ONSEIL SUPERIEUR DE LA PRUD'HOMIE

PROCÉDURE PRUD'HOMALE : ORALITÉ ET CONTRADICTION

La **documentation** Française

Dominée par une exigence de simplicité et de rapidité, la procédure prud'homale est orale. Dépouillée du formalisme qui pourrait en détourner les plaideurs, il lui faut malgré tout préserver le droit inaliénable de chacun à n'être jugé qu'après avoir été mis en mesure d'assurer sa défense : la procédure prud'homale est contradictoire.

Oralité et contradiction peuvent se compléter comme se contredire. Répondant à la crainte que des dysfonctionnements ne compromettent l'équilibre subtil du procès prud'homal, la présente étude, réalisée par des universitaires participant à la formation des prud'hommes, s'articule autour d'un triple objectif :
– analyser les principes juridiques présidant à la confrontation oralité-contradiction afin de cerner les obligations et la marge de manœuvre des parties ;
– dégager les pratiques relatives à la conciliation opérée en la matière, à l'aide d'une enquête conduite auprès de l'ensemble des conseils (présidents et vice-présidents, juges départiteurs, greffiers en chef, avocats et défenseurs syndicaux) ;
– soumettre à l'opinion des acteurs du procès les modifications envisagées à ce jour, tant par les praticiens que les théoriciens, et les confronter aux réflexions que suggère l'interpénétration du droit et de la pratique.

Le présent rapport se veut un outil de réflexion pour tous ceux que l'avenir des conseils de prud'hommes préoccupe, en même temps qu'un instrument de travail pour tous les artisans de la justice prud'homale.

La **documentation** Française

29-31, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Tél. : (1) 40 15 70 00
Télex : 204826 Docfran

Prix : 120 F
Imprimé en France
ISBN : 2-11-003030-5
DF : 52927-3

9 782110 030306

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA PRUD'HOMIE

Procédure prud'homale : oralité et contradiction

Institut d'Etudes Européennes
et Internationales du Travail
39, rue de l'Université,
34060 Montpellier Cedex
1992

Rapport ALAIN CHEVILLARD
Avril 1992

Enquête réalisée par :

Bernard TEYSSIE, Professeur à l'Université de Montpellier
Alain CHEVILLARD, Assistant à l'Université de Montpellier
Valérie DUBŒUF, Chargée d'études à l'IEEIT
France MEDJAJ, Ingénieur de recherche à l'Université de Montpellier

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

Les avis, appréciations et propositions publiés dans cette étude ne reflètent que l'opinion des auteurs et n'engagent pas le Conseil supérieur de la Prud'homie, ni les ministères du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, et de la Justice.

© La Documentation française - Paris, 1993
ISBN 2-11-003030-5

L'ensemble de l'équipe de recherche tient à remercier toutes les personnes qui ont accepté de répondre à ses questions et sans qui cette étude n'aurait pu être menée à son terme, et tout spécialement Mesdames et Messieurs les Conseillers Prud'hommes de Montpellier et de Sète, Madame et Monsieur les Greffiers en chef des Conseils de Nîmes et Montpellier, Madame le juge départiteur au Conseil de Montpellier, ainsi que les avocats des barreaux de Montpellier et Paris, qui ont bien voulu s'entretenir avec nous du thème de ce rapport.

Sommaire

Sommaire 5
Introduction 7

PREMIÈRE PARTIE
Principes 9

Chapitre I
Oralité : plus qu'une simple facilité ? 15
La signification du principe d'oralité 15
La portée du principe d'oralité 18

Chapitre II
Contradiction : un principe fondamental 27
La contradiction et les parties 27
La contradiction et le juge 31

Chapitre III
Oralité et contradiction : une conciliation difficile 37
Les difficultés 37
Les réactions 40

DEUXIÈME PARTIE
Pratiques 49

Chapitre I
Attitudes 55
La comparution en personne 56
L'écrit et l'oral dans le litige 66
L'information de la partie adverse 75

Chapitre II
Repères 99
Influences 99
Expériences 129

TROISIÈME PARTIE
Modifications ? 147

Chapitre I
Opinions 151

L'oral et l'écrit dans le litige 151

L'information de la partie adverse 158

Chapitre II
Réflexions 177

Les clarifications nécessaires 178

Les instruments existants 181

Une volonté de coopération indispensable 188

Bibliographie 195

Liste des abréviations 197

Annexes 199

Annexe 1 : Questionnaires 201

Annexe 2 : Statistiques 229

Annexe 3 : Expériences 329

Introduction générale

La procédure prud'homale est dominée par une exigence de simplicité et de rapidité. Elle se donne pour objectif d'accueillir, sans contraintes excessives et sans coût, deux justiciables dont il importe avant tout de rapprocher les points de vue. Pour ces raisons, qui puisent leurs racines dans un double souci d'équité et de paix sociale, **la procédure prud'homale est orale.**

Dépouillée du formalisme qui pourrait en détourner les plaideurs, il lui faut malgré tout préserver le droit inaliénable de chacune des parties à n'être jugée qu'après avoir été mise en mesure d'assurer sa défense. Chacun doit donc pouvoir répondre aux arguments de l'autre, et assumer l'obligation de l'informer des siens. Participant en cela du principe démocratique, **la procédure prud'homale est contradictoire.**

Oralité et contradiction se complètent aussi bien qu'elles peuvent se contredire, la souplesse caractérisant l'une ne permettant pas toujours d'imposer un respect rigoureux de l'autre. La crainte a pu être exprimée çà et là que les disfonctionnements en résultant ne compromettent l'équilibre subtil que tend à réaliser la procédure prud'homale.

La présente étude s'est proposée, pour mettre en évidence les difficultés de la confrontation entre les deux principes fondamentaux évoqués, d'en étudier parallèlement les manifestations juridiques et sociologiques.

Elle s'est donc articulée autour d'**une triple démarche,** dont les objectifs se superposent et se complètent.

Dans un premier temps, une analyse des **principes,** occupant exclusivement le terrain juridique, permet de cerner les obligations et la marge de manœuvre des parties au regard de l'oralité de la procédure et de son caractère contradictoire (Première partie).

Dans un deuxième temps, une enquête sociologique, conduite auprès de l'ensemble des Conseils de Prud'hommes, des conseillers aux juges départiteurs en passant par les greffiers, et auprès d'avocats et de défenseurs syndicaux, s'est attachée à dégager les **pratiques** en la matière, de façon à dresser un diagnostic de la conciliation opérée entre les deux principes procéduraux mis en cause (Deuxième partie).

Enfin, dans un troisième et dernier temps, les principales des **modifications** du système procédural envisagées à ce jour, aussi bien par les praticiens que les théoriciens, ont été soumises à l'opinion des acteurs du procès prud'homal et confrontées aux réflexions que suggère l'interpénétration du droit et de la pratique (Troisième partie).

Première partie

Principes

La procédure est bien plus qu'un simple code de conduite destiné à assurer le bon déroulement du procès, selon un ordre et une méthode définis par un ensemble de règles d'apparence contraignantes, à l'utilité mystérieuse pour le profane. **La procédure est au Droit ce que la démocratie est à la Liberté : la garantie de son expression, dans le respect de l'individu, citoyen comme justiciable.**

Il n'est sans doute pas inutile de rappeler, en préliminaire à cette étude, ce fondement primordial de la procédure. Permettre à l'individu de s'exprimer pour sa défense est son seul véritable objectif, à côté duquel toute autre considération doit être reléguée à l'arrière-plan.

C'est la raison pour laquelle la procédure prud'homale obéit à ces règles essentielles que le Nouveau Code de procédure civile classe dans ce qu'il appelle « les principes directeurs du procès » (articles 1er à 24 du NCPC), et dont l'objet est de préserver la liberté des plaideurs. Ces règles lui sont sans contestation possible applicables, non seulement parce que les articles R. 516-0 du Code du Travail et 749 du Nouveau Code de procédure civile y invitent, en précisant que les dispositions du livre I de ce dernier code s'appliquent à la procédure prud'homale, sous réserve des règles spéciales, mais aussi parce que nos juridictions y voient de véritables « principes généraux du droit judiciaire applicables même en l'absence de textes », ayant valeur législative et auquel le pouvoir réglementaire ne saurait valablement déroger (cf. CE 26 octobre 1945, *RTDC* 1946, 48, obs. Vizioz ; également, CE 12 octobre 1979, *JCP* 1980. II. 19288, concl. Franc, note Boré, *RTDC* 1980, 145, obs. J. Normand, D. 1979, 606, note A. Bénabent).

Parmi ces règles essentielles, figure en bonne place **le principe de la contradiction**, appelé encore « principe du contradictoire », ou bien « respect des droits de la défense » (encore que cette expression ait un sens plus large, même si elle est communément utilisée comme synonyme : cf. G. Couchez, *Jurisclasseur Procédure Civile*, fasc. 114, spéc. nos 5 et 6). Ce principe peut être défini comme le droit le plus élémentaire pour chacune des parties à un procès d'être entendu sur ses prétentions et sur les arguments de l'autre, avant qu'il en soit jugé. Principe fondamental de toute procédure, il est même rangé parmi les « droits de l'homme » (J. Normand, Les droits de la défense devant les

juridictions du travail, *Semaine sociale Lamy*, suppl. n° 410, D. 51 ; également, A. Supiot, Les juridictions du travail, Traité de droit du travail, 197, n° 660). C'est dire à quelle impérieuse nécessité son respect doit obéir en toutes circonstances.

Mais la procédure prud'homale obéit aussi, selon l'article R. 516-6 du Code du Travail, à un principe commun à toutes les juridictions devant lesquelles la représentation des parties par avocat n'est pas obligatoire : **le principe de l'oralité** (art. 843 du NCPC pour le Tribunal d'instance, 871 pour le Tribunal de commerce, 882 pour le Tribunal paritaire des baux ruraux, art. R. 142-20 al. 2 du Code de la Sécurité sociale pour le Tribunal des affaires de Sécurité sociale). Destiné à ouvrir le plus largement possible l'accès à la justice en la dépouillant autant que faire se peut de son formalisme, l'oralité de la procédure peut se définir comme la possibilité pour les parties de présenter leurs demandes ou leurs défenses sans être tenues de les consigner elles-mêmes par écrit. Ainsi, celui qui n'a pas la maîtrise de la plume pourra s'exprimer, qu'il soit l'une des parties elle-même, ou l'un de ses proches, non spécialiste du procès, habilité à le représenter.

L'oralité de la procédure a certainement été conçue comme l'un de ces instruments indispensables à l'expression effective d'un droit, en même temps qu'une garantie de l'égalité des citoyens devant la justice. Elle compte parmi ces « moyens » si nécessaires aux « buts » qu'ils poursuivent, que l'on finit par leur reconnaître la même valeur de principes fondamentaux. C'est pourquoi l'on peut comprendre qu'en face de ses détracteurs qui en mesurent surtout les inconvénients, l'oralité de la procédure connaisse d'enthousiastes défenseurs (cf. M. Henri, Oralité, contradictoire et preuve, *Semaine sociale Lamy*, suppl. n° 410, D. 79) et soit demeuré, dans notre droit positif, une caractéristique essentielle du procès prud'homal.

Dès lors, les principes de la contradiction et de l'oralité furent amenés à vivre une union parfois difficile. Un respect scrupuleux du contradictoire suppose un minimum de formalisme, aussi bien dans l'expression des prétentions que dans le temps laissé à chacun pour y répondre.

Or certains aspects de l'oralité (qui ne lui sont peut-être pas indissociablement liés, nous le verrons) ont été à l'origine de ce qu'il faut bien appeler des disfonctionnements menaçant le respect des droits de la défense : introduction inopinée de demandes nouvelles à tous les stades de la procédure, communication de pièces et conclusions à l'ouverture de l'audience de jugement, voire en délibéré, présence dans le dossier remis aux juges d'éléments non évoqués lors des débats, etc. Le phénomène, si l'on en croit une doctrine qui s'en soucie périodiquement (cf. Bibliographie *infra* p. 195), aurait pris une ampleur telle que l'on a pu récemment s'interroger en ces termes : « l'oralité de la procédure (...) et le principe de la contradiction ne forment-ils pas un couple suffisamment difficile pour qu'il vaille de s'interroger sur l'opportunité d'en prononcer un jour le divorce ? » (J. Normand, in *Les droits de la défense devant les juridictions du travail*, article préc., D. 62).

Répondre à cette question essentielle pour le présent rapport ne suppose pas seulement que l'on évalue – en les quantifiant chaque fois que possible – les pratiques devant les Conseils de Prud'hommes et les réactions de ceux-ci, ce qui fera l'objet de la deuxième partie de cette recherche. Il convient préalablement de déterminer l'étendue exacte des obligations et des droits que confère chacun des deux principes en cause, avec les enjeux qui les sous-tendent, de façon à mettre en évidence les règles sur la préservation ou la suppression desquels il nous faudra nous interroger plus tard (Chapitres I et II). Cette analyse permettra alors d'appréhender la tentative de conciliation de l'oralité et de la contradiction à laquelle notre droit positif s'est pour l'heure livré (Chapitre III).

Chapitre I

Oralité : plus qu'une simple facilité ?

Le principe posé par l'article R. 516-6 du Code du Travail, selon lequel « la procédure est orale », est certainement plus complexe qu'il ne paraît, nous imposant donc d'en déterminer la signification exacte et la portée à l'égard des parties et du juge.

La signification du principe d'oralité

Oral ne signifie pas nécessairement verbal. L'écrit est toujours très présent dans les procédures orales, et les rapports qu'il entretient avec la parole constituent « un débat aussi ancien que la procédure elle-même » (M.C. Rondeau-Rivier, La parole et l'écrit, in Colloque de Versailles du 21 mars 1987 consacré à « Grandeur et servitude de l'oralité des débats en matière sociale », *Revue trimestrielle de la Cour d'appel de Versailles*, 4e trimestre 1987, p. 21 ; cf. également M. Couchez, *La parole et l'écrit en droit judiciaire privé*, XIXe colloque des IEJ, Reims 1982, Presses universitaires de Reims, 1985, p. 22 ; Hébraud, *L'élément écrit et l'élément oral dans la procédure civile*, Travaux de l'Institut de droit comparé, Paris, T. XV, 1959, p. 341). Mais à l'instar de la spécialiste précitée, sans doute faut-il distinguer deux types d'intervention de l'oralité dans le procès prud'homal : *l'oralité de la procédure,* c'est-à-dire sa caractéristique même, et *l'oralité dans la procédure,* c'est-à-dire l'insertion du verbal dans sa mise en œuvre.

L'oralité de la procédure

Nous l'avons déjà définie comme la possibilité donnée aux parties, à tout moment du procès, d'exprimer leurs prétentions et les moyens qui les fondent de façon purement orale. Aucun dépôt de pièces ou conclusions ne leur est imposé. La possibilité leur en est évidemment laissée, mais nous en mesurerons la portée limitée un peu plus loin.

C'est cela, l'oralité de la procédure, et rien d'autre. Deux autres principes lui sont souvent étroitement associés, qui n'en sont pourtant pas des conséquences inéluctables : la comparution personnelle et la recevabilité des demandes nouvelles en cours de procédure.

La comparution personnelle

L'article R. 516-4 du Code du Travail impose aux parties de comparaître en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime (sur l'ensemble de la question, cf. J. Villebrun et G.P. Quetant, *Traité de la Juridiction Prud'homale*, 2e éd. 1987, n° 613 à 619 ; A. Supiot, *Les Juridictions du Travail*, 1987, n° 536 à 545 ; B. Boubli, *Juriscl. Travail Traité*, fasc. 81-40, n° 14 à 26).

Cette exigence est en général justifiée, tout d'abord, par l'existence d'une phase de conciliation obligatoire, qui ne peut véritablement porter ses fruits que grâce à la présence physique des parties au litige, mais aussi, en second lieu, par la nature particulière du différend, qui, au-delà des patrimoines, engage les personnes. Leur participation personnelle au procès doit permettre au juge une meilleure appréhension des faits de l'espèce et lui conférer un rôle plus actif dans leur analyse. L'oralité des débats permet alors aux parties de s'exprimer sans contraintes, et donne ainsi un sens tout particulier au principe de la comparution personnelle.

Mais précisément, c'est de l'oralité des débats dont il est ici question, autrement dit une oralité *dans* la procédure, et non *de* la procédure. Un débat oral est tout à fait possible, utile, voire requérant la comparution personnelle obligatoire des parties, au sein d'une procédure écrite. D'ailleurs, le juge a toujours la possibilité, conformément à l'article 184 du NCPC, s'il estime la présence des parties indispensable, d'ordonner leur comparution. C'est dire que comparution personnelle et oralité de la procédure ne procèdent pas d'un même et unique principe.

La recevabilité des demandes nouvelles en cours de procédure

Quant à la recevabilité des demandes nouvelles en tout état de cause, c'est là un principe spécifique à la procédure prud'homale (art. R. 516-2 du Code du Travail)**, qui n'est pas lié au caractère écrit ou oral de la procédure.**

Nous sommes en présence d'une exception au principe de l'article 4 du NCPC, selon lequel les demandes incidentes, écrites ou orales, doivent avoir un lien suffisant avec les prétentions initiales. Cette règle, se rattachant au principe de l'immutabilité du litige, conçue généralement comme une garantie du respect des droits de la défense, en ce qu'elle empêche l'un des plaideurs d'entraver de façon inopinée le déroulement normal du procès (cf. J. Vincent et S. Guinchard, *Procédure civile*, 21e éd. 1987, n° 406 et 407 ; J. Miguet, *Immutabilité et*

évolution du litige, LGDJ 1977), a été écartée en matière prud'homale au profit d'une autre considération : permettre à un salarié, initialement mal renseigné sur ses droits, d'obtenir satisfaction sans retarder pour autant le cours de la procédure. Cette recevabilité des demandes nouvelles en tout état de cause (c'est-à-dire à toutes les étapes du déroulement de la procédure, dès lors que les débats ne sont pas clos, y compris devant le juge départiteur, ainsi que l'a récemment rappelé la Cour de cassation : *Soc.* 30 oct. 1991, *Rev. jur. soc.* 1991, n° 1350), est par ailleurs le corollaire indispensable du principe de l'unicité d'instance affirmé à l'article R. 516-1 du Code du Travail. Il en corrige en effet la rigueur : l'interdiction d'introduire une nouvelle instance prud'homale, sauf pour des prétentions nées ou révélées postérieurement à la saisine du Conseil, n'est tolérable que dans la mesure où le demandeur peut compenser, à tout moment du procès, son défaut d'information initial.

Cette recevabilité des demandes nouvelles n'est pas une conséquence de l'oralité de la procédure, même si celle-ci en facilite l'expression.

Le principe d'immutabilité du litige s'impose aux autres juridictions d'exception, devant lesquelles la procédure est orale, alors qu'à l'inverse, il cède le pas devant des exceptions de plus en plus nombreuses, permettant la recevabilité de certaines demandes nouvelles en appel, alors même que la procédure serait écrite (art. 564, 566 et 567 du NCPC). La tendance semble bien être « à introduire plus de *souplesse* dans le procès, à accroître son *dynamisme* et sa *plasticité* » (J. Vincent et S. Guinchard, ouvrage précité, n° 406 p. 414), indépendamment du caractère écrit ou oral de sa procédure.

Ces clarifications devraient nous permettre de mieux cerner les « responsabilités » dans les atteintes au contradictoire dont on accuse généralement le principe d'oralité (cf. *infra* p. 37 et s.).

Mais à côté de l'oralité *de* la procédure, il est une oralité *dans* la procédure.

L'oralité dans la procédure

Enquêtes, auditions des parties ou de témoins, et surtout débats sont des manifestations de l'oralité dans toute procédure, qu'elle soit écrite ou orale. Nous verrons qu'à leur égard aussi existent des problèmes de respect du principe de la contradiction.

Les textes qui donnent au juge le pouvoir d'entendre les parties ainsi que tous sachants sont nombreux, consacrant l'omniprésence de l'oral dans le procès (cf. à titre d'exemples, sans que le recensement soit exhaustif : art. 20, 184, 203, 291, 304 du NCPC ; art. R. 516-4, R. 16-13, R. 516-23 du Code du Travail) et multipliant « ces petits colloques informels entre le juge et les parties dont le Nouveau Code de procédure civile est si friand » (Ph. Perrot, *Rev. trim. dr. civ.* 1976, p. 828).

