traités en début de période, le nombre de nouvelles affaires, le nombre d'affaires traitées au cours de la période et comment.

Par ce biais, on constate que la plus grande part de l'activité prud'homale, concerne les sections commerce et encadrement représentant 56 % de l'activité, pour un nombre total moyen de 3000 nouvelles affaires au cours des 3 dernières années. Nous remarquons une constance du point de vue du nombre de nouvelles affaires, ce qui signifie qu'il n'y a pas de tendance à la hausse des saisines (sur ces trois années d'observation). Il faudrait certainement observer des statistiques à long terme pour déduire une tendance significative.

Suite à divers entretiens avec des conseillers salariés et des conseillers employeurs, et grâce au soutien du Directeur de Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse, nous avons identifié quelques particularités. Il semble que depuis quelques années, les litiges sur le harcèlement moral et les actes discriminants soient en nette augmentation. Selon les propos recueillis auprès du Directeur de Greffe, les personnes qui auraient subis ces actes se taisent de moins en moins et acceptent plus volontiers de se défendre. Cela s'explique par le fait que la loi a fait de nombreux progrès à ce sujet notamment en créant la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité) dont les pouvoirs ont été renforcé par la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006,. Ces évolutions ont contribué à rendre la société plus réceptive à ces problématiques

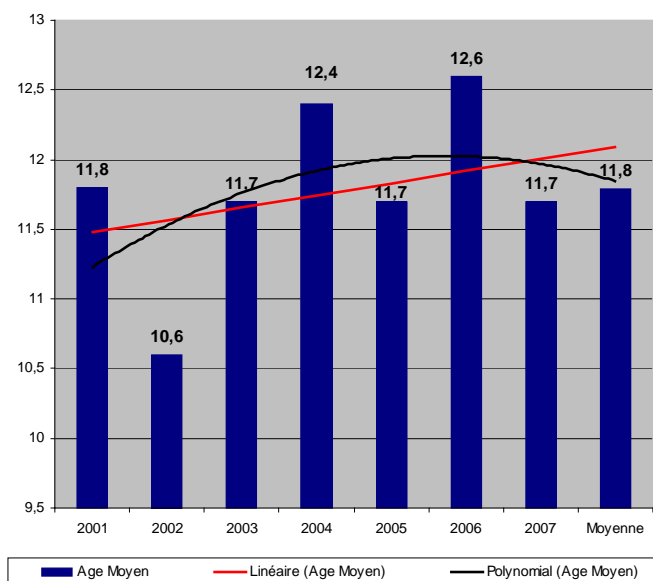
Par ailleurs, des litiges sur les aspects plus administratifs peuvent naître concernant, par exemple, les justifications des dépenses professionnelles (notes de frais). Notons enfin, que les mesures de référé concernent le plus souvent les demandes de paiement des salaires.

**Nombre d'affaires terminées en Bureau de Conciliation (BC),
Bureau de Jugement (BJ), Référé, Département.**

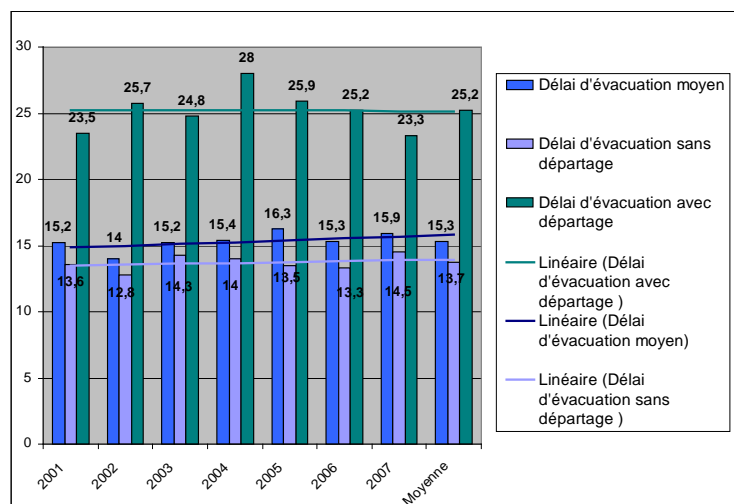


Cet histogramme met en lumière l'évolution entre 2001 et 2007 du nombre d'affaires clauses en fonction des différents bureaux. La tendance semble légèrement à la hausse particulièrement entre 2001 et 2005. Cependant sur la période 2001-2007, la moyenne constatée est d'un total de 4189 affaires clauses tous bureaux confondus, sans grande variation notable.