On ne saurait trop s'en étonner. La parole présente bien des avantages par rapport à l'écrit : vie, chaleur, donc persuasion, de ce qui est vrai... comme de ce qui est faux, les silences pouvant parler autant que les mots. Rien ne remplacera donc, pour le juge, l'audition des parties comme des témoins. L'oralité apparaît ici comme une forme décisive du concours des parties à la manifestation de la vérité.

Mais la parole n'est pas sans inconvénients.

Pour les parties d'une part, dont on aurait tort de croire qu'elles sont plus sur un pied d'égalité face à l'oral qu'à l'écrit. Il n'est pas rare que salariés aussi bien que chefs de petites entreprises aient des difficultés à expliquer les raisons de leur demande ou de leur défense (cf. Les exemples cités par P. Cam, *Les prud'hommes : juges ou arbitres*, Presses de la FNSP, 1981, p. 117 et s.). Le débat, livré à l'improvisation par le jeu des pratiques peu conformes au contradictoire auxquelles nous faisions allusion, risque d'être redoutable pour les parties. L'écrit se prêtera mieux à une argumentation réfléchie, surtout si elle doit être complexe.

Si bien que, d'autre part, l'oral peut placer le juge dans une situation difficile, la prise de notes au cours d'un débat n'étant guère aisée.

Cet examen rapide des avantages et inconvénients de l'oralité en elle-même (sans l'avoir encore confrontée au principe de la contradiction) suggère que l'on est très loin de voir se dégager une tendance précise concernant l'opportunité d'une réforme. L'impression est plutôt celle d'un certain consensus, avoué ou non, sur le statu quo, les plaideurs les plus défavorisés restant attachés à l'oralité... tandis que les plus habiles en tirent profit !

Si la connaissance des enjeux de l'oralité est indispensable, la maîtrise de sa portée à l'égard des parties comme des magistrats ne l'est pas moins.

La portée du principe d'oralité

L'oralité est une faculté offerte aux parties, dont il convient de définir le rôle juridique exact, et qui est source d'obligations particulières pour la juridiction.

L'oralité et les parties

L'oralité est donc une faculté qui permet aux parties de conduire la procédure sans devoir rédiger d'écrits. C'est là un principe, dont il faut tirer les conséquences, mais auquel le Décret du 29 juin 1987

(art. R. 516-45 à R. 516-47 du Code du Travail) est venu apporter quelques tempéraments en matière de recours portant sur des licenciements pour motif économique. Même en ajoutant l'hypothèse particulière de l'assignation en référé par acte d'huissier, conformément à l'article R. 516-32 du Code du Travail, force sera de constater que les exceptions au principe sont limitées.

Les conséquences procédurales du principe d'oralité

Les conséquences procédurales de l'oralité peuvent s'exprimer selon la formule suivante : **l'écrit ne supplée pas l'oral**. Le principe se vérifie au cours de deux étapes importantes du procès :

Le juge n'est pas saisi par les seuls actes écrits des parties

La comparution personnelle du demandeur est nécessaire, sous peine de caducité (art. 468 du NCPC). La non comparution du défendeur l'expose à un jugement soit par défaut, s'il est rendu en dernier ressort et que la citation n'a pas été délivrée à personne, soit réputé contradictoire dans les autres cas (art. 473 du NCPC).

On ne saurait donc reprocher à un Conseil de Prud'hommes de ne pas avoir tenu compte de conclusions et pièces parvenues à la juridiction, alors que la partie qui les a envoyées n'a pas comparu (*Soc.* 24 avril 1986, *BV* n° 174). Cet envoi ne saurait suppléer la comparution (*Soc.* 24 avril 1986, *BV* n° 176 ; *Soc.* 16 mars 1989, *Cah. Prud'h.* 1989 n° 8 p. 124), *a fortiori* s'il a lieu en cours de délibéré (*Soc.* 8 janvier 1981, *Cah. Prud'h.* 1981, n° 5 p. 62).

Cependant, si la comparution personnelle est obligatoire à tous les stades de l'instance prud'homale depuis le décret du 12 septembre 1974, et non plus seulement, comme antérieurement, en conciliation, il est possible de se faire représenter en cas de motif légitime (art. R. 516-4 du CT).

Le caractère d'ordre public de cette règle implique que l'existence d'un motif légitime soit constatée dans le jugement, même si elle n'a pas été contestée par la partie adverse (*Soc.* 6 juillet 1978, *Cah. Prud'h.* 1979 n° 1 p. 7). L'appréciation du caractère légitime de la non comparution est laissée au pouvoir souverain des juges du fond (*Soc.* 17 décembre 1987, Caritey c. Boyer).

Bien que la Cour de cassation estime que les faits de nature à constituer l'empêchement légitime doivent présenter un caractère « imprévisible » et constituer « un obstacle insurmontable », il semble bien que les juges du fond soient moins exigeants, admettant à ce titre l'éloignement géographique ou les obligations professionnelles (cf. Paris, 23 mai 1977, *Cah. Prud'h.* 1977, n° 9 p. 168 ; *GP* 1977, 2, 415, ;

RTDC 1977, p. 826, obs. Perrot, arrêt selon lequel « le Président d'une société anonyme à directoire de l'importance de Citroën a journellement à faire face à de multiples occupations lui permettant difficilement d'assister aux audiences de conciliation », et qui fait judicieusement observer que ce même président n'est pas nécessairement le représentant « le mieux adapté aux dimensions d'un litige en général traité par un chef du personnel ou le bureau du contentieux »). Il n'en demeure pas moins que le motif de non-comparution doit être personnel au représentant légal du groupement (*Soc.* 6 juillet 1978, préc. ; Paris, 23 mai 1977, préc.).

Les textes n'imposent aucune forme particulière pour justifier de ce motif légitime. L'oralité de la procédure implique donc qu'aucun écrit ne peut être exigé des parties (Conseil de Prud'hommes de Paris, 24 octobre 1989, *Cah. Prud'h.* 1990, n° 2 p. 30). Il faut simplement que la justification parvienne « en temps utile » (art. R. 516-16 et R. 516-17), c'est-à-dire au plus tard au tout début de l'audience. Il est même considéré que le Conseil de Prud'hommes, en acceptant qu'un salarié soit représenté par un avocat, admet implicitement mais nécessairement l'existence d'un motif légitime de non-comparution personnelle (*Soc.* 26 juin 1986, *BV* n° 342 ; *Soc.* 12 novembre 1977, *BV* n° 638, *Soc.* 17 décembre 1987, préc.).

Le débat oral seul délimite le contenu du litige

La règle joue à double sens :
– d'une part, la partie qui a choisi de déposer des conclusions écrites, peut toujours ajouter oralement, à tout moment des débats, de nouvelles demandes ou de nouveaux moyens en défense, par combinaison des principes d'oralité et de recevabilité des demandes nouvelles en matière prud'homale (à titre d'exemple : *Soc.* 25 février 1982, *BV* n° 127 : modification à l'audience du moyen de droit justifiant la demande ; *Soc.* 30 juin 1976, *BV* n° 409 : augmentation du chiffre de la demande originaire) ;
– d'autre part, seuls les demandes ou moyens soutenus oralement lors des débats sont dans le champ du litige soumis au juge, de même que les pièces jointes. Ceux qui figureraient au dossier sans avoir été évoqués au cours de l'audience sont présumés avoir été abandonnés.

La règle est imposée, à n'en pas douter, par la combinaison des principes d'oralité et de contradiction. Mais son application, peu évidente en pratique (cf. *infra* p. 40), repose essentiellement sur le juge. Elle a, en tout état de cause, pour conséquence, que le refus de plaider peut aboutir à un défaut de comparution, que la remise de conclusions écrites ne saurait suppléer (cf. *supra* p. 19).

L'oralité a cette force, qu'elle ne concerne pas seulement les communications des parties, mais aussi les productions de pièces. Elle n'empêche évidemment pas de demander au bureau de jugement d'ordonner, si besoin est sous astreinte, cette communication, confor-

mément aux articles 133 et 134 du NCPC. Mais le juge garde toute liberté d'appréciation sur le bien-fondé de cette demande, dès lors que les droits de la défense ne sont pas contredits (*Soc.* 17 mars 1990, S.A. Rayonnor c. M. Ouvrard).

En revanche, la réforme de la procédure de licenciement pour motif économique réalisée en 1986 a conduit à tempérer pour cette hypothèse le jeu du principe d'oralité.

Les tempéraments au principe d'oralité

Deux hypothèses peuvent contraindre les parties au procès prud'homal à produire des écrits dès le début de l'instance : lorsque le demandeur choisit l'assignation en référé par acte d'huissier, et dans le cadre du contentieux relatif à certains licenciements pour motif économique.

L'assignation en référé par acte d'huissier

L'article L. 516-32 du Code du Travail offre une option au demandeur qui souhaite saisir le Conseil de Prud'hommes en référé.

Il peut se contenter de procéder selon la forme ordinaire de l'envoi d'une demande ou de la présentation volontaire au Secrétariat-greffe, conformément à l'article R. 516-8 du Code du Travail. Mais si l'urgence est telle qu'il lui faille être assurée d'une intervention très proche de la formation de référé, il peut former sa demande par acte d'huissier de justice, dont il devra adresser copie au secrétariat-greffe, au plus tard la veille de l'audience.

Dans cette hypothèse, non seulement l'assignation devra reproduire les mentions prévues aux articles R. 516-9 à R. 516-11 du Code du Travail, parmi lesquelles figurent notamment les chefs de demande, mais elle devra aussi obéir aux règles de droit commun prévues pour les actes d'huissier. Or parmi elles figure l'obligation, formulée à l'article 56-2° du Nouveau Code de procédure civile, d'accompagner l'objet de la demande d'un exposé des moyens. C'est ce que l'on appelle traditionnellement le libellé de l'acte.

Il ne s'agit évidemment pas pour le demandeur, à ce stade du procès, de faire connaître au défendeur son argumentation détaillée. On observera toutefois qu'alors que les anciens textes se contentaient d'un exposé « sommaire » des moyens, le Nouveau Code de procédure civile a fait disparaître ce qualificatif, témoignant d'une volonté d'exiger une motivation plus substantielle qu'autrefois. L'article 56 in fine du même code confirme cette volonté en assimilant l'assignation à des conclusions.

Il nous semble donc qu'en choisissant cette forme de citation devant la formation de référé, le demandeur s'oblige ainsi à communiquer à son adversaire le fondement de ses prétentions, contrairement à

ce qu'il se passe lorsqu'il utilise la voie normale de la convocation par le secrétariat-greffe. Un tel tempérament au principe d'oralité n'en apparaît pas moins justifié, compte tenu du laps de temps très court qui séparera la remise de l'assignation et le jour choisi d'audience de référé : le défendeur, informé des prétentions et de leur fondement, doit être mis en situation de pouvoir préparer sa défense.

Le contentieux des licenciements pour motif économique

La suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique, transférant le contrôle de la rupture du contrat de travail au Conseil de Prud'hommes, devait naturellement s'accompagner de mesures procédurales destinées à en faciliter la mise en œuvre. Ces mesures sont de deux types :

1) **Tout d'abord**, la loi n° 86-1319 du 30 décembre 1986, relayée par le décret n° 87-452 du 29 juin 1987 (*JO* du 30, p. 7 024), fait **obligation à l'employeur de communiquer au juge**, dans les huit jours suivant la date à laquelle il reçoit la convocation devant le bureau de conciliation, **les éléments qui ont été portés à la connaissance des représentants du personnel**, dans le cadre de la consultation préalable aux licenciements (art. L. 122-14-3 et R. 516-45 du CT), **ou à défaut de représentants, à l'autorité administrative** compétente conformément à l'article L. 321-7 du Code du Travail (cette dernière hypothèse ayant été envisagée par la loi n° 89-549 du 2 août 1989, qui a complété à cette fin l'article L. 122-14-3 du Code du Travail).

Ces éléments sont énumérés aux articles L. 321-2 et L. 321-4 du même Code : raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, nombre de travailleurs et catégories professionnelles concernés, calendrier prévisionnel, mesures d'accompagnement, critères de l'ordre des licenciements.

La communication obligatoire prend la forme d'un dépôt ou d'un envoi recommandé avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de Prud'hommes, qui avisera le salarié qu'il peut prendre connaissance ou copie des éléments transmis (art. R. 516-45 du CT).

Son champ d'application paraît limité par la rédaction des textes aux licenciements collectifs pour motif économique, voire, dans l'hypothèse d'une absence de représentants du personnel, aux licenciements d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

En effet, l'article L. 122-14-4 du Code du Travail fait référence aux éléments que l'employeur *a fournis* aux représentants du personnel (qui ne sont consultés, dans le cadre de la procédure de concertation préalable, que pour des licenciements collectifs) et à l'autorité administrative compétente au terme de l'article L. 321-7 (qui concerne les « grands licenciements »). La communication obligatoire se trouve ainsi dissociée de la procédure d'urgence instituée par les articles R. 516-46 et 47 du Code du Travail, qui est applicable à tous les licenciements

pour motif économique (en ce sens, J. Villebrun et G.P. Quetant, *Traité préc.*, n° 1347, p. 590).

Sans aller jusqu'à renverser la charge de la preuve, comme il fut parfois redouté (J. Villebrun et G.P. Quetant, op. cit.), l'obligation de communiquer les éléments précités constitue une entorse au principe d'oralité, à l'égard d'une seule des deux parties, l'employeur, destinée, selon ses auteurs, « à limiter les mesures d'instruction complémentaires et notamment... les expertises » (Ministre du Travail, *JO Débats*, 9 décembre 1986, p. 7 424). La mesure s'explique donc au regard de la procédure d'urgence instituée en même temps, qui oblige le Conseil à statuer dans un délai qui ne saurait excéder 6 mois à compter du renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement (art. R. 516-47 du CT).

Il demeure que les sanctions du défaut de transmission au juge des éléments n'ont pas été prévues. Celui-ci ayant toujours la possibilité d'ordonner la communication des pièces, sur le fondement des articles 132 et suivants du Nouveau Code de procédure civile, il ne semble pas possible de déduire du seul défaut de transmission, avant toute injonction, l'absence de cause réelle et sérieuse. Mais après...

2) **En second lieu, le bureau de conciliation fixe le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions** (art. R. 516-47 du CT).

Contrairement à une opinion partagée par deux auteurs éminents (A. Supiot, in Le contrôle prud'homal des licenciements économiques, *Dr. soc.* 1987, p. 271 ; Y. Desdevises, *in* L'incidence des décrets du 14 mars 1986 et du 29 juin 1987 sur la procédure prud'homale, *Dr. soc.* 1988, p. 338), il semble bien que cette mesure innove par rapport à la procédure prud'homale ordinaire, instituant une sorte de mise en état que le bureau de conciliation doit obligatoirement organiser, de telle sorte que les dispositions de l'article R. 516-20-1, facultatives en droit commun, deviennent pour lui une « ardente obligation » (J. Normand, *in* Le contentieux, nouvelles perspectives, *Dr. soc.* 1987, p. 266).

Cependant, aucune ordonnance de clôture n'a été prévue, ni aucune sanction du défaut de communication dans les délais impartis. Le point reste à approfondir, et le recensement des pratiques indispensable.

Enfin, cette quasi mise en état ne nous paraît pas imposer aux parties de produire des notes écrites, ni leur interdire de compléter celles qui existent, verbalement, au cours des débats : l'essentiel de l'oralité est préservé.

Au terme de cet inventaire des conséquences de l'oralité pour les parties, il apparaît qu'elle constitue un peu plus qu'une simple faculté, puisque le choix par celles-ci de l'écrit ne saurait les dispenser d'avoir recours à la parole. La facilité de procédure que procure l'oralité s'adresse évidemment aux deux parties conjointement : si elle est un droit, dans l'intérêt de celui qui l'exerce, elle est aussi une obligation, dans l'intérêt, cette fois, de l'autre partie.

Elle est aussi source d'obligations particulières pour la juridiction.

L'oralité et la juridiction

L'oralité de la procédure n'est tolérable que dans la mesure où ce qui a été dit est consigné par écrit. Seul l'écrit permet de s'assurer que les débats ont été complets, loyaux et réguliers, et tout simplement de mettre l'affaire en délibéré pour qu'il en soit jugé. Si bien qu'« une inflation d'écrits va être induite par l'oralité des débats » (T. Grumbach, Le respect du contradictoire, l'écrit dans l'oralité des débats, *in* Colloque de Versailles préc., *Rev. trim. C. A. Versailles*, 4e tr. 1987, p. 35). On a même pu affirmer que « l'oralité, c'est un statut particulier des écrits dans la procédure » (M.C. Rondeau-Rivier, *La parole et l'écrit*, art. préc. p. 22).

C'est donc la juridiction qui doit enregistrer par écrit les dires des parties, puisque pour celles-ci la procédure est orale. On peut toutefois se demander si ses obligations sont identiques aux diverses étapes de la procédure.

La saisine

La saisine de la juridiction est assurée normalement par une déclaration au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément à l'article R. 516-8 du Code du Travail, qui peut être enregistrée dans les locaux mêmes du secrétariat, en général sur un imprimé préétabli à cet effet, ou adressée par lettre recommandée.

C'est alors le greffe qui convoque le demandeur, verbalement ou par lettre simple (art. R. 516-10 du CT), et le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (art. R. 516-11 du CT), ce qui vaudra citation en justice (art. R. 516-12 du CT).

Déclaration et convocation doivent indiquer les divers « chefs de demande ». Il ne s'agit certainement là que de la liste des prétentions, et non de leurs fondements (en ce sens, M.C. Rondeau-Rivier, art. préc. p. 23 ; contra, A. Supiot, ouvrage préc. n° 674). Il ne paraît pas conforme aux caractères généraux de la procédure prud'homale (oralité et recevabilité des demandes nouvelles) d'exiger des parties une motivation sur laquelle elles auront peut-être des difficultés d'expression.

En revanche, jusqu'à une date récente, si le salarié entendait dénoncer le reçu pour solde de tout compte qu'il avait signé par une citation devant le bureau de conciliation, comme la Cour de cassation l'y autorise, il lui fallait motiver sa demande, conformément aux exigences de l'article L. 122-17 du Code du Travail (*Soc.* 5 février 1975, *BV* n° 48 ; Soc. 17 décembre 1987, *BV* n° 747). Il ne semblait pas qu'en pratique cela fut fait (cf. les déclarations de M. le Procureur Général Laroque, aux XIes journées prud'homales d'Aix-en-Provence, *Sem. soc. Lamy* 1983, n° 174, D. 44 et 45). L'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation a mis un terme à cette difficulté, puisqu'il suffit désormais que la convocation soit reçue par l'employeur dans le délai de deux mois,

dans sa forme habituelle, pour que le reçu pour solde de tout compte soit valablement dénoncé (*Soc.* 1er mars 1989, *BV* n° 158).

L'audience de conciliation

Lors de l'audience de conciliation, le rôle de la juridiction face aux déclarations des parties semble devoir être nuancé, en distinguant deux phases :

La tentative de conciliation

Dans un premier temps, le bureau de conciliation « entend les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier » (art. R. 516-13 CT).

Il n'apparaît pas que le greffier, qui assiste à cette audience, doive noter les explications des parties. L'article R. 516-15 du Code du Travail prévoit qu'à défaut de conciliation, les prétentions qui restent contestées et les déclarations que font *alors* les parties sont notées au dossier. On peut en déduire qu'a contrario, avant le constat de l'absence de conciliation, les déclarations des parties ne sont pas notées.

Et sans doute est-ce heureux : le risque serait grand que les propos notés soient ensuite opposés à celui qui les a tenus, grevant ainsi dès le départ les chances de succès de la conciliation.

L'issue de la conciliation

Cette seconde phase, en revanche, implique que soit dressé un procès verbal.

Tantôt il constatera le succès de la tentative, mentionnant la teneur de l'accord intervenu et précisant, s'il y a lieu, son exécution immédiate devant le bureau de conciliation (art. R. 516-14 CT).

Tantôt le greffier, sous le contrôle du président, en cas d'absence de conciliation totale, notera au dossier ou au procès verbal « les prétentions qui restent contestées et les déclarations que les parties font alors sur ces prétentions » (art R. 516-15 CT).

Cette transcription est d'importance, car, en son absence, les magistrats ne sauraient se fonder, dans le jugement, sur des déclarations faites au cours de l'audience de conciliation (*Soc.* 26 juin 1986, *BV* n° 343).

L'audience de jugement

Au cours de l'audience de jugement, « les prétentions des parties ou la référence qu'elles font aux prétentions qu'elles auraient

formulées par écrit sont notées au dossier ou consignées dans un procès verbal », selon les prescriptions communes des articles 727 du Nouveau Code de procédure civile et R. 516-7 du Code du Travail.

L'obligation en est faite au greffier, sous la responsabilité du président. Ce dernier peut lui demander de procéder à la lecture des notes qu'il a prises et les lui faire rectifier s'il y a lieu, à son initiative ou à celle des parties (cf. note de la Direction des affaires civiles du ministère de la Justice, non publiée). Cette tâche est d'autant plus importante que les plaideurs peuvent modifier leurs prétentions au cours des débats.

Mais à s'en tenir à une interprétation littérale des textes, l'obligation qui pèse sur la juridiction ne concernerait que les prétentions au sens strict, ce qui exclurait les moyens de fait ou de droit qui les fondent (A. Supiot, ouv. préc., n° 658). Une lecture aussi restrictive serait lourde d'inconvénients pour la détermination exacte par le juge de la matière litigieuse, la preuve de ce qui a été évoqué lors des débats devenant quasiment impossible.

Les mesures d'instruction

La même exigence de transcription des déclarations s'impose **lors de l'exécution des mesures d'instructions**, qu'elles émanent des parties ou de tiers (art. 182, 194, 219 NCPC).

Ce rapide inventaire des obligations de la juridiction prud'homale face à l'oralité de la procédure permet de mesurer l'ampleur de sa tâche, mais aussi de deviner les conditions difficiles dans lesquelles elle doit s'en acquitter. Des difficultés que la nécessité primordiale de faire respecter le principe de la contradiction rendent encore plus sensibles.

Chapitre II

Contradiction : un principe fondamental

Il n'est guère besoin de revenir sur la justification du contradictoire : le principe, admis par tous, ne donne lieu à aucun débat théorique, à l'inverse de ce qui se passe pour l'oralité. Sa nécessité en est ressentie unanimement, en ce qu'elle est à la fois un droit de l'homme et un « impératif dans la quête de la manifestation de la vérité » (A. Supiot, ouv. préc., n° 660).

En revanche, sa mise en œuvre appelle des observations, tant à l'égard des parties que du juge.

La contradiction et les parties

Les articles 14 et 15 du Nouveau Code de procédure civile font peser sur chacune des parties l'obligation de mettre l'autre « à même d'organiser sa défense », en l'informant et en lui laissant le temps nécessaire à sa réaction.

L'obligation d'information

Le respect des droits de la défense s'impose au début de l'instance aussi bien que pendant son déroulement.

L'article 14 du Nouveau Code de procédure civile dispose que « nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée ».

Cette exigence constitue « un minimum du contradictoire » (G. Couchez, Principe de la contradiction, *Juriscl. proc. civ.*, fasc. 114, spec. n° 10). Mais dans le procès prud'homal, la citation qu'elle implique est le fait de la juridiction, même si celle-ci, nous le verrons plus loin, peut mettre à contribution le demandeur (cf. *infra* p. 31 et s.).

C'est plus pendant le déroulement de l'instance que l'obligation d'information est mise à la charge des parties, qui doivent, conformément à l'article 15 du Nouveau Code de procédure civile, « se

faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent ».

L'information doit donc porter sur les prétentions, les moyens et les preuves.

Les prétentions

Si l'information sur les prétentions est au début de l'instance le fait du secrétariat-greffe, elle est par la suite à la charge des parties, compte tenu de la possibilité qui est laissée, en matière prud'homale, de modifier la demande sans se heurter à une quelconque irrecevabilité (art. R. 516-2 CT).

Aussi, dans la mesure où le défendeur ne comparaîtrait pas, le demandeur ne pourrait pas modifier, accroître ou réduire, en deçà du taux de dernier ressort, sa demande, sans l'avoir notifié à son adversaire. Une jurisprudence particulièrement abondante en rappelle avec vigueur l'obligation (*Soc.* 4 avril 1973, *BV* n° 219, *Cah. prud'h.* 1973, n° 10 p. 188 ; *Soc.* 16 octobre 1979, *Cah. prud'h.* 1980, n° 3 p. 18 ; plus récemment, *Soc.* 25 octobre 1989, *Dr. soc.* 1990, p. 561, obs. Y. Desdevises et *Soc.* 25 septembre 1990, *JCP* 1991, éd. E, I, 25, n° 2, obs. A. Chevillard ; *Soc.* 16 avril 1991, *JCP* 1991, E, I, 95, n° 3, obs. M. Pierchon).

Les demandes initiales sont en effet les seules que le défendeur ait connues et sur la base desquelles il ait pu juger de l'opportunité de comparaître. Très tôt, la Cour de cassation considéra « que l'adjonction de conclusions nouvelles, prises à l'audience en l'absence du défendeur sans qu'elles lui aient été préalablement notifiées par une citation nouvelle, constituerait une violation des droits de la défense » (Civ. 12 juin 1950, D. 1950, p. 614 ; et bien avant, Civ. 22 mai 1860, *DP* 1860, I, p. 243). C'est la même règle qu'exprime l'article 68 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, lorsqu'il exige que les demandes incidentes soient faites à l'encontre des parties défaillantes dans les formes prévues pour l'introduction de l'instance.

La règle ainsi posée, malgré son évidence, n'est pas sans susciter des interrogations, liées à la spécificité du procès prud'homal. En effet, conformément à l'article R. 516-18 du Code du Travail, le bureau de conciliation a le pouvoir d'ordonner des mesures provisoires, même si le défendeur ne se présente pas.

Doit-on considérer que la formulation d'une demande de provision ou de délivrance de documents en conciliation est une demande nouvelle, si la citation n'en fait pas mention ? Si l'on répond par l'affirmative, le juge ne devra pas donner suite à une telle demande, si le défendeur est défaillant. Il lui faudra renvoyer l'affaire à une autre audience de conciliation, de manière à ce que, dans l'intervalle, le défendeur ait été informé.

La Cour de cassation a pris position sur l'une des facettes de ce problème, qui est en réalité double. Un salarié avait fait appeler son employeur devant le bureau de conciliation pour obtenir paiement de salaires et de congés payés. Au cours de l'audience et en l'absence du défendeur, le salarié demanda la délivrance de l'attestation destinée à l'ASSEDIC. Le bureau de conciliation condamna l'employeur à délivrer ledit document, et ce sous astreinte. Erreur, dit la Chambre sociale de la Cour de cassation : la cour d'appel a pu, de bon droit, annuler l'ordonnance, dès lors « qu'il résulte des articles 14 et 68-2° du Nouveau Code de procédure civile, applicables devant le bureau de conciliation, que la partie défaillante doit être avisée des demandes présentées pour la première fois par son adversaire » (*Soc.* 25 janvier 1989, *Cah. Prud'h.* 1990, n° 10, p. 192).

Mais cette solution ne répond qu'à une situation, de façon d'ailleurs non discutable : la demande de délivrance de documents n'ayant pas été formulée dans la déclaration au secrétariat-greffe, est sans contestation une demande nouvelle, dont doit préalablement être informé le défendeur.

Que décider, en revanche, si le salarié demande à son employeur, dans la citation, des arriérés de salaire, sans préciser qu'il sollicitera une provision devant le bureau de conciliation, et qu'il le fait alors. Est-ce une demande nouvelle, faisant obstacle à ce qu'elle soit examinée avant que le défendeur en ait été valablement informé ? Un arrêt de la Cour d'appel de Versailles pourrait donner à le penser, lorsqu'elle affirme que « le fait que l'article R. 516-18 du Code du Travail autorise le bureau de conciliation à ordonner diverses mesures provisoires, ne suffit pas à informer le demandeur que telle ou telle de ces mesures sera demandée » (Versailles, 5e ch. B, 30 mai 1991, *Cah. Prud'h.* 1992, n° 1, p. 6). Le salarié demandait une provision sur salaires et des bulletins de paie. Mais l'exposé des faits de l'espèce ne permet pas de savoir ce qu'il avait fait mentionner dans la citation en justice. Réclamait-il déjà ses salaires et les bulletins correspondants ?

Il semble qu'il faille, pour résoudre la difficulté liée à cette possibilité de demander des mesures provisoires en conciliation et à sa confrontation avec le principe de la contradiction, se référer à l'article R. 516-11 du Code du Travail. Ce texte fait obligation d'informer le défendeur de la possibilité qu'a le bureau de conciliation de prendre à son encontre des décisions exécutoires à titre provisoire, même en son absence. Dans ces conditions, si les mesures provisoires demandées lors de l'audience de conciliation sont relatives à des demandes formulées dans la citation, on ne peut considérer qu'il s'agit d'une demande nouvelle. Le principe contradictoire est donc respecté, et les demandes peuvent être accueillies, même si le défendeur est absent, dès lors qu'il a été régulièrement convoqué.

En revanche, si la demande de mesures provisoires ne correspond pas à une requête figurant déjà dans la convocation du défendeur, il est évident qu'il s'agit d'une demande nouvelle, et qu'il faut l'en informer avant de l'examiner.

Les moyens et les preuves

Chaque partie doit donc communiquer à l'autre les éléments de fait comme de droit qu'elle invoque à l'appui de ses prétentions.

S'il n'est pas nécessaire de procéder à cette information lors du dépôt de la demande (cf. *supra* p. 24 et s.), elle devient par la suite obligatoire, la communication de « pièces » – documents matérialisant les éléments de fait ou de droit – devant même être spontanée. A défaut le juge pourrait l'ordonner, au besoin sous astreinte (art. 132 à 137 NCPC ; cf. J. Viatte, Communication et production de pièces en justice, *Gaz. Pal.* 1973, 1, doct. 406). Le jugement qui serait rendu sur la base de pièces non communiquées encourrait la cassation (*Soc.* 1er décembre 1976, *Cah. Prud'h.* 1977, p. 156).

Mais l'obligation de communication ne concerne que les pièces dont une partie « fait état » (art. 132 NCPC), ce qui lui laisse la possibilité d'apprécier l'opportunité de produire tel élément particulier (par exemple une consultation : Civ. 2e, 13 novembre 1969, B. II. n° 305 ; pour des lettres manuscrites dans lesquelles le salarié reconnaît n'avoir pas effectué des heures supplémentaires : *Soc.* 23 janvier 1990, *Cah. Prud'h.* 1990, p. 189).

Elle ne concerne pas non plus les pièces dont l'autre partie ne pouvait ignorer l'existence et le contenu, notamment lorsque c'est elle qui les a établies (*Soc.* 20 février 1991, *CP* 1991, E, I, 95, n° 3, obs. M. Pierchon).

L'information doit également être fournie de manière à laisser à l'autre partie le temps d'organiser sa défense.

Le respect des délais

Conformément aux articles 15 et 135 du Nouveau Code de procédure civile, l'information doit être faite « en temps utile ». Cette obligation concerne la comparution (cf. *infra* p. 31, puisque c'est au juge qu'il revient de scander le rythme du procès) aussi bien que la communication des prétentions et de leurs moyens.

Le juge est en effet en droit d'écarter les productions de dernière heure, auxquelles les parties ne pourraient répondre, par manque de temps. Mais nous verrons plus loin que l'oralité de la procédure, la recevabilité des demandes nouvelles, l'unicité d'instance et l'absence d'ordonnance de clôture en matière prud'homale ne laissent guère aux magistrats le loisir de faire jouer cette sanction (sur le respect des délais de communication des pièces et des notes que le bureau de conciliation peut fixer, par application de l'article R. 516-20-1 du Code du Travail, cf. *infra* p. 47).

Toutefois, dès lors que les débats sont clos et que l'affaire est mise en délibéré, le juge a le pouvoir d'écarter les communications

tardives (*Soc.* 8 janvier 1981, *Cah. Prud'h.* 1981, p. 62), à moins qu'il estime opportun de les retenir. C'est alors sur lui que pèsera l'obligation de mettre en œuvre la contradiction.

La contradiction et le juge

Les dispositions de l'article 16 du Nouveau Code de procédure civile imposent au juge, « en toutes circonstances », d'« observer lui-même le principe de la contradiction ». L'exigence, qui se trouvait affirmée avec force dans les décrets du 9 septembre 1971 et du 20 juillet 1972, avait pourtant été édulcorée par les auteurs du Nouveau Code, qui entendaient en dispenser le juge qui relève d'office un moyen de pur droit. Cette entorse au principe du contradictoire conduisit le Conseil d'Etat à annuler les dispositions du décret de codification du 5 décembre 1975 qui l'avait réalisée (CE 12 octobre 1979, préc. p. 1), et les pouvoirs publics à entériner sa position dans le décret n° 81-500 du 12 mai 1981, qui fixe la rédaction de l'actuel article 16 du NCPC.

Se trouvent ainsi précisées les obligations du juge en matière de contradiction : il est tenu non seulement de faire observer, mais aussi d'observer lui-même les droits de la défense dans les diverses phases de la procédure, que ce soit lors de la citation en justice, lors de l'exécution de mesures d'instructions, ou encore au cours du délibéré.

Le juge, la contradiction et la citation en justice

L'on sait que la convocation en conciliation est assurée par les soins du secrétariat-greffe. Elle a lieu par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (art. R. 516-11 CT), doublée d'une lettre simple, pour l'hypothèse ou le destinataire ne retirerait pas le recommandé.

L'information du défendeur est alors organisée de manière à éviter à toute fin que l'affaire ne soit jugée en son absence, par défaut ou de façon réputée contradictoire selon le cas.

Dans un premier temps, la convocation en conciliation doit attirer l'attention du défendeur sur l'éventualité d'une condamnation à des mesures exécutoires par provision, de façon à l'inciter fortement à se présenter à l'audience.

Si le défendeur n'a pas été joint sans faute de sa part par la lettre recommandée (revenue avec les mentions « non réclamée » ou « n'habite pas à l'adresse indiquée »), le bureau de conciliation décide de convoquer les parties à une prochaine séance, soit dans les même formes, soit par acte d'huissier à la diligence du demandeur (art. R. 516-17 CT).

Si en revanche, la convocation ne lui est pas parvenue par sa faute (lettre revenue avec la mention « refusée »), l'affaire sera renvoyée devant le bureau de jugement : la solution est alors la même que lorsqu'une partie ne justifie pas d'un motif légitime de non-comparution.

Dans un second temps, pour la convocation devant le bureau de jugement, il est fait application de l'article 670-1 du Nouveau Code de procédure civile, selon lequel « en cas de retour au secrétariat de la juridiction d'une lettre de notification qui n'a pu être remise au destinataire, le secrétaire invite la partie à procéder par voie de signification » (*Soc.* 25 septembre 1990, préc. p. 15). La Cour de cassation fait même application de cette solution lorsque la lettre de convocation est revenue avec la mention « refusée » (*Soc.* 4 octobre 1989, *Dr. soc.* 1990, p. 560, obs. Desdevises).

Le jugement rendu sans que cette formalité ait été accomplie encourt la cassation (*Soc.* 16 mars 1989, *Cah. Prud'h.* 1989, p. 125 ; *Soc.* 5 déc. 1990, *JCP* 1991, E, I, 53, n° 3, obs. M. Pierchon).

La date des audiences elles-mêmes doit être fixée de manière à laisser aux parties un délai suffisant pour comparaître, conformément à l'article 486 du NCPC. Bien que les textes actuellement en vigueur pour les Prud'hommes n'aient pas repris l'ancienne exigence d'un délai de 8 jours pour la citation devant le bureau de jugement, il ne semble guère concevable de descendre en dessous des 15 jours accordés devant le Tribunal de Grande Instance pour constituer avocat (art. 755 NCPC). Il appartiendra au secrétariat-greffe d'y veiller, sous peine de porter atteinte aux droits de la défense, même dans l'hypothèse du référé, toutes proportions de délais gardées à raison de l'urgence.

Enfin, dans l'hypothèse d'un renvoi décidé en bureau de jugement, alors que l'une des parties était défaillante, le juge a l'obligation d'aviser celle-ci de la date retenue (*Soc.* 7 juillet 1988, *Cah. Prud'h.* 1990, p. 189).

Mais attention à la sanction ! Si le défendeur, régulièrement convoqué, n'a pas comparu, et s'est lui-même mis en situation de ne pouvoir débattre contradictoirement les conclusions, la décision rendue à son encontre ne pourra être censurée, alors même que lesdites conclusions n'ont pas été communiquées dans les délais prescrits (*Soc.* 20 juillet 1987, *Cah. Prud'h.* 1990, p. 191).

Le juge, la contradiction et l'instruction

Le respect du contradictoire au cours de l'instruction revêt une importance particulière, compte tenu de ses enjeux pour l'issue du litige.

1) Tout d'abord **les parties doivent être étroitement associées** à la mesure d'instruction.

Elles sont convoquées (art. 160 NCPC), même si elles ne sont pas tenues d'y assister personnellement, hors l'hypothèse où elles

devraient être interrogées (art. 161 et 189 NCPC ; pour une application : *Soc.* 29 nov. 1989, *Cah. Prud'h.* 1990, p. 188).

Elles peuvent alors se faire représenter dans les conditions de droit commun, et leur défenseur pourra formuler ses observations et présenter toute demande concernant l'exécution de la mesure (art. 162 NCPC). Elles peuvent aussi s'abstenir de répondre à la convocation, mais ne pourront ensuite invoquer une violation des droits de la défense (*Soc.* 16 janvier 1975, *BV* n° 17).

Ces garanties de la contradiction concernent aussi bien les investigations du conseiller-rapporteur, notamment les interrogatoires, qui doivent avoir lieu en présence de toutes les parties (art. 189 et 192 NCPC), que les expertises, pour lesquelles il est précisé que l'expert doit prendre en considération les observations des plaideurs, joindre celles qui sont écrites à son avis s'ils le demandent, et indiquer les suites qu'il leur a données (art. 276 NCPC ; cf. J. Normand, L'expertise en matière prud'homale, *Sem. soc. Lamy*, 1983, n° 174, D. 68).

2) Ensuite, **les parties doivent pouvoir contrôler** l'exécution de la mesure d'instruction, si elles n'ont pu y être associées.

Le juge peut en effet, si les circonstances l'exigent, exclure une partie de l'interrogatoire de l'autre ou d'un témoin (art. 189 et 208 NCPC). Cette exclusion ne saurait concerner les défenseurs (art. 192 et 209 NCPC), et la partie exclue est en droit d'avoir immédiatement connaissance des déclarations.

Le juge a pu également réunir des éléments de preuve hors la présence des parties, lors d'un transport sur les lieux. Il doit alors les soumettre à leur discussion (*Soc.* 17 mai 1978, *BV* n° 359). De la même manière, s'il a reçu directement des attestations, il devra les leur communiquer (art. 200 NCPC).

D'ailleurs, d'une manière générale, tous procès verbaux, avis ou rapports, établis dans le cadre d'une mesure d'instruction, doivent être remis en copie aux parties et pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire (*Soc.* 2 mars 1978, *BV* n° 152 ; *Soc.* 24 nov. 1988, *Cah. Prud'h.* 1989 p. 89). L'exigence concerne tout particulièrement le rapport des conseillers rapporteurs, que la Cour de cassation refuse d'assimiler à une enquête, qui aurait dû être exécutée contradictoirement selon les dispositions des articles 204 et suivants du Nouveau Code de procédure civile : il suffira, mais c'est nécessaire, que les termes du rapport puissent être discutés par les parties (*Soc.* 9 avril 1987, *BV* n° 222 ; *Soc.* 7 mai 1987, *BV* n° 289).

3) Enfin, **la mesure d'instruction, qui aurait été exécutée dans l'inobservation du principe de la contradiction, est frappée de nullité**, selon les dispositions qui régissent celle des actes de procédure, conformément à l'article 175 du NCPC, et donc sous réserve qu'un préjudice soit établi par celui qui l'invoque (art. 114 NCPC).

Le juge, la contradiction et le délibéré

Le respect du contradictoire s'impose à travers l'application de trois règles du Nouveau Code de procédure civile.