Age moyen du stock en mois

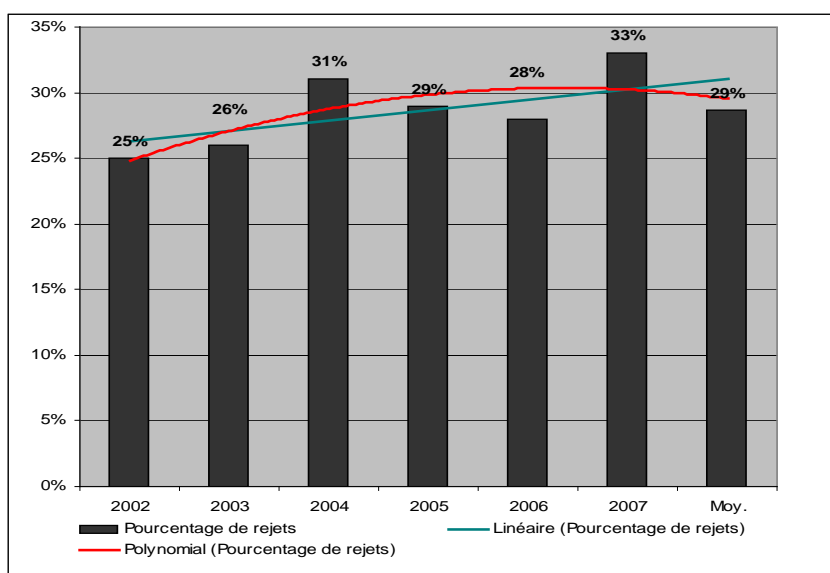


Délai d'évacuation en mois



Le premier tableau révèle l'âge moyen du stock, c'est-à-dire, répond à la question combien de temps faut-il pour écouler le stock d'affaire en cours, en excluant les nouvelles affaires. Nous constatons ainsi une forte croissance sur la période 2001-2006 passant de 11,8 mois de traitement à 12,6 mois. Par ailleurs, selon le deuxième tableau, le délai d'évacuation c'est à dire le temps de traitement d'une affaire est en moyenne de 13,7 mois sans départage mais atteint 25,2 mois avec départage.

Pourcentage de rejets (demandeurs déboutés)



D'après ces graphiques réalisés par M DAVID, Vice président du Conseil de Prud'hommes, on constate qu'il y a plus de 4000 nouvelles affaires par an qui s'ajoutent au stock non écoulé. Par ailleurs, la durée moyenne d'évacuation des affaires est de 15 mois sauf en cas de départage et qu'un tiers des demandes sont déboutés. De manière générale, deux tiers des affaires concernent des contestations de licenciement ou des demandes d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail.

A priori, seulement 15% des dossiers sont résolus par le départage. Il est difficile d'écouler le stock, d'autant que le Conseil de Prud'hommes de Toulouse n'a pas tiré de bénéfices de la réforme de la carte judiciaire par décret du 15 février 2008 qui consistait à regrouper les tribunaux.

2.2. Les audiences prud'homales et les ressources humaines

A) Regards sur les audiences prud'homales

Etre Conseiller prud'homal

Dans la pratique, seulement ¼ des conseillers sont réellement présents. La plupart utilise leur mandat à minima, c'est-à-dire une semaine par mois. Certains ne réalisent souvent pas l'ampleur de la tâche qui leur est confiée lorsqu'ils sont élus. Il arrive donc que certains démissionnent. Il s'avère plus difficile de trouver des conseillers prud'homaux employeurs que salariés. De part leurs fonctions, ils sont en effet moins nombreux et moins disponibles.

En conciliation, les parties sont appelées par le greffier. Pour débiter, l'un des deux conseillers explique le but de la conciliation et rappelle aux avocats présents qu'ils ne sont pas là pour plaider. L'objectif de la manœuvre est d'arriver à un accord. C'est toujours le demandeur qui commence à exprimer les faits de manière brève. Puis, c'est au tour du défendeur.

L'illusion de la conciliation

La réussite de la conciliation est largement conditionnée par les enjeux financiers du dossier. En ce sens, le résultat varie en fonction de la section compétente.