1) **L'article 7 interdit au juge de « fonder sa décision sur des faits qui ne sont pas dans le débat ».**

Cette disposition interdit au juge de faire état de connaissances qu'il aurait acquises en dehors des débats, par exemple au cours d'une mesure d'instruction diligentée entre d'autres parties (*Soc.* 10 juillet 1980, *BV* n° 653), ou dans les éléments d'un dossier qui n'auraient pas été évoqués oralement lors de l'audience (cf. *supra* p. 20 et *Soc.* 10 juillet 1990, ASSEDIC Pas de Calais c. PG. et M. Pierru ; *Soc.* 20 fév. 1990, *Cah. Prud'h.* 1990, p. 191, à propos d'éléments tirés d'un procès verbal transmis par le Procureur de la République au cours du délibéré).

2) **L'article 444 impose au juge de rouvrir les débats « chaque fois que les parties n'ont pas été à même de s'expliquer contradictoirement sur les éclaircissements de droit ou de fait qui leurs avaient été demandés ».**

La production de notes et de pièces en délibéré n'est possible qu'à l'initiative du président, et pour répondre aux demandes d'éclaircissements qu'il aurait formulées (art. 445 NCPC ; *Soc.* 14 janvier 1988, *Cah. Prud'h.* 1988, n° 7, p. 112 ; *Soc.* 12 décembre 1989, M. Ferlay c. Carbur).

Dès lors et concrètement, le juge a le choix entre provoquer un échange de notes entre les parties, s'il suffit à permettre la contradiction, et rouvrir les débats, si la complexité des éléments transmis l'exige (*Soc.* 23 mai 1983, *BV* n° 283, *Cah. Prud'h.* 1983, n° 10, p. 154 ; *Soc.* 17 décembre 1984, *Cah. Prud'h.* 1985, n° 4, p. 71, *GP* 1985, 1, Pan. 126, note S. Guinchard). Cette décision est une mesure d'administration judiciaire qui n'a pas à être obligatoirement motivée et n'est susceptible d'aucun recours.

Toutefois, il perd sa liberté de choix lorsque, s'estimant insuffisamment informé et ayant ordonné des mesures d'instruction complémentaires, l'une des parties demande la réouverture des débats : il lui faut alors y procéder (art. 254 et 261 du NCPC ; *Soc.* 7 janvier 1987, *BV* n° 5).

3) **L'article 16 alinéa 3 interdit au juge de « fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ».**

Le juge a la possibilité de trancher le litige à l'aide de moyens de droit que les parties n'auraient pas invoqués.

Dans un souci de célérité, les auteurs du Nouveau Code de procédure civile lui avaient conféré cette possibilité d'agir d'office, sans qu'il lui soit fait obligation de provoquer une réaction des parties. Le Conseil d'Etat, dans sa décision précitée du 12 octobre 1979 (cf. p. 11),

devait sanctionner cette atteinte manifeste aux droits de la défense et provoquer une nouvelle rédaction de l'article 16 alinéa 3 du NCPC.

Le juge doit donc soumettre le moyen de droit qu'il soulève d'office à la discussion des parties. Obligation lui en est faite, même pour un moyen d'ordre public (Ch. mixte, 10 juillet 1981, B. Ch. Mixte n° 6 et 7, D. 1981, 637, concl. Cabannes, *RTDC* 1981, obs. J. Normand et 905, obs. R. Perrot, mettant fin à la résistance des deux premières chambres civiles de la Cour de cassation, qui considéraient que, dès lors que le moyen devait être soulevé, la discussion devenait inutile ; c'était oublier que le caractère d'ordre public du moyen pouvait, lui, être sujet à caution ; pour une application postérieure par la chambre sociale, cf. *Soc.* 21 janvier 1982, *Cah. Prud'h.* 1982, p. 137 et *Soc.* 18 décembre 1984, *Cah. Prud'h.* 1985, p. 71). Il s'en suivra une réouverture des débats (*Soc.* 13 mars 1990, M. Rouquet c. Sablières du Raze).

Toutefois l'obligation d'inviter les parties à présenter leurs observations ne s'étend pas aux deux hypothèses suivantes : la requalification des faits ou des actes sur lesquels les parties fondent leurs prétentions, et à laquelle le juge doit procéder conformément à l'article 12 alinéa 2 du NCPC (Civ 1re, 20 mai 1981, D. 1982, p. 318, note Rondeau), à la condition que les faits et actes pris en considération soient déjà dans le débat (Civ 2e, 7 juillet 1981, *BI* n° 250, *RTDC* 1982, p. 461, obs. J. Normand) ; et « les moyens nécessairement dans la cause » ou « nécessairement dans le débat », le juge ne faisant que vérifier « de sa propre initiative l'absence ou la réunion des conditions d'application de la règle invoquée » (J. Normand, observations in *RTDC* 1981, p. 201 ; Civ ; 1re, 20 janvier 1981, *BI* n° 23).

Ayant ainsi cerné enjeux et portée des principes d'oralité et de contradiction, il convient d'en examiner la confrontation.

Chapitre III

Oralité et contradiction : une conciliation difficile

Les difficultés de la conciliation entre les deux principes étudiés sont le fruit d'un certain nombre de contradictions que recèlent textes et pratiques. Notre droit positif n'y a apporté à ce jour que des réponses incomplètes.

Les difficultés

Les difficultés de la conciliation entre oralité et contradiction sont générées par les textes, éventuellement leur interprétation jurisprudentielle, et par les pratiques dont ils ont permis le développement.

Il s'agit ici pour nous, à ce stade d'une étude tout juste ébauchée, non pas de « fixer » les responsabilités, montrant en quelque sorte du doigt ce qui devrait être changé, mais simplement de faire glisser le projecteur sur les divers aspects du jeu de la procédure prud'homale que l'on a bien voulu jusqu'alors présenter comme source de problèmes. Seuls le recensement méthodique des pratiques des juges et des défenseurs, et leur analyse minutieuse nous permettra de dire où sont vraiment les difficultés et leurs causes essentielles. Le présent coup de projecteur n'est que le préalable nécessaire à la détermination de nos investigations à venir.

Il nous semble important que la lecture des lignes qui suivent ne se fasse qu'en conservant présente à l'esprit cette mise en garde.

Le droit

Il convient de rappeler brièvement les dispositions déjà étudiées (cf. Chapitre I), qui ne sont pas toutes intrinsèquement liées à l'oralité de la procédure, mais qui sont susceptibles de porter atteinte au principe du contradictoire. Le constat s'imposera que, dans les conflits d'intérêts qu'ils engendrent, le juge suprême s'est refusé, chaque fois qu'il en avait encore la possibilité, à faire prévaloir l'un des principes sur l'autre.

Les textes

Nombreux sont les textes régissant la procédure prud'homale qui, tout en s'inspirant du principe d'oralité, recèlent en germe des risques d'atteinte au contradictoire.

1) La possibilité d'assistance et de représentation par des non-professionnels, non tenus par une déontologie, ou simplement ignorants des règles de conduite du procès, peut conduire à des incidents nombreux de procédure (art. R. 516-5 CT).

2) La citation en conciliation ne contient obligatoirement que les « chefs de demande » et non les moyens qui les sous-tendent (art. R. 516-9 et R. 516-11 CT).

3) Les demandes nouvelles sont recevables en tout état de cause (art. R. 516-2 CT), corollaire de la règle de l'unicité d'instance au terme de laquelle « toutes les demandes dérivant du même contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance » (art. R. 516-1 CT).

4) L'obligation qui pèse sur le juge de noter les dires des parties ne concerne que les prétentions, et peut-être pas les moyens (art. R. 516-7 CT).

5) Les articles R. 516-8 à R. 516-12 n'imposent aucun délai minimum précis à respecter avant la comparution, qui permette aux parties d'organiser leur défense.

6) Aucun délai de communication de pièces n'est imposé par la législation (art. R. 516-20-1 CT, a contrario).

La jurisprudence

Si la jurisprudence s'efforce, on l'a vu (cf. *supra* Chapitre II), de faire respecter le principe du contradictoire, elle met la même énergie à défendre l'oralité, ou les règles qui, sans y être indissolublement liées, produisent grâce à elle les plus amples effets.

Cette attitude la conduit à refuser d'écarter une telle règle, dès lors que la contradiction peut encore être obtenue.

Ainsi le jugement d'un Conseil de Prud'hommes, qui avait rejeté la demande nouvelle d'un salarié au prétexte qu'elle avait été formulée trop tard pour faire l'objet d'un débat contradictoire, doit-il être cassé : les nouveaux chefs de demande étant recevables jusqu'à la clôture des débats, il appartenait à la juridiction de prendre les mesures appropriées pour faire observer à leur égard le principe de la contradiction (*Soc.* 19 novembre 1987, *BV* n° 669 ; dans le même sens, *Soc.* 19 mars 1987, *GP* 1987, 2, somm. p. 157). De la même manière, la procédure étant orale, le juge ne peut déclarer irrecevable la demande de l'ASSEDIC, intervenante, au motif que ses conclusions n'avaient pas été communiquées au défendeur ; il appartenait au Conseil de Prud'-

hommes de provoquer un débat contradictoire sur cette demande (*Soc.* 10 juillet 1990, B. V. 359).

Il ne semble pas, en outre, que la Haute Juridiction ait l'intention de faire jouer la règle spéciale de l'article 67 du Nouveau Code de procédure, selon laquelle « la demande incidente doit exposer les prétentions et les moyens de celui qui la forme et indiquer les pièces justificatives ». C'est bien plutôt le principe d'oralité qui trouvera ici à s'appliquer (en ce sens, J. Audinet, Procédure prud'homale et droits de la défense, *Sem. soc. Lamy*, D. 39).

Contradictions et lacunes de notre droit positif auraient donc généré des pratiques dangereuses pour le principe du contradictoire : des prémices qu'il faut rappeler avant que la deuxième phase de cette recherche ne s'attarde à en vérifier l'exactitude et l'ampleur.

Les pratiques

Les disfonctionnements tiendraient pour l'essentiel au non-respect des délais utiles au contradictoire et dans le décalage entretenu entre écrit et oral.

Le non-respect des délais utiles

1) **Moyens et prétentions de « dernière heure »** en constituent la manifestation première, à propos de laquelle on a pu dresser le tableau suivant :

« Heureuse en ce qu'elle permet de produire l'attestation que l'on ne pouvait obtenir plus tôt ou de rattraper in extremis une erreur monumentale, elle autorise toutes les manœuvres et tous les relâchements : les demandes anodines en conciliation qui se gonflent, se fragmentent, s'hypertrophient subitement à l'audience de jugement ; les notes ou les conclusions banales, voire inconsistantes, échangées en cours d'instance, alors que l'essentiel de l'argumentation et des pièces se dévoileront au dernier instant » (J. Normand, Les droits de la défense devant les juridictions du travail, *Sem. soc. Lamy* 1988 n° 410, spec. D. 58 ; cf. également J. Audinet, *Les demandes nouvelles et le principe du contradictoire*, 1res journées prud'homales d'Aix-en-Provence, Ed. nat. adm. et jur., 1981, p. 79).

2) **La communication de pièces le jour même de l'audience**, lors de son ouverture, constitue une deuxième manifestation, fréquemment évoquée, de ce non-respect des délais. Des pièces, qui, par leur importance pour le fond de l'affaire, laissent supposer des plaidoiries auxquelles l'autre partie ne s'est pas préparée.

3) **L'envoi de « notes » aux Conseillers au cours du délibéré** est enfin l'ultime expression de ce souci de jouer, le plus opportunément possible, sa dernière carte.

Le décalage entre écrit et oral

Ce qui se dit à l'audience est une chose. Ce qui se communique par écrit préalablement à la partie adverse, ou postérieurement au juge, en est une autre. Deux pratiques sont pour l'essentiel dénoncées.

1) **L'écrit communiqué à l'autre partie contient beaucoup moins de données que les plaidoiries.**

Des avocats s'insurgent contre de telles pratiques, selon lesquelles leurs contradicteurs leur font parvenir « des conclusions squelettiques où les faits sont à ce point contractés que la lecture de leurs écritures ne peut pas éclairer les termes du litiges », et auxquelles viendront s'ajouter « d'énormes dossiers de plaidoiries comportant de nombreuses références de fait et de droit, y compris de la jurisprudence non publiée » (T. Grumbach, le respect du contradictoire, l'écrit dans l'oralité des débats, *Rev. trim. C. A. Versailles*, 4e trim., p. 43) .

2) **L'écrit communiqué au juge contient beaucoup plus que les plaidoiries.**

La frontière est difficile à tracer entre la référence verbale à des éléments auxquels on vient de faire allusion et qui sont développés dans le dossier qui sera remis au juge, et ceux qui n'auront pas été débattus contradictoirement.

L'absence de bordereau obligatoire des pièces fait que rien ne peut garantir que toutes celles du dossier, qui est remis au juge en fin de plaidoirie, ont été régulièrement communiquées à l'autre partie.

De quelle manière notre droit positif réagit-il face à ces difficultés ?

Les réactions

Le problème ne se pose pas de la même manière devant la Cour de cassation, qui ne se livre qu'à un contrôle *a posteriori*, et devant les juges du fond, qui ont la charge de mettre en œuvre concrètement la conciliation des principes d'oralité et de contradiction.

Le contrôle de la Cour de cassation

La Cour de cassation pose une série de présomptions de régularité, dont elle admet la preuve contraire.

Les présomptions de régularité

La Haute Juridiction pose trois présomptions :
– la présomption de communication régulière des pièces (*Soc.* 4 mars 1981, *Cah. Prud'h.* 1982, n° 1, p. 16 ; *Soc.* 17 novembre 1982, *Cah. Prud'h.* 1983, n° 4, p. 53 ; *Soc.* 8 novembre 1984, *JCP* 1985. IV. 25). Se fondant souvent sur l'absence d'indication contraire dans la décision et de protestation de l'adversaire (*Soc.* 25 novembre 1987, *Cah. Prud'h.* 1990, p. 186), la Cour de cassation s'est parfois simplement contentée d'affirmer que « la procédure prud'homale étant orale, les documents retenus dans la décision sont présumés avoir été débattus contradictoirement devant le juge qui l'a rendue » (*Soc.* 2 juillet 1987, *BV* n° 449) ;
– la présomption de débat contradictoire des moyens retenus (*Soc.* 14 décembre 1983, *BV* n° 623 ; *Soc.* 7 mai 1987, *JCP* 1987. IV. 234 ; *Soc.* 19 juin 1987, *BV* n° 411), même s'il s'agit d'une modification de la demande initiale (*Soc.* 26 mars 1985, *BV* n° 215) ;
– la présomption de discussion contradictoire des moyens relevés d'office par le juge (*Soc.* 13 février 1984, *BV* n° 58 ; *Soc.* 26 mars 1985, *BV* n° 215 ; *Soc.* 29 mai 1985, *BV* n° 312 ; *Soc.* 15 décembre 1988, *Cah. Prud'h.* 1990, p. 187).

De telles présomptions peuvent se justifier par l'absence de conclusions écrites, de formalisme dans la communication des pièces, de délais à respecter, jointe à une tenue approximative des procès verbaux et registres d'audience. A défaut de pouvoir vraiment contrôler, on présume la régularité.

Il a été reproché à ces présomptions de décharger le juge de toute responsabilité dans la conciliation de l'oralité et de la contradiction (A. Supiot, ouvr. préc., n° 659, p. 615 ; sur l'ensemble de ces présomptions, cf. R. Perrot, obs. *RTDC* 1977, 369 et 825). Elles font en effet peser sur les parties la charge de veiller au respect du principe de contradiction, en rapportant la preuve contraire.

La preuve contraire

Les présomptions pourront être combattues dans un certain nombre d'hypothèses :
– lorsque la preuve contraire résulte des pièces de la procédures ou des énonciations du jugement (*Soc.* 9 janvier 1985, *Cah. Prud'h.* 1985, n° 8, p. 148 ; *Soc.* 27 fevrier 1985, *Cah. Prud'h.* 1985, n° 10, p. 186) ;
– lorsque les circonstances rendent vraisemblable la méconnaissance du principe de contradiction (cf. par exemple, pour des notes ou pièces produites en délibéré : *Soc.* 4 juin 1980, *BV* n° 488, *Soc.* 9 janvier 1985, *Cah. Prud'h.* 1985, n° 8, p. 148, *Soc.* 27 février 1985, *Cah. Prud'h.* 1985, n° 10, p. 186 ; pour des demandes nouvelles formulées alors que le défendeur n'a point comparu : cf. jurisprudence citée p. 15 ; lorsque le Conseil de Prud'hommes a dû revenir sur sa décision : *Soc.* 13 mai 1980, *GP* 1980, 2, Pan. 556, *Soc.* 3 décembre 1981, *Cah. Prud'h.* 1982, n° 4, p. 71).

On a fait remarquer que ces solutions tendaient à « subordonner la sanction des irrégularités à l'existence d'écrits établis à l'initiative des parties » et que, alors que « le principe d'oralité devrait conduire à un déplacement de la charge de l'écrit du plaideur vers le juge, c'est au déplacement inverse qu'aboutit cette jurisprudence » (A. Supiot, ouvr. préc. n° 659, p. 615).

Une telle position n'invite guère en effet les juges du fond à se responsabiliser dans la mise en œuvre d'une conciliation harmonieuse des principes d'oralité et de contradiction.

La conciliation oralité – contradiction par les juges du fond

Plusieurs solutions existent déjà, qui réalisent des compromis entre les deux principes à des niveaux divers d'équilibre, et sur la pertinence, le succès ou le rejet desquels il conviendra de s'interroger plus avant.

Elles préconisent des mesures que l'on pourrait qualifier tantôt de « répressives », tendant à corriger les conséquences d'un non-respect du contradictoire ou à en sanctionner l'auteur, tantôt de « préventives », instituant une mise en état allégée de l'affaire, en systématisant la communication entre les parties.

Il s'agit ici simplement d'en décrire l'existence et les limites, sur le seul plan juridique (Sur l'ensemble de la question, cf. J. Audinet, Procédure prud'homale et droits de la défense, *Sem. Soc. Lamy*, 1983, n° 174, D ; 37 ; J. Normand, Les droits de la défense devant les juridictions du travail, *Sem. Soc. Lamy*, 1988, n° 410, D. 51 ; Colloque de Versailles du 21 mars 1987 préc. sur « Grandeur et servitude de l'oralité des débats en matière sociale », *Rev. trim. C.A. Versailles*, 4e trimestre 1987, p. 7 à 121).

Les solutions répressives

La mise à l'écart

L'article 135 du Nouveau Code de procédure civile autorise le juge à écarter des débats les pièces qui n'auraient pas été communiquées en temps utile, ce qui dans une procédure écrite connaissant l'ordonnance de clôture signifie non seulement après celle-ci, mais aussi la veille ou le jour même, révélant ainsi le caractère manifestement dilatoire de la production (cf. Civ. 2e, 9 mai 1983, *GP* 1984, 298, note Du Rusquec), ou même depuis un arrêt de la 2e chambre civile de la Cour de cassation, huit jours avant la date prévue, délai insuffisant pour en prendre connaissance et les discuter (Civ. 2e, 28 mai 1990, BV 120). Dans une procédure orale, le juge appréciera souverainement le délai utile à la contradiction.

Outre qu'il n'y a là qu'une simple faculté pour le juge, sa transposition à une procédure orale qui admet, par ailleurs, la recevabilité des demandes nouvelles, ne peut qu'être partielle : elle ne touchera pas prétentions et moyens, même si elle peut conduire à priver certains d'entre eux des preuves qui leur sont nécessaires ; elle ne pourra même pas concerner les pièces elles-mêmes, lorsque celles-ci concernent une demande nouvelle, sauf à en compromettre la recevabilité, en violation de l'article R. 516-2 du Code du Travail (cf. *supra* p. 16). La seule solution pour le juge est alors le renvoi.

Le renvoi

Le renvoi peut toujours être sollicité par l'une des parties qu'une communication tardive mettrait dans l'embarras, voire par les deux conjointement.

Le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation (*Soc.* 23 juin 1988, SOF c. M. Villais), et les parties, même d'accord sur la demande de renvoi, ne disposent jamais d'aucun droit qui le lierait (Ass. Plén., 24 novembre 1989, *Cah. Prud'h.* n° 4, p. 71 ; D. 1990, p. 25, concl. Cabannes ; *JCP* 1990, II, 21406, note L. Cadiet ; *Dr. soc.* 1990, p. 559, obs. Desdevises). Celui-ci, soucieux de ne pas retarder sine die la poursuite du procès et de ne pas bouleverser le rôle, peut préférer renvoyer en fin d'audience ou provoquer un échange de notes en délibéré (cf sur l'ensemble de cette question, J. Villebrun et G.P. Quetant, Traité préc. n° 737). Mais comme la Cour de cassation considère qu'une demande conjointe de radiation de l'affaire s'impose au juge, qui ne peut alors la refuser (Ass. Plén., 24 novembre 1989, préc.), les parties peuvent toujours, si elles en sont d'accord, adopter cette solution, qui produit des effets semblables à un renvoi (l'affaire sera rétablie, au même niveau de la procédure, par une simple réinscription au rôle).

Le pouvoir du juge d'accorder le renvoi est discrétionnaire, dès lors que les parties ont été mises en mesure d'exercer leur droit à un débat oral (Ass. Plén., 24 novembre 1989, préc.). Le droit à la contradiction est donc seul à pouvoir imposer au juge de renvoyer (*Soc.* 17 avril 1991, *JCP* 1991, E, I, 95, n° 2, obs. M. Pierchon).

Radiation, caducité et jugement contradictoire

Sont ici regroupées des sanctions du défaut de diligence des parties (demandeur seul, défendeur seul, ou bien encore les deux), qui peut se traduire par la non comparution à l'audience ou le non-respect des obligations de communication.

Le défaut de comparution

Le défaut de comparution, sans motif légitime, appelle des solutions connues que l'on se contentera de rappeler brièvement, pour pouvoir les confronter avec celles qui concernent l'absence de diligence en matière de communication, et pour les avoir présentes à l'esprit lorsque nous analyserons les pratiques en la matière (cf. Deuxième partie).

Le défaut de comparution en conciliation est régi par les articles R. 516-16 et R. 516-17 du Code du Travail, envisageant successivement la défaillance du demandeur et celle du défendeur.

Le demandeur qui ne comparaît pas voit sa demande et sa citation déclarées caduques. Il ne pourra réitérer cette demande qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation ne constate qu'il n'a pu comparaître sur sa deuxième demande que par suite d'un cas fortuit. Il dispose donc de deux possibilités de saisine de la juridiction, sans conditions particulières, et d'une troisième si son empêchement résulte d'un cas fortuit, laissé à l'appréciation du bureau de conciliation (Paris, 16 décembre 1988, *JCP* 1989, E, II, 15525, p. 393, obs. P.H. Antonmattei).

Le défendeur qui ne comparaît pas s'expose, quant à lui, à voir l'affaire renvoyée en jugement, conformément aux dispositions de l'article R. 516-20 du Code du Travail, après adoption éventuelle de mesures provisoires, comme le permet l'article R. 516-18.

Le défaut de comparution en jugement est régi par la combinaison des articles 468 et 471 et suivants du NCPC et R. 516-26-1 du Code du Travail.

Si le demandeur ne comparaît pas, trois solutions s'offrent au juge (art. 468 NCPC) : il peut renvoyer l'affaire à une audience ultérieure, rendre, si le défendeur le souhaite, un jugement sur le fond, qui sera réputé contradictoire, ou déclarer la citation caduque, le demandeur pouvant faire rapporter cette décision en excipant dans les quinze jours d'un motif légitime qu'il n'aurait pu invoquer en temps utile. L'article R ; 516-26-1, issu du décret n° 87-452 du 29 juin 1987, autorise alors celui-ci à renouveler sa demande une fois, directement devant le bureau de jugement, adoptant ainsi une solution parallèle à celle qui prévalait en conciliation, et donnant une réponse à « l'irritante question des pouvoirs du juge face à la non-comparution d'une partie devant le bureau de jugement » (A. Supiot, Codicile sur la caducité, *Dr. soc.* 1986, p. 240 et ouvr. préc. n° 726 ; S. Benamara-Bouaziz, *La caducité des demandes en matière prud'homale*, Dr. ouv. 1985, p. 1 ; *Semaine Sociale Lamy*, supplément au n° 274 du 19 aout 1985 ; Villebrun et Quétant, ouvr. préc., n° 987 à 1008, et 1008 bis ; Rayroux, La caducité prud'homale, *GP* 10 janvier 1987).

Si le défendeur ne comparaît pas, il peut être statué sur le fond (art. 472 du NCPC), à moins que le juge, d'office ou à l'initiative du demandeur, n'invite le défendeur à nouveau à comparaître, si la citation

n'a pas été délivrée à personne (art. 472 du NCPC). En l'absence de comparution, le jugement est rendu par défaut si la décision est en dernier ressort et si la citation n'a pas été délivrée à personne, et est réputé contradictoire dans les autres cas (art. 473 du NCPC).

Le défaut de diligence en matière de communication

Le défaut de diligences en matière de communication appelle l'application des articles 469 et 470 du Nouveau Code de procédure civile.

Le premier de ces textes envisage **le défaut d'accomplissement des actes de procédure dans les délais requis, par l'une des parties** seulement, alors que par ailleurs elle a comparu.

Qu'il s'agisse du demandeur ou du défendeur, le juge peut statuer par jugement contradictoire au vu des éléments dont il dispose. Mise à l'écart de pièces non communiquées en temps utile (art. 135 du NCPC) et jugement contradictoire expriment ainsi la même sanction.

Lorsque le demandeur seul n'accomplit pas les actes de procédure dans les délais requis, le défendeur peut demander au juge de déclarer la citation caduque. On peut se demander alors quelles sont les conséquences de cette caducité ? Le décret précité du 29 juin 1987 (art. R. 516-26-1) ne permet expressément le renouvellement de la demande que face à la caducité prononcée par application de l'article 468 du Nouveau Code de procédure civile, ce qui n'est notre hypothèse. L'extinction de l'instance qui en résulte interdit-elle au demandeur d'en introduire une nouvelle, par application du principe d'unicité posé à l'article R. 516-1 du Code du Travail ?

Ressurgit ici le débat entre les partisans d'une certaine sévérité à l'égard du demandeur négligeant et ceux qui cherchent à éluder les effets de la caducité. Le décret précité de 1987 en renouvelle toutefois les éléments sur le plan théorique : il n'est plus question de soutenir que la caducité ne peut être prononcée devant le bureau de jugement (comme le soutenait M^{me} S. Benamara-Bouaziz, préc.). Mais infirme-t-il la thèse selon laquelle la caducité de la citation (dont il est seulement question aux articles 468 et 469 du NCPC) n'entraînerait pas caducité de la demande, de sorte que cette caducité ne produirait guère plus d'effet qu'une radiation (cf. A. Supiot, op. cit. : la demande ayant été régulièrement introduite par la citation en conciliation, une caducité de la citation en jugement la laisse subsister ; il suffirait donc au demandeur de faire convoquer à nouveau le défendeur en bureau de jugement) ? On pourrait le penser, dans la mesure où le nouvel article R. 516-26-1 du Code du Travail autorise le demandeur à renouveler sa demande une fois. N'est-ce pas admettre implicitement sa caducité ?

Le débat donc peut prospérer à propos des conséquences de la caducité prononcée sur le fondement de l'article 469 du Nouveau Code de procédure civile. Ses adversaires s'étonneront qu'elle puisse avoir désormais des conséquences plus draconiennes que celle pronon-

cée sur la base de l'article 468 du même code : le défaut d'accomplissement des actes de procédure dans les délais prescrits doit-il être traité plus sévèrement que le défaut de comparution ? La question reste entière et non résolue.

L'article 470 du code précité s'intéresse pour sa part au **défaut d'accomplissement des actes de procédure, dans les délais requis, par les deux parties.**

Le juge peut alors d'office radier l'affaire par une décision non susceptible de recours, après un dernier avis adressé aux parties elles-mêmes et à leur mandataire si elles en ont un.

La radiation emporte, conformément à l'article 381 du Nouveau Code de procédure civile, retrait de l'affaire du rang des affaires en cours. Il n'y a là qu'une suspension de l'instance, qui ne déclenchera pas l'application de l'article R. 516-1 du Code du Travail relatif à son unicité en matière prud'homale. Elle pourra donc être rétablie, mais seulement sur justification de l'accomplissement des diligences dont le défaut a entraîné la radiation (art. 383 du NCPC). Seule la péremption, c'est à dire l'absence d'accomplissement de diligences pendant deux ans pourrait y faire obstacle (art. 386 du NCPC). Mais comme la procédure prud'homale est essentiellement diligentée par le juge lui-même, l'article R. 516-3 du Code du Travail vient préciser que seul le défaut d'accomplissement par les parties des diligences « qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction » entraîne péremption. Et comme la décision de radiation ne met expressément à la charge des parties aucune diligence particulière, l'affaire peut être rétablie plus de deux ans après (*Soc.* 3 octobre 1991, RJS 1991, n° 1226).

Si l'on ajoute au régime de cette sanction, déjà d'une grande souplesse pour les parties, le droit que leur reconnaît l'assemblée plénière de la Cour de cassation d'en imposer au juge le prononcé, si elles en sont d'accord, on comprend dès maintenant le succès rencontré par cette solution (cf. Ass. plén. 24 nov. 1989, préc.). D'autant que, si l'article 470 du Nouveau Code de procédure civile n'y fait référence que pour le non accomplissement des actes de procédure par les deux parties, l'article 381 du même code paraît admettre plus largement son utilisation lorsqu'il énonce que « la radiation sanctionne, dans les conditions de la loi, le défaut de diligence des parties ».

Les solutions préventives : une mise en état allégée

La fixation des délais de communication imposée

Si l'on met de côté l'obligation déjà étudiée (*supra* p. 24), que le décret du 29 juin 1987 a imposée en matière de licenciement pour motif économique (art. R. 516-47 CT), il existe la possibilité pour le bureau de conciliation de « fixer le délai de communication des pièces

ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions » (art. R. 516-20-1 CT, résultant du décret du 15 novembre 1982).

Il ne semble pas pour autant que les auteurs de cette possibilité, laissée à l'appréciation discrétionnaire du juge, aient entendue faire échec dans ce cas aux principes de l'oralité de la procédure et de la recevabilité des demandes nouvelles en tout état de cause. Est révélateur à cet égard, l'absence de sanctions spécifiques prévues par les textes du Code du Travail pour le non-respect des délais retenus par le juge. Que peut-il faire dans une telle hypothèse ? On se retrouve alors dans le champ des solutions répressives, déjà examinées.

Le juge peut aussi user du pouvoir d'injonction que lui reconnaissent les articles 11 et 133 du Nouveau Code de procédure civile, en assortissant éventuellement sa décision d'une astreinte qu'il pourra liquider lui-même (art. 134 et 136 NCPC ; pour un exemple d'injonction faite en délibéré : Soc. 4 décembre 1990, B. V. 611). Toutefois, la mise en œuvre de ce pouvoir d'ordonner la production de documents est subordonnée à la demande d'une partie (Civ. 1re, 21 octobre 1975, BI p. 236).

La fixation des délais de communication négociée

Cette pratique consiste à impulser une négociation entre les parties sur les conditions de la communication des notes et pièces et à convenir de délais qui seront ainsi fixés d'une façon adaptée à l'affaire.

Cette négociation peut être informelle et conduite avec les seules parties au procès, au cours de l'audience de conciliation, la fixation des dates étant ensuite faites par le juge en application de l'article R. 516-20-1 du Code du Travail. Mais elle peut être formalisée par la signature d'un « contrat de procédure », dans lequel les deux parties s'engagent à respecter les délais de communication convenus et la date d'audience de plaidoiries arrêtée. Il arrive même que les termes de ce contrat aient été discutés entre le Conseil de Prud'hommes, le Barreau et les Syndicats, discussion ayant débouchée sur un accord paraphé par les différents protagonistes.

Nos textes ignorent ces contrats de procédure. Il n'en sont pas moins assez nombreux aujourd'hui (cf. leur étude détaillée en Deuxième partie), et peut se poser la question, au-delà de leur efficacité pratique, de leur régime juridique (cf. Troisième partie).

La communication suivie selon une procédure de mise en état

Plusieurs solutions ont été adoptées par les juridictions.

Certaines ont choisi de désigner en leur sein des conseillers prud'hommes chargés de veiller, avec l'aide du secrétariat-greffe, à l'échange des documents dans les délais convenus, et au besoin

d'adresser aux parties négligentes des injonctions, à la manière d'un juge de la mise en état.

D'autres ont mis en place des audiences de mise en état pour procéder aux vérifications précitées, enjoindre éventuellement de produire, ou fixer la date d'audience de jugement.

La encore se posera la question de l'efficacité et de la régularité de telles pratiques (cf. respectivement Deuxième et Troisième partie).

Les maux décrits ont-ils l'ampleur qu'on leur prête ? Où se situe exactement leur origine ? Quels remèdes les Conseils et les Barreaux mettent-ils en œuvre ? Quels résultats les techniques retenues ont-elles produits ?

Autant de questions auxquelles la deuxième phase de cette recherche devra s'efforcer de répondre.

Deuxième partie

Pratiques

Les enjeux qui sous-tendent les pratiques procédurales sont multiples et complexes, à la mesure de la diversité des acteurs du procès prud'homal, qui fait se côtoyer et s'affronter des plaideurs qui jouent un rôle dépassant largement leur seul antagonisme individuel, ainsi que des professionnels et des non professionnels du monde judiciaire, dont les préoccupations ne se situent pas dans un même et unique registre.

De cette complexité des enjeux découle nécessairement une non moindre complexité des techniques procédurales (Cf. Première Partie), générant des pratiques parfois difficiles à cerner, assurant de façon très variable la conciliation de l'oralité et de la contradiction dans la procédure prud'homale.

La multiplicité des enjeux, des techniques et des pratiques nous a conduit à concevoir l'enquête destinée à les étudier de la façon la plus large possible, et à en traiter les résultats selon des procédés eux-mêmes diversifiés.

L'enquête

Les destinataires du questionnaire

L'enquête a été conduite **au plan national**, dans un triple objectif : réaliser un sondage d'opinion reposant sur un échantillon large, confronter les réponses ainsi obtenues aux chiffres révélés par les statistiques nationales établies par la Chancellerie, et surtout faire ressortir les pratiques « institutionnalisées » (mises en état, contrats de procédure) et étudier leur impact à l'aide de statistiques suffisantes.

Un questionnaire a ainsi été envoyé à l'ensemble des présidents et Vice-présidents de Conseil et de Section, mais à eux seuls, à la fois pour ne pas aboutir à un nombre d'envois exagéré (en l'occurrence plus de 3 300 questionnaires), et parce que l'expérience acquise au cours de la formation des conseillers prud'hommes nous a appris qu'ils sont en général plus sensibilisés à la conduite du procès.

D'autres questionnaires ont été expédiés à l'ensemble des greffiers en chef des conseils, des juges départiteurs, ainsi qu'aux avocats et défenseurs syndicaux. Pour ces derniers, nous nous sommes adressés aux Unions départementales des syndicats. Quant aux avocats, seuls ceux qui ont une activité prud'homale importante ont été contactés (120 environ).

Le contenu des questionnaires

Le contenu des questionnaires (Voir Annexe I) a eu pour double objectif de recenser les pratiques procédurales et de recueillir l'opinion des divers acteurs sur les modifications qui pourraient être introduites dans le système actuel. Ce point sera examiné en troisième partie de la présente étude.

A l'exception de la partie d'enquête statistique adressée aux greffiers en chef, toutes les questions sont restées ouvertes, invitant les intéressés à justifier leurs choix, de manière à permettre un traitement qualitatif plus riche, et à mesurer leur degré de compréhension des problèmes procéduraux. Un choix qui nous a conduit à un travail de dépouillement minutieux considérable...

Les questions posées ont quelquefois recherché des renseignements présentant, au premier abord, un rapport lointain avec la préoccupation de notre étude. Mais il s'agissait de percevoir l'environnement dans lequel les pratiques intéressant directement l'oralité de la procédure et le contradictoire s'inscrivent.

L'accueil réservé aux questionnaires

L'accueil réservé aux questionnaires a été en général satisfaisant : 1 069 Conseillers nous ont répondu (535 salariés et 534 employeurs, paritarisme remarquable !), 77 juges départiteurs, 162 greffiers en chef, et 52 avocats. Seuls les défenseurs syndicaux ont été moins nombreux à répondre (32) ; mais il est vrai qu'ils ne sont pas légion à plaider régulièrement.

Les réponses sont en général très riches de justifications. Les réactions d'hostilité que certaines questions pouvaient susciter, en abordant des points où les clivages idéologiques sont marqués, sont demeurées très isolées. Nous avons répondu à ceux qui nous faisaient des observations sur ce point, et pensons les avoir convaincu que nos interrogations n'étaient que le miroir de toutes celles que nous avions perçues dans les milieux les plus divers, et n'impliquaient aucun présupposé de notre part.

Nous tenons ici à remercier tous ceux qui ont bien voulu consacrer un temps que nous savons précieux à remplir des questionnaires qui leur seront parus bien denses, et principalement Messieurs

les Greffiers en chef ainsi que leur équipe, pour l'établissement de statistiques allant au-delà de ce qu'exige la Chancellerie.

Le traitement

Une partie des questionnaires a fait l'objet d'un traitement qualitatif, pour « refermer » les questions et permettre l'élaboration d'une grille.

Le traitement informatique a été réalisé à l'aide du logiciel Excel (Laboratoire Nexus, Montpellier). Il a intégré, en plus de ceux que nous avons collectés, divers chiffres fournis par la Division de la statistique, des études et de la documentation du ministère de la Justice.

Les résultats ont été exploités de deux manières :
– d'une part, comme un sondage relatif aux attitudes et aux opinions des divers acteurs du procès prud'homal, en utilisant des tris à plat ;
– d'autre part, en élaborant des hypothèses de travail et en procédant à des tris croisés, sur la base des statistiques, de façon à dégager des repères parmi les facteurs susceptibles de provoquer ou de limiter les disfonctionnements.

Les développements qui suivent, transcrivant cette démarche, s'attacheront à mettre en évidence **attitudes** (Chapitre I) et **repères** (Chapitre II).

Chapitre I

Attitudes

Précautions méthodologiques

Les développements qui suivent procèdent à l'analyse d'un sondage destiné à mettre en évidence et éventuellement en parallèle les tendances des comportements des différents acteurs du procès prud'homal, et non pas de quantifier de façon précise leurs pratiques : il aurait fallu pour cela leur demander de se livrer à des investigations sur un certain nombre de dossiers traités, ce qui aurait représenté un travail vraisemblablement irréalisable.

Les tendances ainsi dégagées ne sont donc pas le miroir de la réalité, mais bien plus celui de la représentation que s'en font les acteurs. Elles permettront cependant de comprendre qu'une même situation puisse appeler des solutions différentes selon l'influence plus ou moins décisive qu'a pu exercer le ou les tenants de telle ou telle conception.

Ces représentations sont parfois, consciemment ou non, influencées par la « normalité », c'est-à-dire la solution que le droit positif exige, alors même que les statistiques collectées par la Chancellerie ou par nous-mêmes prouvent que la réalité est autre.

Il est arrivé que des questions, renvoyant à des mécanismes très techniques de procédure, n'aient pas toujours été entendues dans leur sens précis, ainsi que certaines confusions de terminologie ou même de fond dans le choix des réponses le révèlent. On ne s'étonnera donc pas de trouver parfois des taux élevés de réponses inexploitables.

Enfin, et la mise en garde a son importance dans l'étude de difficultés qui divisent assez fortement les deux collèges composant l'institution prud'homale, nous nous sommes limités, dans l'analyse des comportements qui va suivre, à **une approche descriptive**, ne donnant que les justifications que les personnes interrogées fournissent elles-mêmes de leurs attitudes. Certains regretteront peut-être l'absence d'analyse sociologique approfondie. Mais c'est là le revers de la neutralité que nous nous sommes imposés.

Les attitudes révélatrices de la conciliation recherchée entre oralité de la procédure et contradiction seront examinées à propos de trois principes qui en focalisent les manifestations :

- **la comparution en personne** ;
- les rôles respectifs de **l'écrit et l'oral dans le litige** ;
- **l'information de la partie adverse.**

La comparution en personne

La comparution en personne est un principe qui entretient avec l'oralité et la contradiction des rapports d'interpénétration étroite (Voir Première Partie, Chapitre I). Il paraît dès lors important de déterminer si, et dans quelle mesure, les acteurs du procès prud'homal en exigent le respect et comment ils en sanctionnent la violation.