Dans la section « Agriculture », par exemple, le niveau de salaire est moindre, donc les sommes demandées sont moins importantes ; ainsi la conciliation a plus de chances d'aboutir. En revanche, dans la section « Encadrement », on arrive très vite à des montants exorbitants, qui bloquent la conciliation. Un conseiller Encadrement nous a confié qu'il n'avait assisté qu'à trois conciliations en quinze ans d'exercice.

La séance dure entre 10 et 15 minutes. Elle permet aux conseillers d'avoir une première appréciation de l'affaire. L'entretien se termine par l'annonce des dates concernant la remise des conclusions et la convocation au bureau de jugement. Les dates proposées sont parfois lointaines, c'est pourquoi, à chaque audition à laquelle nous avons assisté, le Président « éprouvait le besoin de justifier » les dates annoncées.

L'atmosphère est plutôt conviviale, d'autant que, les avocats se connaissent. D'autre part, les parties adverses se comportent correctement et avec un certain respect de l'autre.

La principale cause d'échec de la conciliation que nous avons relevés est liée au quantum c'est-à-dire aux sommes demandées par les parties. Ces sommes sont des dommages-intérêts, des indemnités de rupture, des indemnités de congés payés, qui non seulement peuvent se cumuler mais peuvent représenter des sommes très importantes, dans la section encadrement. En effet, lorsque le quantum de l'affaire dépasse 4000 €, il est plus difficile de concilier. Le montant maximum répertorié dans cette section est de 1,5 millions d'euros.

Un autre facteur d'échec peut être associé aux comportements des parties. Intuitivement, on imagine que lorsque les parties en arrivent au Conseil des Prud'hommes, leurs comportements sont déjà prédéterminés en fonction de l'enjeu de l'affaire. Ainsi, certains ne voudront ni céder quoique ce soit à l'autre, ni envisager de compromis.

La phase décisive : le bureau de jugement

En bureau de jugement, chacun des justiciables se présente. Ils sont appelés ou renvoyés si le dossier est incomplet. Lorsque cela est fait, les parties d'une affaire sont convoquées à tour de rôle dans la salle dédiée aux jugements. Le public peut y assister.

Chacun des avocats, à commencer par celui du demandeur, s'exprime debout devant quatre conseillers prud'homaux médaillés. Ils énoncent rapidement à tour de rôle leurs chefs de demande (sommes demandées) et en vertu de quoi (articles du code de travail).

Puis, alternativement ils font part de leurs arguments, appuyés d'attestations, de références à des jurisprudences, de documents pertinents. Ils ne communiquent pas directement entre eux, mais s'affrontent au regard des Conseillers. La qualité de ce monologue tient beaucoup en la personne de l'avocat.

Les Conseillers écoutent et prennent des notes. Le Président n'intervient que pour gérer le temps et fixer une date en fin de séance. La formation en référé se passe pratiquement de la même manière, avec un temps plus limité (environ dix minutes par affaire).

Selon Monsieur SICcart, conseiller employeur, établir le jugement d'une affaire n'est pas une chose facile, il ajoute que 40% de l'issue du litige dépendra de l'appréciation qu'en feront les conseillers. Selon lui, chaque élu des prud'hommes ayant une appartenance syndicale (plus ou moins marquée), il faut pouvoir et savoir analyser les faits en dépassant ses convictions politiques et syndicales.

B) La place des DRH dans l'activité prud'homale

Des réactions mitigées par rapport à la prédominance des DRH chez les conseillers employeurs

Le DRH est un acteur du Conseil des Prud'hommes. Son statut unique lui permet d'être à la fois un conseiller prud'homal employeur, mais aussi être du côté des justiciables soit en tant que demandeur, soit en tant que défendeur.

En pratique, environ deux tiers des conseillers prud'homaux employeurs sont des DRH.

Nos rencontres ont mis en évidence des réactions mitigées par rapport à l'ambivalence du rôle des DRH. Leur présence au sein du Conseil en tant que conseillers employeurs peut en effet sembler paradoxale car les DRH sont à la fois proches des salariés et de la direction. C'est pourquoi certains sont sceptiques par rapport à leur légitimité.

Lorsqu'ils siègent, certains des conseillers rencontrés, estiment qu'ils ont un comportement différent des véritables employeurs. A ce titre, nous avons eu l'opportunité d'interviewer, le Président de la section « Activités diverses » Monsieur SAINT-AUBIN.