L'exigence de comparution

Deux questions ont été posées aux juges et aux défenseurs, en distinguant selon les phases du procès.

La comparution en personne est-elle indispensable ?

En conciliation ?

La réponse est très majoritairement affirmative pour les conseillers prud'hommes (88,6 %), avec le sentiment d'une nécessité plus marquée chez les salariés (93,1 %) que chez les employeurs (84 % pour l'ensemble, les présidents ou vice-présidents généraux de conseil s'estimant les moins convaincus, à raison de 72,6 % d'entre eux ; cf. Graphique 1).

Les défenseurs syndicaux qui ont bien voulu nous répondre expriment la même opinion (28 sur 32).

La justification donnée par tous réside dans l'éventualité d'une conciliation : le constat est posé que seules les parties elles-mêmes peuvent prendre la décision, mais aussi qu'elles seules peuvent donner les détails concrets relatifs à leur différend, et dont la connaissance est ressentie comme nécessaire à une bonne tentative de conciliation.

« La comparution en personne des parties peut permettre d'arriver à une conciliation même partielle ; en leur absence, tout le travail de la conciliation est nul, le représentant de l'employeur ayant consigne de ne rien accepter »

Conseiller salarié, section Activités diverses

« On ne peut pas concilier sans une parfaite connaissance de l'affaire, jusque dans certains détails concrets que seules les parties peuvent nous donner. Il faut qu'elles soient là ! »

Conseiller employeur, section Agriculture

« S'il n'y a que des avocats, ou un seul avocat, on ne concilie JAMAIS ».

Conseiller employeur, section Activités diverses

En revanche, les avocats sont plus partagés. Une majorité d'entre eux estiment qu'elle n'est pas indispensable (53,8 %), rejoignant l'opinion de certains conseillers prud'hommes, même s'ils demandent à leur client d'être présent (65,3 % dans tous les cas, et 15,3 % dans certains cas : cf. tableau P-2, Annexes, p. 311). Ils estiment que les possibilités de transaction ont été déjà épuisées avant le procès, ou que, si une conciliation paraît encore possible, elle se réalisera entre les conseils des parties, hors la présence du juge.

Une distinction est à cet égard souvent faite entre les grandes et les petites entreprises. Pour les premières, la présence du représentant de la société employeur paraît souvent inutile, pour la double raison qu'il n'est pas en général celui qui connaît le mieux le dossier, et que la décision attaquée a été mûrement réfléchie, donc insusceptible d'être remise en cause. En revanche, pour les petites entreprises, comparaîtra effectivement celui qui connaît le dossier et peut encore transiger, dès lors qu'il a pu commettre une erreur, n'ayant pas souvent été conseillé préalablement à sa décision.

A titre d'exemple, voici quelques réponses d'avocats n'estimant pas la comparution en personne des parties indispensable :

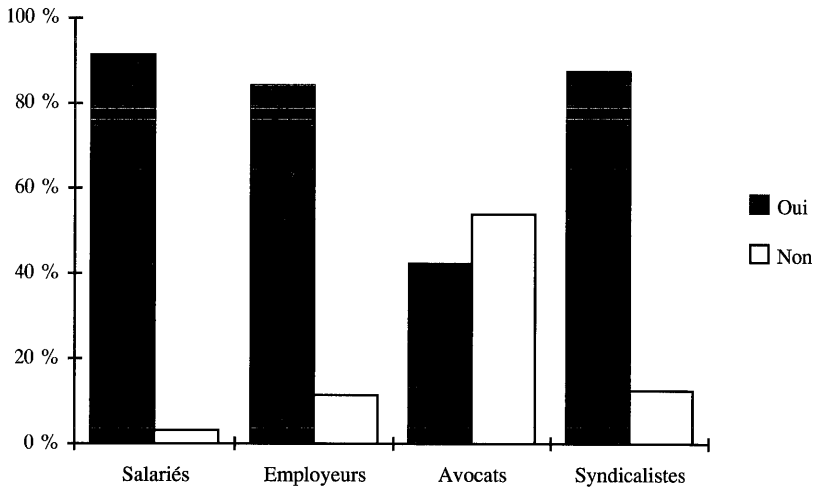
« Non, pour le cas ou les parties sont assistées, car les possibilités de transaction ont déjà été examinées ou le seront ultérieurement par les conseils ; oui dans le cas où elles ne sont pas assistées ».

Avocat Barreau de Paris, clientèle employeurs

« Inutile pour les grandes entreprises, qui ont déjà soigneusement examiné les possibilités de transaction ; plus utile dans les petites, où l'employeur, qui n'a peut-être pas été conseillé, a pu commettre une erreur : il y a encore matière à conciliation, et lui seul pourra en décider »

Avocat Barreau de Montpellier, clientèle employeurs

Graphique 1 - Estimez-vous la comparution en personne des parties indispensables ?



En audience de jugement ?

La comparution en personne n'apparaît pas indispensable à la majorité des acteurs. Les Conseillers Prud'hommes déclarent ne rien faire lorsqu'une partie ne comparaît pas, dès lors qu'elle est représentée (58,3 % des salariés, 64,3 % des employeurs).

Près de la moitié des juges départiteurs eux-mêmes (49,3 %) estiment que la comparution n'est pas indispensable, contre 29,3 %.

Il en est de même des avocats, 46 % d'entre eux déclarant ne pas demander à leurs clients d'être présents à l'audience de jugement, contre 38,4 %, et 50 % préfèrant que la partie adverse ne soit pas présente personnellement (voir tableau P-2bis et P-4, Annexes p. 311 et 312).

Les adversaires de la comparution en personne en audience de jugement justifient rarement leur prise de position. Quelques-uns déclarent préférer éviter les « mauvaises surprises » qu'une prise de parole ou interrogation de leurs clients ou collègues risque de provoquer :

« Ils embrouillent plus les débats qu'ils ne les éclairent ».

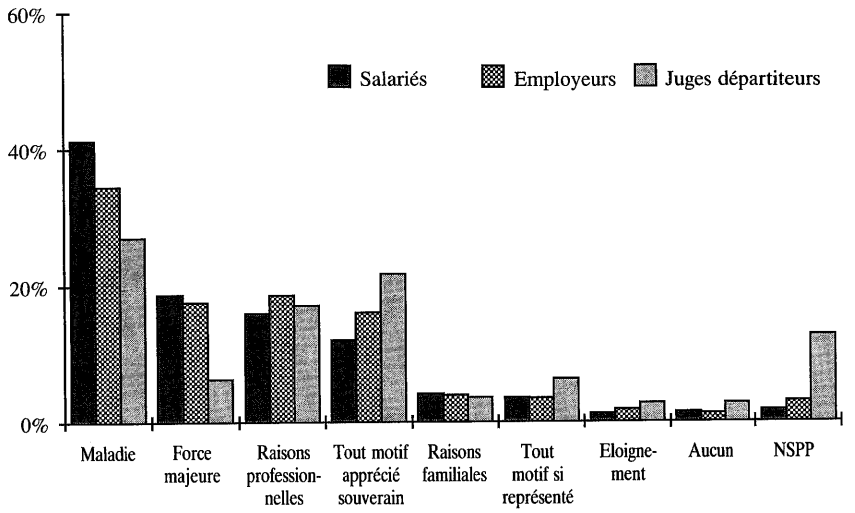
Avocat, clientèle employeurs, Paris

Par contre, les partisans de la comparution justifient beaucoup plus fréquemment leur préférence, et ce par les arguments suivants :
– obtenir un éclairage technique sur un problème de fait que seuls les intéressés peuvent donner ;
– pouvoir interroger les parties pour mieux forger son intime conviction : 95,6 % des Conseillers Prud'hommes salariés, 97,3 % des conseillers employeurs, 92,1 % des Juges départiteurs déclarent faire parler

les parties, même si seulement respectivement 3,5 %, 5,1 % et 2,6 % précisent le faire souvent (voir tableau J-7, Annexes, p. 299) ;
– éviter les renvois, lorsque des pièces ou des arguments sont présentés le jour même de l'audience de jugement, la présence de la partie intéressée permettant de trouver une réponse (seuls les avocats et syndicalistes représentant des salariés avancent cet argument).

Quels sont les motifs légitimes admis de non-comparution en personne ?

Graphique 2 - Qu'admettez-vous comme motif de non-comparution en personne des parties ?



L'observation des réponses formulées permet les quelques constatations suivantes :
– l'exigence d'un cas de force majeure, selon la définition du motif légitime suggérée par la Cour de cassation, sans être rarement formulée, est bien loin de l'être majoritairement ;
– les attitudes des conseillers employeurs et salariés ne présentent pas de différences significatives ;
– l'ensemble des motifs évoqués donne une impression générale d'indulgence vis à vis des parties au procès.

Une justification donnée de cette indulgence est intéressante :

« Nous n'avons ni le pouvoir, ni le droit de vérifier la réalité ou le sérieux du motif invoqué ; nous ne pouvons qu'apprécier. J'estime que nous sommes contraints d'accepter comme légitime tout motif invoqué, à condition qu'il soit évoqué. Il ne peut exister de liste exhaustive des motifs légitimes »

Conseiller employeur, section Encadrement,
président du Conseil

En bref, la comparution parait généralement indispensable, mais les excuses assez largement admises. Quelles impressions se dégagent de l'observation des sanctions du défaut de comparution ?

Les sanctions du défaut de comparution

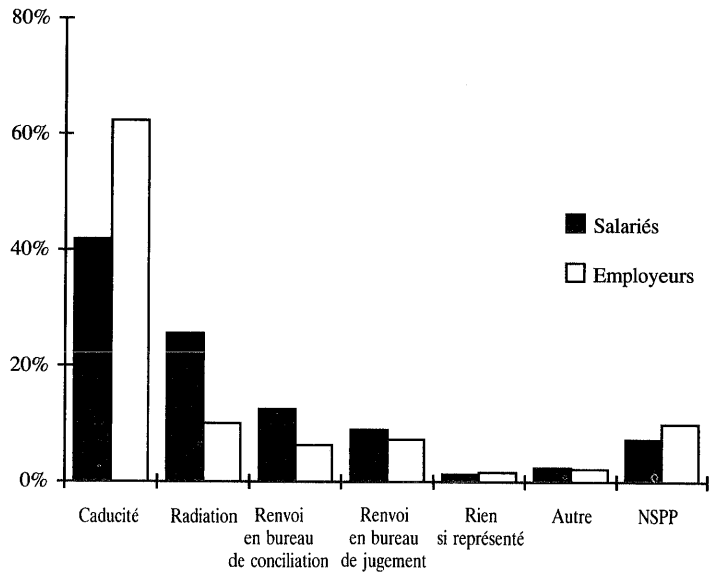
Le défaut de comparution du demandeur ou du défendeur appelle des réactions variables, selon qu'il est constaté en conciliation, lors de la réalisation d'une mesure d'instruction, ou en audience de jugement.

Le défaut de comparution en conciliation

Le défaut de comparution du demandeur en conciliation

Les réponses qu'appellent le défaut de comparution du demandeur en conciliation font apparaître des divergences d'opinion très sensibles entre conseillers employeurs et salariés.

Graphique 3 - Que décidez-vous lorsque le demandeur ne comparaît pas sans motif légitime ?



La caducité de la demande et de la citation, prévue par l'article R. 516-16 du Code du Travail, paraît pour les conseillers salariés une décision qu'ils cherchent à éviter au profit tantôt de la radiation, tantôt du report à une nouvelle audience de conciliation. Est-ce pour mieux préserver les possibilités de réintroduction de la demande, sans se voir

opposer la limitation de principe à une seule fois résultant du texte précité ? Ou bien est-ce le spectre des conséquences de la caducité prononcée par le bureau de jugement, avant le décret du 29 juin 1987, les conseillers ne distinguant pas clairement les différences d'effets existant à l'époque, selon les deux phases de la procédure (cf. *infra* p. 64) ? Les conseillers qui optent pour la radiation ne justifient pas leur choix.

Le défaut de comparution du défendeur en conciliation

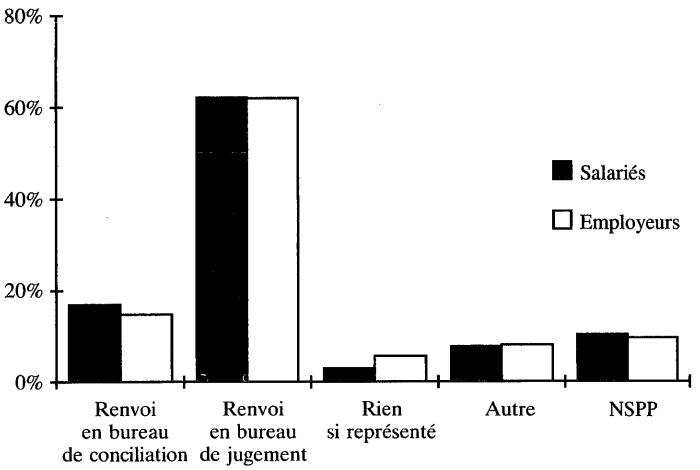
Le défaut de comparution du défendeur ne suscite en revanche aucune opposition de principe entre les conseillers salariés et employeurs.

Les uns comme les autres se montrent attentifs à la vérification des avis de reception des convocations (98,5 % déclarent l'effectuer : cf. tableau C. 1, annexes).

Une grande majorité déclare, en cas de non-comparution du défendeur sans motif légitime, renvoyer en jugement (67,3 % de conseillers salariés, 65,9 % des employeurs), 20,9 % d'entre eux (chiffre identique pour les deux collèges) précisant qu'ils accordent généralement les mesures provisoires demandées.

On pourrait toutefois s'étonner de constater que des conseillers salariés, même s'ils sont minoritaires à le faire, disent convoquer à une nouvelle audience de conciliation, dans des proportions légèrement supérieures aux employeurs (18,2 % contre 15,7 %). La perspective d'une conciliation encore possible l'emporte-t-elle alors sur l'allongement des délais, il est vrai assez modeste (voir *infra* p. 123).

Graphique 4 - Que décidez-vous lorsque le défendeur ne comparaît pas sans motif légitime ?

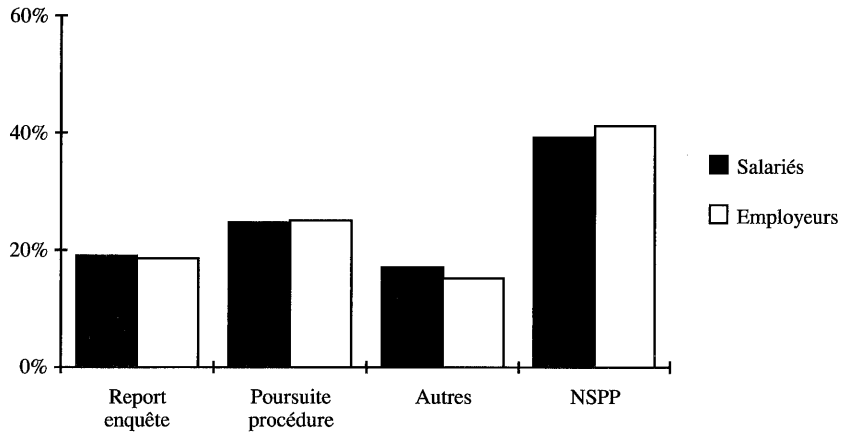


Le défaut de comparution lors d'une mesure d'instruction

Deux hypothèses liées à la non-comparution ont été envisagées : dans le cadre d'une enquête et lors d'autres mesures (constatations, consultations, expertises).

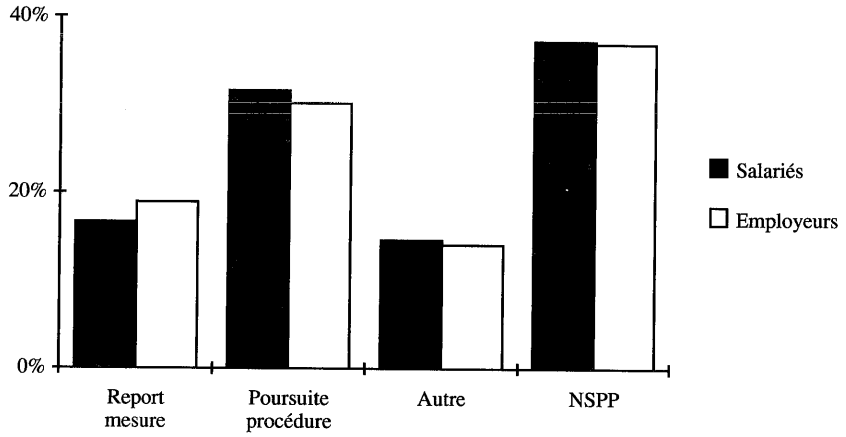
Dans la première hypothèse, les réactions des Conseillers salariés et employeurs se partagent à l'identique entre la poursuite de la procédure, après avoir pris note du défaut (respectivement 29,3 % et 29,5 % des conseillers interrogés), et le report de la mesure (22,7 % et 21,8 %), tandis qu'un fort taux de non-réponses ou de réponses inexploitables handicape toute tentative d'explication (beaucoup de conseillers déclarent ne pas avoir rencontré cette hypothèse, ne se prononçant pas).

Graphique 5 - Que décidez-vous si l'une des parties ne se présente pas à une convocation pour enquête ?



La seconde hypothèse appelle des observations analogues, la continuation de la procédure étant naturellement plus souvent choisie, puisque la présence des parties n'est pas alors indispensable à la réalisation matérielle de la mesure d'instruction.

Graphique 6 - Que décidez-vous si l'une des parties n'est ni présente ni représentée lors d'une mesure d'instruction autre qu'un interrogatoire ?



Le défaut de comparution en audience de jugement

Nous avons vu que les Conseillers Prud'hommes, dans leur quasi totalité, ne tirent aucune conséquence de l'absence de comparution en personne des parties, dès lors qu'elles sont représentées (voir *supra* p. 58). Il n'en est évidemment pas de même pour le défaut total de comparution, tant du demandeur que du défendeur.

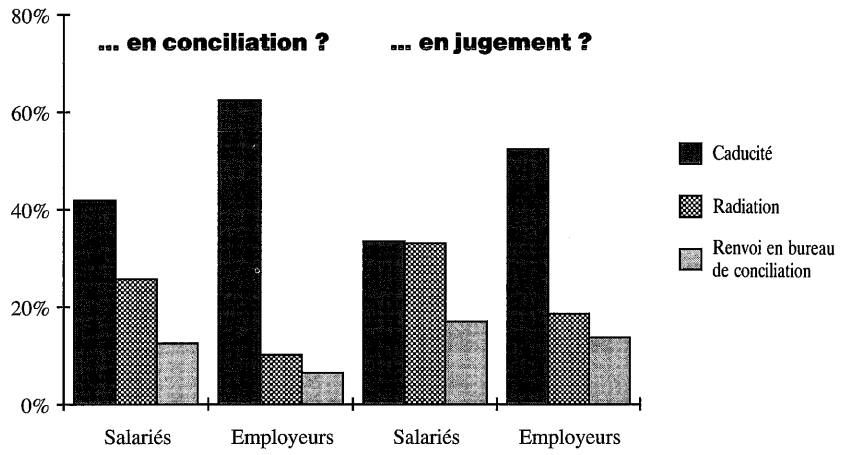
Le défaut de comparution du demandeur en jugement

Le défaut de comparution du demandeur appelle des réactions très divergentes.

L'on retrouve tout d'abord le même débat autour de la caducité, l'attitude des conseillers employeurs étant relativement constante de la conciliation à l'audience de jugement, alors que la préférence des salariés pour la radiation va s'amplifiant (cf. Graphique 7).