Selon lui, les DRH sont des personnes possédant généralement des bases solides en droit du travail, qui sont à l'aise avec les diverses normes juridiques : code du travail, conventions collectives et accords collectifs de leur secteur. Ce sont, selon ses propos, des « instruments au service de la défense des intérêts de l'employeur, si bien que sur des questions de principe, ils craignent souvent de créer une jurisprudence favorable aux salariés ».

Les qualités relationnelles et humaines, indispensables à tout DRH, ne semblent pas être visibles au premier abord. Ils sont perçus comme pragmatiques et rigoureux.

Bien que dans les grandes entreprises les DRH soient assimilés à l'employeur (car sont inscrits au registre du commerce), il ressort néanmoins, au fil des entretiens, que Chef d'entreprise et DRH aient une vision souvent différente des salariés et des litiges. Ceci s'explique par le fait que ce dernier soit davantage en contact avec les employés. L'aspect social de la fonction RH revient fréquemment lors des entretiens, chaque conseiller sans exception en souligne l'importance. Selon eux, un bon DRH est celui qui laisse sa porte ouverte aux salariés. Car en plus d'instaurer de bonnes relations, cela permettrait d'éviter certains conflits au conseil des Prud'hommes.

Pour étudier son rôle en tant que justiciable, nous avons rencontré Monsieur MADER, le Président de la section « Encadrement ». Il semblerait, selon ses propos, que très peu de DRH interviennent à la place des employeurs pour les représenter en conciliation dans les PME. Ils

préfèrent souvent faire appel à un avocat. Leur absence ne permet pas de réaliser une conciliation, pourtant, celle-ci n'est pas sanctionnée.

Le DRH sera généralement plus impliqué dans les grosses entreprises, et représentera souvent son employeur dans les audiences prud'homales.

La progression des litiges dans la section Encadrement

Par ailleurs, Monsieur MADER constate actuellement une nette progression des affaires liées aux salariés cadres (+ 20% entre 1995 et 2008) avec environ 700/800 affaires concernant des cadres par an. Ainsi, l'encadrement représente la troisième section la plus importante après celle du commerce et celle des activités diverses.

Pourtant, jusqu'en 1995, le nombre d'affaires prud'homales concernant l'encadrement était le plus faible. En effet, les cadres ne saisissaient que très rarement le conseil. Selon notre interlocuteur, cette augmentation s'explique par une diminution du droit de la protection des cadres, ainsi que par un moindre attachement à l'entreprise.

Concernant les litiges, il confirme que 80% des saisines sont émises pour la contestation de la rupture du contrat. En général, la nature des licenciements en cause concerne aussi bien le motif personnel qu'économique. Il met également en évidence les situations de « mise au placard doré » des cadres. C'est une sorte de promotion qui pourrait être assimilée à du harcèlement moral car le cadre est mis en retrait de l'entreprise. Il fait toujours parti de l'effectif mais n'a plus de contribution effective.

Cependant, le Président ajoute qu'il est très difficile pour les conseillers prud'hommes de qualifier cette situation de harcèlement moral. De plus, très peu d'affaires de ce type sont rapportées. Selon lui, pour conserver leur image, les entreprises préfèrent engager des négociations, avant d'arriver au Conseil des Prud'hommes. Les salariés acceptent ainsi la transaction car ils préfèrent quitter l'entreprise avec une compensation monétaire plutôt que de risquer une décision défavorable et une publicité de l'affaire.

Souhaitant en savoir davantage sur ce sujet, nous avons pu obtenir un entretien avec Monsieur SICcart, ancien DRH siégeant à la section encadrement, du côté employeur. Selon lui, 80% des affaires de cette section concernent les commerciaux et les ingénieurs. Les litiges sont neuf fois sur dix le fait d'une réorganisation dans l'entreprise et/ou d'un changement de direction.

Comme nous l'avait affirmé Monsieur MADER, la « mise au placard doré » est également un motif récurrent, surtout dans les grandes entreprises. Mais, ce type d'affaire est généralement difficile à juger pour les conseillers. Il arrive par conséquent que ces derniers se rendent dans l'entreprise en question afin d'y mener une enquête. Cela même s'ils disposent d'attestations de salariés encore présents ou non dans l'entreprise.

Le rôle préventif du DRH

Monsieur MADER nous a également donné son point de vue concernant le rôle du DRH dans les situations de conflits. Il explique que pour les éviter, il doit tout mettre en œuvre pour respecter la réglementation.

Ceci est d'autant plus important que les litiges ont un coût financier (honoraires des avocats, indemnités en cas d'échec, etc.), font perdre du temps (recherche de preuves et d'arguments, temps des décisions, durée globale de l'affaire, etc.), et peuvent non seulement nuire à l'image de l'entreprise mais aussi, à la pérennité des plus fragiles.

Cependant, il reconnaît que malgré les précautions prises, le DRH est humain et que l'erreur n'est pas inévitable. En soit, que tout DRH sera un jour ou l'autre confronté à un litige au Conseil des Prud'hommes.

Mais lors d'un litige, le DRH aura un rôle très important en amont. C'est celui qui mettra en forme et montera le dossier, fera les recherches nécessaires afin de l'enrichir de plusieurs éléments clés. D'ailleurs, souvent le DRH a une meilleure connaissance du dossier du litige que l'avocat qui plaidera au conseil.

CONCLUSION

Unique au monde, le Conseil de prud'hommes joue un rôle essentiel dans la régulation et l'application du droit social en jugeant les contentieux nés de la relation contractuelle entre employeurs et salariés. Singulier, sa parité entre les conseillers empêche toute influence extérieure, et assure ainsi aux justiciables des décisions impartiales prises par des femmes et des hommes travaillant en entreprise, connaissant les relations de travail, ses conventions et ses usages. Ces derniers ont une lourde responsabilité à juger des litiges du droit du travail parfois juridiquement complexes et souvent humainement douloureux pour les parties.

Pour un Directeur des Ressources Humaines le risque de contentieux est important et peut engendrer des coûts non négligeables pour l'entreprise. C'est pourquoi, il faut être particulièrement vigilant quant au respect des règles et procédures. Les points sensibles remarqués sont les licenciements, les discriminations, les notes de frais et les harcèlements. Sur ces thématiques, il faut appeler les DRH et les étudiants en RH à une plus grande vigilance.

L'une des missions du DRH est de maîtriser les risques de contentieux. Pour cela, il doit limiter les risques potentiels dans la mise place de la politique décidée par son employeur. Le DRH joue donc un rôle clef puisqu'il est le garant de la paix sociale et doit être le tampon entre la politique du directeur et les attentes des salariés. En ce sens, il doit travailler en étroite collaboration avec le Conseil de Prud'hommes.

Ce dernier est un acteur fondamental dans la défense des intérêts des employeurs et des salariés. Cependant, malgré sa grande utilité, il se caractérise par une certaine lenteur en ce qui concerne la durée de traitement des affaires. De plus, le taux d'abstention record des élections de 2008 (75%) semble refléter un certain désintéressement ou une méconnaissance de cette institution de la part des acteurs du monde du travail.

Ce projet, riche en expériences et en rencontres, nous a permis d'appréhender le fonctionnement du conseil des prud'hommes, mais surtout de nous sensibiliser au rôle central du service des Ressources Humaines dans le cadre de litiges.

Fiche réalisée par :

Guillaume LEBRUN	<i>guillaumelebrun@hotmail.com</i>
Myriam LOUIS	<i>myriam.louis@wanadoo.fr</i>
Aurore MOYEN	<i>aurore.moyen@laposte.net</i>
Caroline PALAU	<i>caroline.palau@yahoo.fr</i>

Bibliographie :

Ouvrages :

- ◆ A2C MEDIAS, *Les prud'hommes : 200 ans, quel avenir ? Quel mode d'emploi ?*, A2C MEDIAS Edition : Paris, Collection société & actualité, 2006
- ◆ CHARLET G., *Statistiques Année 2007, période du 01/01/2007 au 31/12/2007.*
- ◆ Ray J.E., (2006/2007), *Droit du travail, droit vivant*, vol. 15, Liaisons.

Sites :

- ◆ www.prudhommes.gouv.fr
- ◆ www.travail-solidarite.gouv.fr
- ◆ www.lexinter.net
- ◆ www.juritravail.com
- ◆ www.inforeg.ccip.fr
- ◆ www.legifrance.fr
- ◆ www.travail.gouv.fr
- ◆ www.wikipedia.org

Entretiens avec des professionnels :

- ◆ M. CHARLET, Directeur de Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse ;
- ◆ M DAVID, Vice président du Conseil de Prud'hommes ;
- ◆ M. MADER, Président de la section « Encadrement » ;
- ◆ M. SAINT-AUBIN, Président de la section « Activités diverses » ;
- ◆ M. SICCART, Conseiller « Encadrement ».