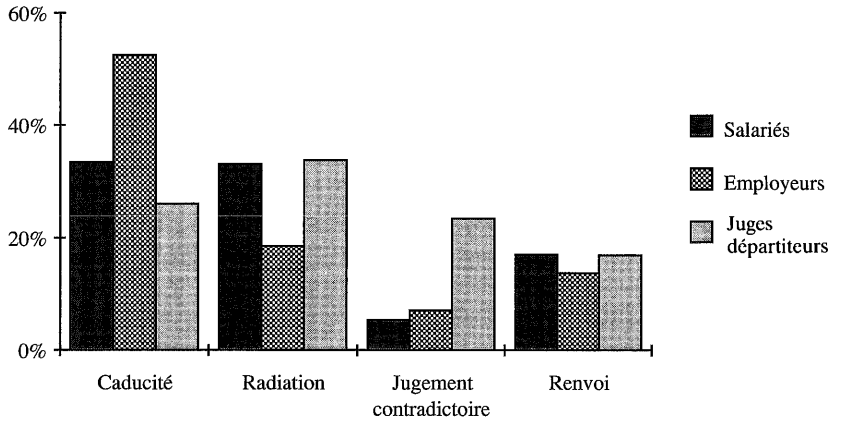
Sans doute le souvenir des conséquences graves pour le demandeur de la caducité de la citation, ainsi que de la demande (malgré les thèses contraires : cf. *supra* Première partie, Chapitre I), est-il encore présent dans les esprits. C'est en effet un texte récent, le Décret du 29 juin 1987, qui a permis le renouvellement de la demande, après caducité (article R. 516-26-1 du Code du Travail).

Graphique 7 - Que décidez-vous lorsque le demandeur ne comparaît pas...



Si l'on s'intéresse plus particulièrement à l'audience de jugement, l'on constate que la tendance à choisir le renvoi reste minoritaire, et assez homogène, selon les acteurs. Le souci de permettre effectivement la contradiction ne va pas jusqu'à inviter les magistrats à voler systématiquement au secours du demandeur défaillant.

Graphique 8 - Que faites-vous lorsque le demandeur n'est ni présent ni représenté en audience de jugement ?



Les Conseillers Prud'hommes, tant employeurs que salariés, pensent plus rarement à la possibilité du jugement contradictoire (5,8 % des salariés, 7,4 % des employeurs). Cette réaction est certainement l'écho de la rareté des demandes en ce sens formulées par le défendeur. Celui-ci ne trouve en effet un intérêt immédiat à obtenir un

jugement sur le fond que pour infirmer d'éventuelles mesures provisoires. L'avantage qu'il pourrait tirer du jeu de l'unicité d'instance n'est pas en général recherché : ignorance, prudence, ou courtoisie entre professionnels ? (Sur cette question, voir les observations de MM. Villebrun et Quétant, Traité de la Juridiction Prud'homale, n° 995).

L'attitude des Juges départiteurs est à certains égards remarquable. La comparaison avec les Conseillers Prud'hommes fait apparaître une tendance encore plus grande à privilégier la radiation, solution apparemment étonnante, puisque non prévue par l'article 468 du Nouveau Code de procédure civile.

La lecture des observations formulées par les juges départiteurs fait apparaître que l'hypothèse d'une défaillance du demandeur est rarissime en départage. Faut-il en déduire que l'empêchement légitime du demandeur est présumé. La radiation était, jusqu'à une date encore récente, le seul moyen de lui permettre la réintroduction de sa demande. Ce n'est en effet que depuis le Décret du 14 mars 1986 que le deuxième alinéa de l'article 468 du Nouveau Code de procédure civile permet de faire rapporter la déclaration de caducité en justifiant d'un motif légitime dans les 15 jours. Et ce n'est que depuis le Décret précité de 1987 que la demande peut, en matière prud'homale, être renouvelée une fois (cf. Sur l'ensemble des aspects juridiques de cette question, *supra*, p. 43 et s.). Est-ce la force de l'habitude qui fait choisir la radiation ?

Nos entretiens avec des juges départiteurs invitent plutôt à retenir une toute autre explication. La radiation est une mesure aux conséquences bien moins contraignantes et bien plus discrètes pour l'avocat représentant le demandeur. Le dossier ne fait qu'attendre dans une sorte de voie de garage la réinscription au rôle, alors que la caducité oblige à tout reprendre à la base. Comment expliquer à son client, encore assez souvent présent dans la sale d'audience au jour fixé, et surpris de ne pas trouver son représentant, que ce contretemps, non négligeable aussi bien en durée qu'en formalités, n'est que la conséquence, dans la majorité des cas, d'un agenda surchargé ? Les juges départiteurs hésitent, tout naturellement, à faire supporter, à la partie elle-même, les conséquences de la saturation de l'emploi du temps de son avocat. Il arrivera même que le barreau intercède courtoisement auprès des magistrats qui choisissent un peu trop fréquemment la solution bien dérangeante de la caducité.

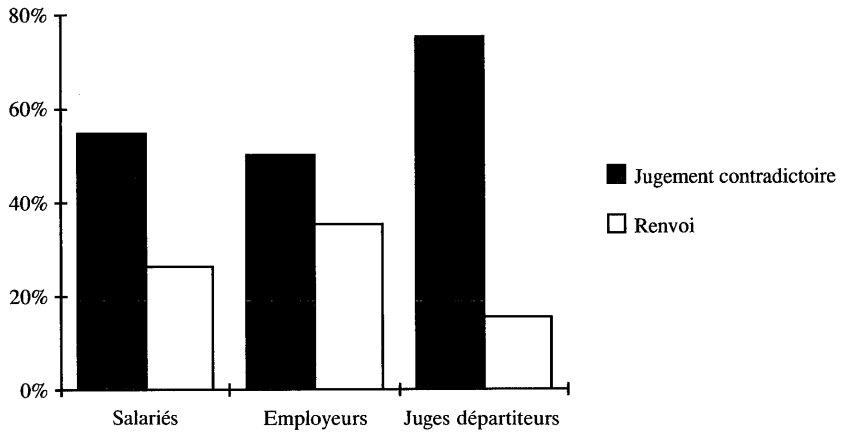
Les juges d'instance pensent par contre plus souvent au jugement sur le fond.

Le défaut de comparution du défendeur en jugement

Le défaut de comparution du défendeur révèle également les sensibilités des magistrats, sans que les écarts soient cependant très marqués. Les Conseillers employeurs tenteront plus souvent de faire prévaloir une contradiction réelle en renvoyant (35,3 % d'entre eux, contre 27,3 % pour les salariés). Les juges départiteurs font preuve de

plus de rigueur dans l'application des textes (article 472 du NCPC) (cf. Graphique 9).

Graphique 9 - Que faites-vous lorsque le défendeur n'est ni présent ni représenté en audience de jugement ?



Ces sensibilités différentes d'approche de la comparution en elle-même et de la comparution en personne, que l'on constate entre les différents acteurs du procès prud'homal se retrouvent-elles devant la part respective de l'écrit et de l'oral dans le litige ?

L'écrit et l'oral dans le litige

L'oralité de la procédure est une faculté pour les parties. Il est intéressant de savoir dans quelle mesure elles en usent, et si elles lui préfèrent le support de l'écrit, selon quelles modalités ? Cette même oralité engendre de multiples obligations de la part des juges. Comment s'en acquittent-ils ?

Les parties face à l'oralité

Une mise en garde est nécessaire. Le sondage n'a pu porter que sur les pratiques des défenseurs. La population des plaideurs eux-mêmes n'ayant pu être déterminée, et les greffes ne pouvant fournir ce genre de renseignements, il n'a pas été possible de quantifier les pratiques des parties qui assurent elles-mêmes leur défense (selon les chiffres fournis par la Chancellerie, pour les affaires terminées en 1990 :

20,9 % des demandeurs et 18,3 % des défendeurs ne se sont pas fait représenter ; tandis que 36,6 % des demandeurs et 50,2 % des défendeurs ont été représentés par un avocat, ainsi que 14 % des demandeurs et 0,5 % des défendeurs par un syndicaliste).

Le faible taux de réponse des syndicalistes invite à ne retenir que les aspects qualitatifs de l'enquête les concernant.

La quasi-totalité des défenseurs interrogés déclare conclure par écrit, qu'ils soient avocats (96,2 %) ou syndicalistes (87,5 % ; cf. Annexes, p. 312). Ils justifient ainsi leur pratique :

« Cela permet une communication à l'adversaire et un aide mémoire au juge, qui pourra ainsi en délibéré se remémorer la position exprimée »

Avocat, clientèle mixte, Montpellier

« On sait de quoi on parle. Le défendeur conclut à son tour. Pendant la plaidoirie, le débat est plus clair »

Syndicaliste CFTC, Saint Omer

Le point de vue est parfois plus nuancé :

« Ceci est préférable dans les dossiers complexes, mais il est regrettable que ce soit devenu obligatoire, en ce qui concerne les petits litiges. La conclusion est tout aussi compréhensible si la partie adverse est représentée par un avocat, qui doit gérer un grand nombre d'affaires »

Syndicaliste FO, Alpes Maritimes

Les conclusions prennent parfois la forme d'un dossier de plaidoirie, communiqué intégralement, cotes comprises, à l'adversaire.

A l'inverse, les rares défenseurs à ne pas conclure par écrit invoquent simplement l'oralité de la procédure, sans plus d'explications, ou justifient ainsi leur pratique :

« Conclure, comme le mot l'indique, suppose que l'on soit arrivé au terme de l'instruction de l'affaire. Or les débats devant le bureau de jugement ont pour objet d'établir le fait »

Avocat, clientèle salariés, Paris

Cette utilisation assez généralisée de l'écrit par les parties elle-mêmes est de nature à simplifier la tâche du juge, sans pour autant résoudre tous ses problèmes.

Les juges face à l'oralité

La première difficulté à laquelle se trouvent confrontés les juges, dans une procédure orale, réside dans la consignation par écrit de tout ce qui se dit tout au long de la procédure : la prise de note

constitue le revers, souvent délicat à mettre en œuvre, de l'oralité. Celle-ci détermine par ailleurs les éléments qui sont dans le champ du litige, puisque seuls les demandes et moyens soutenus oralement peuvent être retenus par les juges : les pratiques sont-elles conformes aux principes ?

La prise de notes

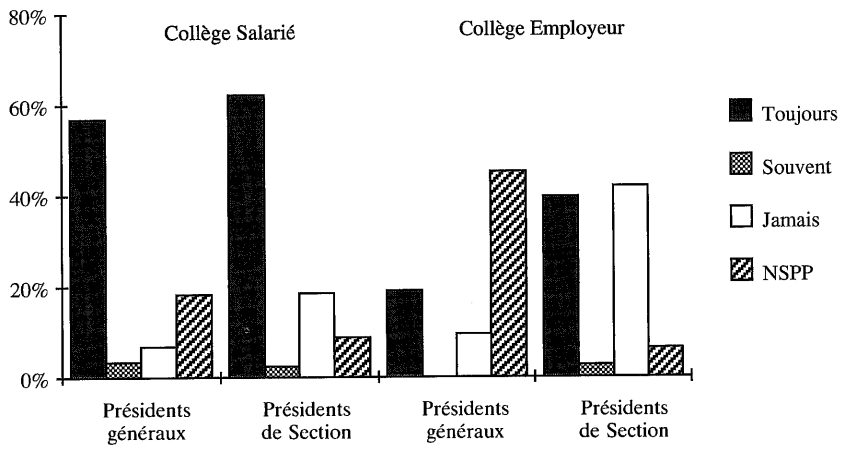
La prise de notes en conciliation

Les Conseillers Prud'hommes prennent-ils des notes lors de l'audience de conciliation ?

La différence de comportement est extrêmement nette, entre conseillers salariés et conseillers employeurs, les premiers n'étant que 20,2 % à déclarer ne jamais prendre de notes, contre 46 % pour les seconds. L'analyse détaillée des réponses des employeurs montre même un écart important entre l'attitude des présidents de Conseil et celle des présidents de section, les premiers consignant par écrit les dires plus rarement (25 % contre 41,7 % pour les seconds : cf. Graphique 10).

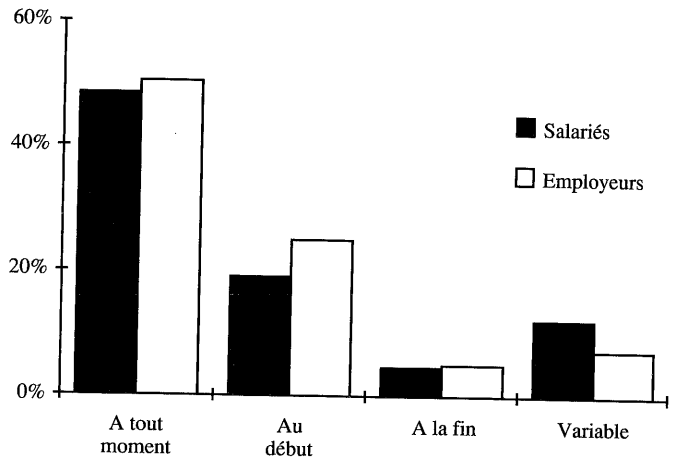
Sensibilité plus grande des conseillers investis de responsabilités aux risques, pour la conciliation, que présente la consignation des propos de l'employeur ? Nécessité ressentie plus fortement, par ceux qui, dans chaque section, suivent concrètement la marche du procès, de mieux comprendre les méandres du litige, dès les premières étapes de la procédure ? Les justifications des uns et des autres n'apportent pas d'éclairage décisif sur cette différence sensible d'attitude.

Graphique 10 - Prenez-vous des notes lors de l'audience de conciliation ?



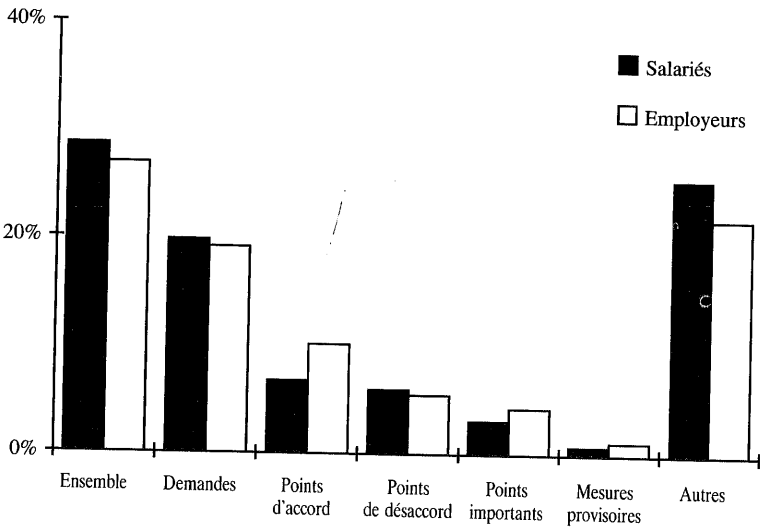
Interrogés sur le moment de cette prise de notes, les conseillers révèlent dans leur ensemble s'y livrer sans distinction de phases au sein de l'audience de conciliation.

Graphique 11 - Si vous prenez des notes, à quel(s) moment(s) ?

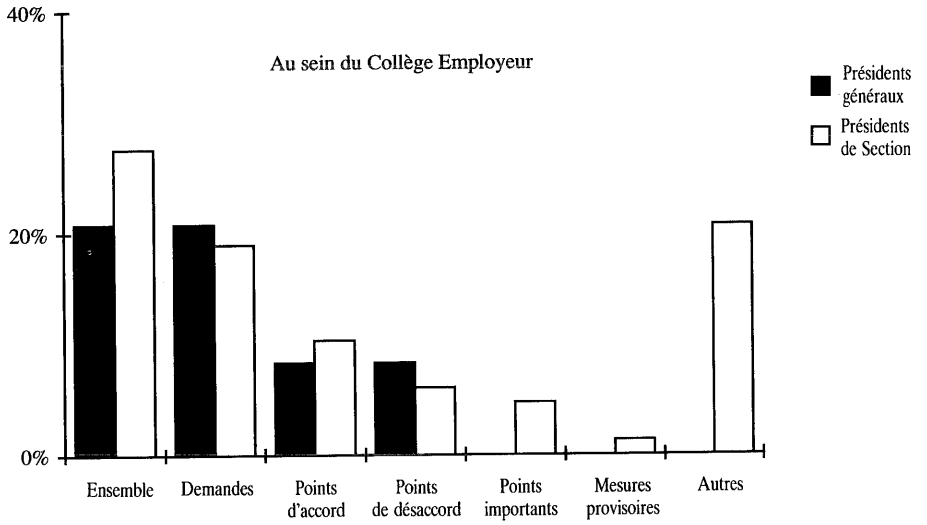


L'existence d'une phase de l'audience de conciliation, qui se déroulerait « à dossier fermé » ne semble pas consacrée par la pratique générale. Le contenu des notes ainsi prises corrobore ce constat, le relevé de l'ensemble des éléments de l'affaire étant pour tous le plus fréquent.

Graphique 12 - Quel est alors le contenu de ces notes ?



Graphique 13 - Quel est alors le contenu de ces notes ?



Là encore l'attitude des présidents généraux employeurs se démarque, 13,2 % d'entre eux seulement déclarant prendre des notes sur l'ensemble du dossier, alors que les présidents de section sont 22,7 % à prétendre le faire.

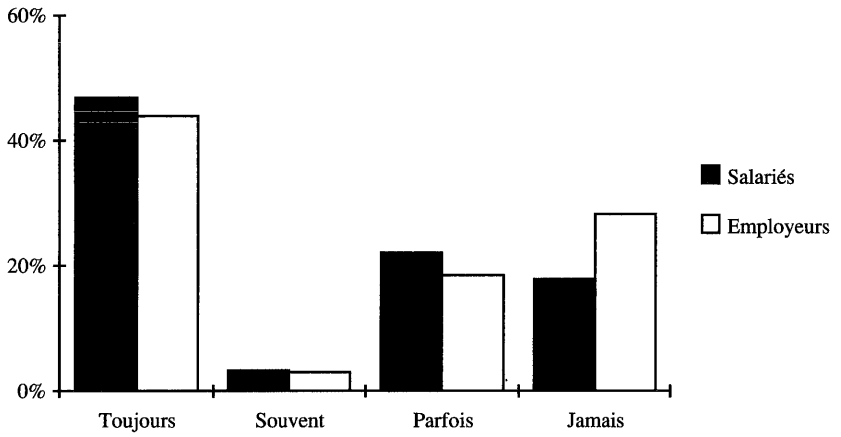
Les Conseillers Prud'hommes font-ils prendre des notes au Greffier lors de l'audience de conciliation ?

Les conseillers répondent par l'affirmative, dans leur majorité, précisant parfois que le greffier le fait de sa propre initiative. Certains Conseils ont même systématisé la prise de notes en élaborant un questionnaire type utilisé par le greffier :

« Nous avons un questionnaire type (date d'entrée, effectif de l'entreprise, code APE, Convention Collective, date de rupture, nature de la rupture, montant du salaire), permettant de cerner le litige. Ce questionnaire est contradictoire, et de ce fait les réponses aux questions peuvent être dissemblables. Ce questionnaire est utile pour tenter d'apprécier entre autre la durée probable de l'audience de jugement, et donc du nombre d'affaires à inscrire ce jour-là ».

Conseiller employeur, section Encadrement,
président du Conseil

Graphique 14 - Faites-vous prendre des notes au greffier lors de l'audience de conciliation ?



La prise de note n'est que rarement cantonnée à la fin de l'audience, même s'il apparaît que c'est principalement le résultat de la conciliation qui en est le contenu privilégié, principalement pour les présidents de Conseil (cf. tableau C-7 et C-7q, Annexes, p. 260, 261 et 286, 287).

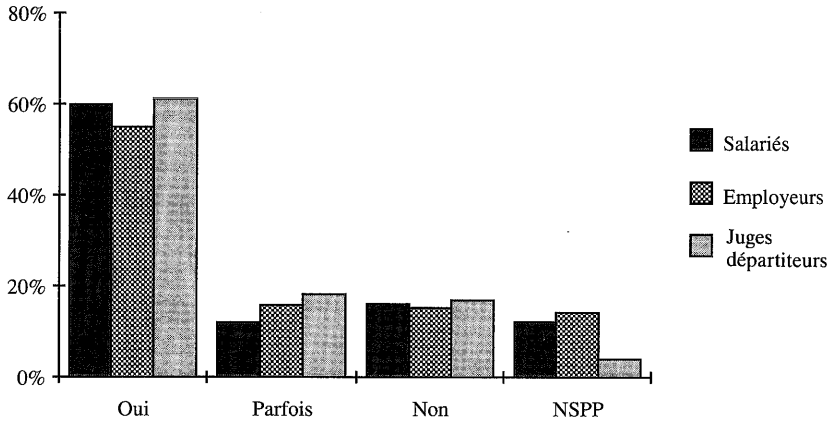
La vérification des notes prises par le greffier, en lui en demandant une lecture, n'est pas systématique (cf. tableau C-7t, Annexes, p. 260 et 286).