Remerciements :

Nous souhaitons adresser nos plus sincères remerciements à ceux qui, en nous consacrant leur temps, ont fait de cette expérience un moment profitable.

Ainsi, nous remercions Messieurs CHARLET, DAVID, MADER, SAINT-AUBIN et SICCART, qui ont su nous faire bénéficier de leurs expériences avec passion et pédagogie.

Annexes :



N°

Répertoire Général Civil

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE

6, rue Deville - B.P. 58030 31080 TOULOUSE Cedex 6 - ☎ : 05.62.30.55.70 - Fax : 05.62.30.81.17

DEMANDE DE CONVOCATION

AUDIENCE DE :

- CONCILIATION
- JUGEMENT
- REFERE

Au Verso Objet de la Demande



M. M^{me} M^{lle}

-
-
-

EN CE QUI VOUS CONCERNE

Nom & Prénoms : Date de naissance(*) :

..... Lieu de naissance :

(écrire en lettres majuscules) (Pour un mineur assisté de son tuteur, indiquer les noms et prénoms du tuteur) Nationalité :

Adresse :

PROFESSION : CADRE ? OUI NON

S'il s'agit d'une Société :

Dénomination :

Adresse ou Siège Social :

Activité Principale : Code NAF/APE :

Représenté, assisté : Aide Juridictionnelle :

(*) Obligatoire

DEMANDEUR

EN CE QUI CONCERNE VOTRE (VOS) ADVERSAIRE (S) OU PARTIE MISE EN CAUSE

(*) N° SIRET/SIREN Obligatoire ou date de naissance si l'employeur n'est pas une société

Nom & Prénoms : Date de naissance(*) :

Adresse :

Profession : Si le défendeur est salarié
Indiquer s'il est cadre OUI NON

S'il s'agit d'une Société :

Dénomination :

Adresse ou Siège Social :

Activité Principale : N° SIRET/SIREN(*) :

..... CODE NAF/APE :

L'Entreprise est-elle en Redressement ? OUI NON ou en Liquidation Judiciaire ? OUI NON

Parties Mises en Cause :

Mandataire Liquidateur :

Administrateur :

Représentant des Créanciers :

DEFENSEUR

Renseignements Complémentaires

Date d'embauche dans l'entreprise : Date de cessation des fonctions :

Nombre de salariés dans l'entreprise : moins de 11 plus de 11 Dernier salaire brut :

S'agit-il d'un Licenciement pour Motif Economique ? : OUI NON

Si Oui Contestez-vous le Motif ? : OUI NON

S'agit-il d'un Contrat Nouvelles Embauches ? (C.N.E) : OUI NON

Mettre une croix
dans la rubrique
concernée



CHEFS DE LA DEMANDE

Noter les sommes réclamées en face de la rubrique correspondante

Euros (€)

Centimes

<input type="checkbox"/>	Annulation de sanction :		
<input type="checkbox"/>	Résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage :		
<input type="checkbox"/>	Constatation de la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur :		
<input type="checkbox"/>	Salaire :		
<input type="checkbox"/>	Rappel de salaire :		
<input type="checkbox"/>	<u>Demande de requalification</u> du CDD en CDI :		
<input type="checkbox"/>	Commissions :		
<input type="checkbox"/>	Frais de déplacement :		
<input type="checkbox"/>	Heures supplémentaires :		
<input type="checkbox"/>	Indemnité de repas (panier) :		
<input type="checkbox"/>	Indemnités de congés payés :		
<input type="checkbox"/>	Certificats pour la caisse de congés payés :		
<input type="checkbox"/>	Indemnité compensatrice de préavis :		
<input type="checkbox"/>	Indemnité de licenciement :		
<input type="checkbox"/>	Indemnité de clientèle :		
<input type="checkbox"/>	Dommmages pour non-respect de la procédure :		
<input type="checkbox"/>	Dommmages pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :		
<input type="checkbox"/>	Dommmages intérêts pour rupture abusive :		
<input type="checkbox"/>	Article 700 (NCPC) :		
<input type="checkbox"/>	Autres :		

Noter les documents réclamés à votre adversaire

<input type="checkbox"/>	Certificat de travail :
<input type="checkbox"/>	Attestation pour l'Assedic :
<input type="checkbox"/>	Bulletin(s) de paye, période(s) :
<input type="checkbox"/>	Autre(s) document(s) (préciser la nature) :

Cadre réservé à l'administration

Date de dépôt

Signature