La prise de notes en audience de jugement

La prise de notes est une pratique quasi unanime, sauf pour les juges départiteurs (11,7 % d'entre eux déclarent ne jamais prendre de notes : cf. Annexes, tableau J-8, p. 300). Il est vrai qu'ils disposent alors souvent du dossier, au moins des conclusions ou notes, ayant déjà donné lieu à une audience de jugement. Le recensement du contenu de ces notes ne révèle rien de significatif, points « essentiels », faits, arguments et demandes en représentant le principal.

La demande de prise de notes adressée au Greffier est constante selon les différents magistrats, et très majoritaire.

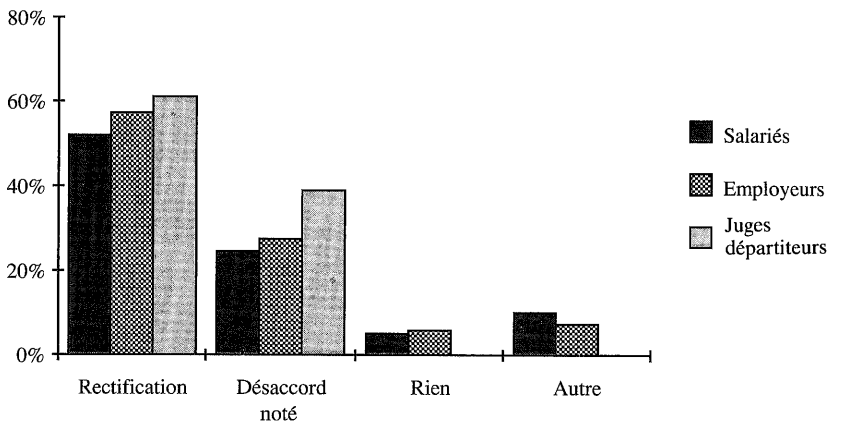
Graphique 15 - Demandez-vous au greffier de noter certains points particuliers des débats ?



Les Conseillers Prud'hommes déclarent demander au Greffier une lecture de ses notes, plus souvent que les juges départiteurs, même si la majorité d'entre eux ne le fait pas (cf. tableau J-10, Annexes, p. 301).

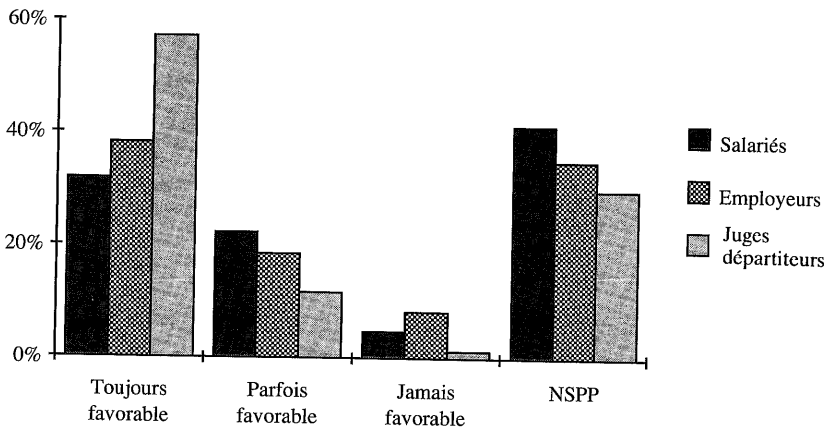
Le désaccord de l'une des parties sur le contenu des notes ainsi relues fait apparaître un embarras légèrement plus sensible chez les conseillers que chez les départiteurs à rectifier immédiatement, même si cette solution l'emporte pour tous.

Graphique 16 - Que faites-vous en cas de désaccord de l'une des parties sur les notes ainsi relues ?



Enfin, malgré quelques nuances, l'accueil réservé à la demande d'une partie de donner acte des déclarations de l'autre est globalement favorable, les juges départiteurs se montrant plus systématiquement accueillants que les Conseillers Prud'hommes.

Graphique 17 - Quel accueil réservez-vous à la demande d'une partie de donner acte des déclarations de l'autre ?



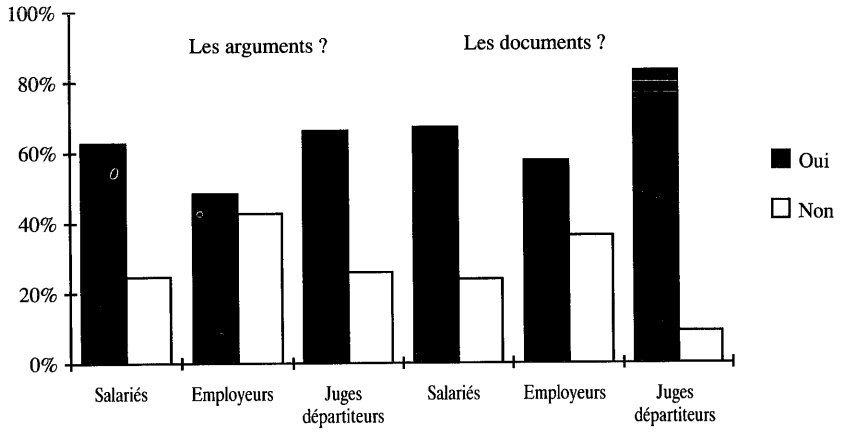
La détermination des éléments dans le champ du litige

L'oralité de la procédure veut que seuls les arguments évoqués lors des débats, et les pièces citées, puissent être retenus lors du délibéré (voir Première partie, Chapitre I).

Les réponses des magistrats mettent en évidence des attitudes qui sont loin d'être conformes aux principes ci-dessus énoncés. Le décalage entre l'écrit transmis au juge et le contenu des plaidoiries est une pratique répandue, si l'on en croit les déclarations des uns et des autres, même s'il semble que les plaidoiries contiennent en général beaucoup plus d'éléments que les conclusions.

Seulement 24,7 % des conseillers salariés et 26 % des juges départiteurs, contre 42,7 % des conseillers employeurs déclarent ne pas retenir les arguments non évoqués oralement au cours des débats. Pour les pièces, les pourcentages s'établissent respectivement à 23,9 %, 9,1 % et 36,3 %.

Graphique 18 - Prenez-vous en considération s'ils n'ont pas été évoqués oralement au cours des débats...



Le respect du contradictoire retient plus l'attention des magistrats que la conséquence précitée du principe d'oralité. L'interrogation de certains d'entre eux fait apparaître leur désir d'alléger les plaidoiries, à la fois pour avoir une vision plus globale du dossier et pour pouvoir audiencer plus d'affaires. L'essentiel est alors que pièces et arguments aient été préalablement échangés :

« Dès lors que les arguments figurent dans des conclusions échangées par les parties, pourquoi ne pas en tenir compte ? D'autant que la prise de notes est bien difficile et que la mémoire est fragile... D'ailleurs ce sont très souvent les avocats qui nous disent : vous trouverez le détail de mon argumentation dans mes conclusions. Et la partie adverse ne proteste pas. Alors... ».

Conseiller employeur, section Industrie

« Les conclusions nous paraissent primordiales, car souvent les plaidoiries ont un côté "théâtre" de la part des avocats ! A noter que les plaidoiries de ces derniers sont toujours plus longues si les parties sont présentes en personne ! »

Conseiller salarié, section Encadrement

« Ne retenir que les pièces évoquées oralement lors des débats supposerait que les plaidoiries y fassent systématiquement référence. Ce n'est pas impossible, mais c'est quand même bien lourd. Certaines plaidoiries sont déjà bien assez pénibles à entendre comme ça ! »

Juge départiteur

Le contradictoire est alors au centre des préoccupations, l'oralité n'étant pas perçue comme le moyen indispensable pour en assurer le respect, au contraire de l'information de la partie adverse.

L'information de la partie adverse

Le respect effectif du principe de contradiction dépend à la fois du contenu de l'information donnée à la partie adverse, par le plaideur ou le juge selon le cas, et des délais dans lesquels ces informations sont données. Mais sur ces deux questions, l'oralité de la procédure engendre des pratiques qu'il convenait de relever.

Le contenu de l'information

L'obligation d'informer la partie adverse pèse essentiellement sur chaque plaideur (art. 15 du NCPC), mais aussi sur le juge qui doit lui-même respecter, autant que faire respecter, le principe de la contradiction (art. 16 du NCPC). Comment les parties et les juges conçoivent-ils concrètement cette obligation ?

L'information donnée par les parties

L'information donnée par les parties prend la forme de notes et de pièces.

Les notes communiquées

Nous avons vu que malgré l'oralité de la procédure, les parties assistées ont recours à l'écrit pour exposer à l'adversaire et au juge leur point de vue (voir *supra* p. 67).

Les « conclusions » ainsi rédigées sont pour les avocats tantôt « développées » (52 %), tantôt « moyennes » (40 %), tantôt « sommaires » (4 %). Celles des défenseurs syndicaux sont, selon leur propre appréciation, un peu plus souvent développées (60 %), moins souvent moyennes (20 %), et aussi rarement sommaires (6 % ; sur l'ensemble de ces chiffres, voir Annexes, tableaux).

Voici quelques justifications de leur choix.

Pour des conclusions « développées » :

« L'importance des faits. C'est le fait qui fait le droit... »

Avocat, clientèle salariés, Versailles

« Pour fournir au Conseil le plus d'éléments utiles ».

Avocat, clientèle mixte, Bordeaux

« La pratique des conclusions succinctes doublées de cotes de plaidoiries plus amples me paraît devoir être proscrite, car les cotes ne sont pas communiquées ».

Avocat, clientèle employeurs, Nimes

« L'aléa judiciaire justifie une stratégie à long terme pouvant aboutir à la sanction de la Chambre sociale de la Cour de cassation ».

Avocat, clientèle mixte, Bordeaux

« Pour une complète approche des éléments du dossier, dont la subjectivité prime souvent le droit ».

Syndicaliste FO, Bordeaux

Pour des conclusions « moyennes » :

« Il faut expliquer clairement les faits sans faire trop long, ce qui risquerait d'indisposer les conseillers et pourrait avoir pour effet de ne pas aider à la recherche de la vérité ».

Syndicaliste CFTC, Laval,
également Conseiller Prud'homme

« ... relatant l'essentiel, qui permettra aux conseillers de motiver leur décision ».

Syndicaliste CGC, Versailles

Pour des conclusions « sommaires » :

« Les conseillers ont peu de temps en délibéré ».

Syndicaliste CFTC, Paris, également Conseiller Prud'homme

« Les cotes de plaidoirie jouent un rôle essentiel ».

Avocat, clientèle salariés, Montpellier

« Je communique le plus souvent mon argumentation par lettre (ou photocopie des cotes de plaidoirie) sur les points sur lesquels le salarié est débiteur de l'allégation initiale ».

Avocat, clientèle salariés, Paris

La lecture des observations de ceux qui choisissent des conclusions sommaires ou moyennes fait apparaître que le dossier joue alors un rôle essentiel, et notamment les cotes et sous-cotes. Certains précisent qu'ils les communiquent à l'adversaire, d'autres n'en disent rien, quelques-uns enfin se plaignent de cette pratique. Nous n'avons malheureusement pas posé la question de leur communication, et nous ne pouvons donc quantifier les pratiques à cet égard (sur le problème de la qualification des cotes de plaidoirie en notes visées à l'article R. 516-20-1, voir Troisième partie).

Les pièces communiquées

La nature des pièces communiquées, fonction du type de problème soumis au juge, n'appelle pas, au regard du champ de notre étude, d'investigations particulières.

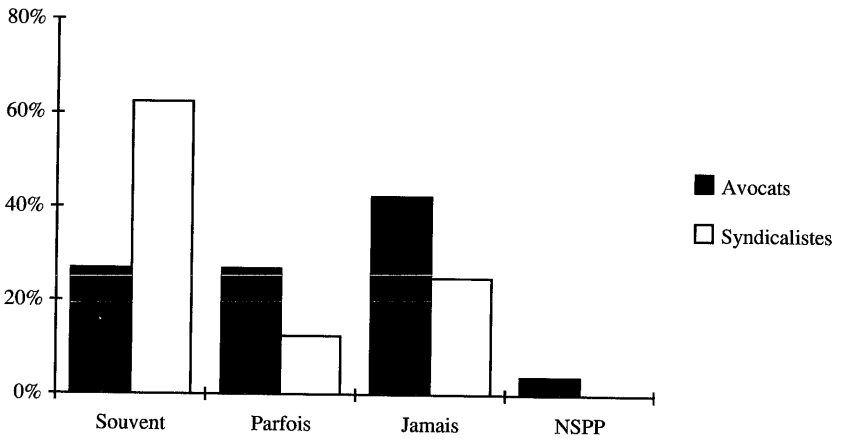
En revanche, l'intervention du juge, pour en assurer la communication entre les parties, a retenu notre attention sous deux aspects.

Le juge est-il sollicité fréquemment ou non pour ordonner la production de pièces ?

Le faible nombre des syndicalistes nous ayant répondu interdit toute extrapolation précise. Les réponses amalgament en outre des hypothèses parfois très différentes, qui ne témoignent pas nécessairement de réticences à l'égard du contradictoire : demande de production de documents dont la délivrance est obligatoire (certificat de travail, bulletin de salaire, lettre de licenciement, attestation ASSEDIC), demande de production de pièces que seul l'employeur détient (livre de paie), et qu'il n'a pas communiqué spontanément, n'appuyant pas ses prétentions sur eux. Rien de significatif, compte tenu, il faut l'avouer, de l'imprécision de notre question (cf. Graphique 19).

La réponse des avocats qui fait apparaître un taux moins élevé de demandes de production de pièces, peut tout simplement s'expliquer par la proportion de ceux d'entre eux qui sont habituellement en défense (23 %, contre 15,3 % en demande et 45,8 % déclarant ne pas faire de choix systématique pour l'une ou l'autre des deux situations : voir Annexes, Tableau P-11 p. 314).

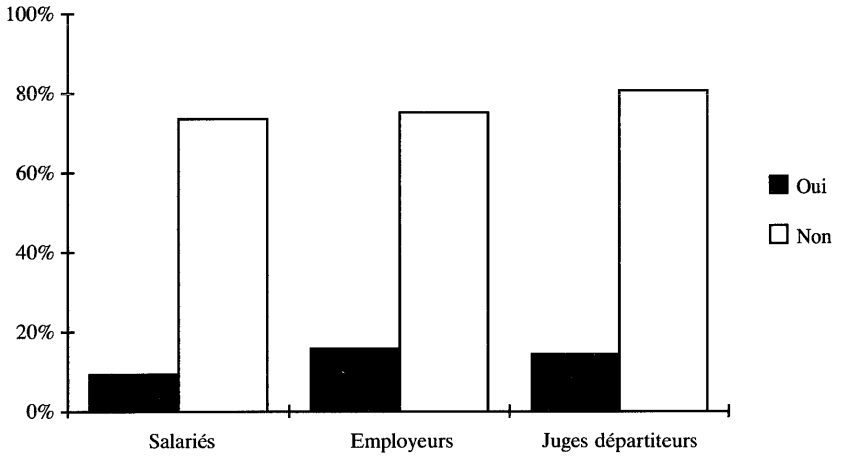
Graphique 19 - Vous arrive-t-il de saisir le conseil pour demander une production de pièces ?



Quelle est l'attitude des juges face au bordereau de pièces transmises ?

Tout d'abord en exigent-ils l'établissement ?

Graphique 20 - Exigez-vous l'établissement d'un bordereau des pièces transmises ?

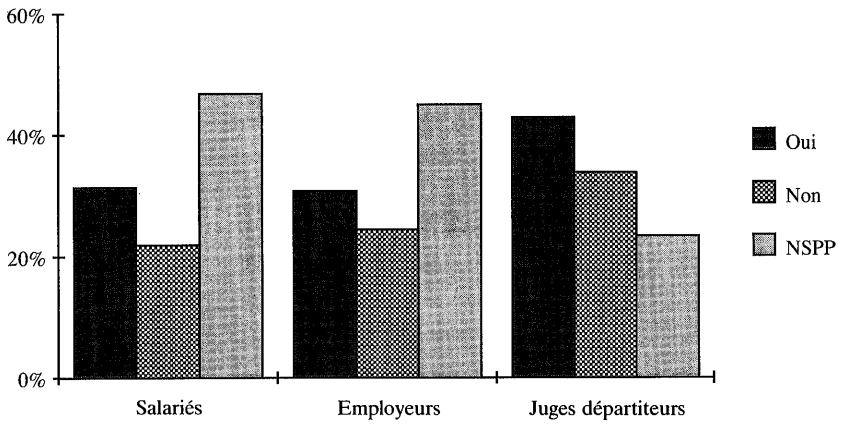


L'énorme majorité des magistrats, professionnels ou non, n'expriment pas d'exigences à cet égard, laissant l'initiative aux parties :

« Les parties doivent faire leur police elles-mêmes ».
Conseiller employeur, Section Commerce

Ensuite, les juges vérifient-ils le bordereau des pièces transmises lorsqu'il en existe un ?

Graphique 21 - Vérifiez-vous les bordereaux de pièces transmises ?



Les magistrats sont donc assez nombreux à ne pas le faire, et encore plus nombreux à ne pas se prononcer. Les observations de certains d'entre eux donnent à penser que la vérification ne leur paraît

pas nécessaire dès lors qu'aucun incident n'est relevé entre les parties sur la communication des pièces.

Quelle attitude les juges adoptent-ils face à leur propre obligation d'information des parties, aux fins de respect de la contradiction ?

L'information reçue par le juge

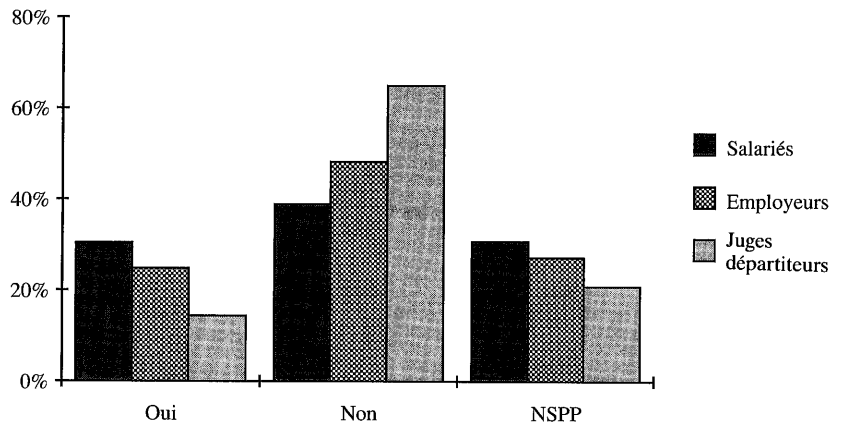
C'est principalement dans la mise en œuvre de mesures d'instruction que le juge est amené à recevoir des parties des informations qu'il aura le charge de leurs transmettre ou de soumettre à leurs observations. Certaines pratiques susceptibles de présenter des risques pour le principe de la contradiction étant regrettées çà et là, nous avons interrogé les magistrats sur la façon dont ils procèdent à l'audition des parties ou des témoins, dans le cadre d'une comparution personnelle ou d'une enquête, et sur les modalités d'intervention du ou des conseillers rapporteurs.

L'audition des parties et des témoins

L'audition des parties

Les parties sont presque toujours interrogées en présence l'une de l'autre (voir Annexes, tableau I-5, p. 294). Toutefois un nombre important de magistrats admettent qu'il existe des circonstances dans lesquelles ils procèdent à des interrogatoires séparés (36 % des conseillers salariés, 29,6 % des employeurs, contre 14,3 % des juges départiteurs). Assez peu précisent qu'ils le font en présence du représentant de la partie adverse (9,2 % des salariés et 6 % des employeurs ayant procédé à de tels interrogatoires séparés : cf. tableau I-5t, Annexes, p. 294).

Graphique 22 - Y a-t-il des circonstances où vous procédez à des interrogatoires séparés ?



L'interrogatoire séparé est généralement justifié par le souci d'une recherche plus efficace de la vérité, ou tout simplement par le défaut de comparution de la partie adverse. Quelques magistrats reconnaissent entendre l'une des parties sans la présence de l'autre ou de son représentant (4,9 % des conseillers salariés, 4,5 % des employeurs), mais le justifient deux fois sur trois par le défaut de comparution de cette dernière, ne donnant aucune explication dans les autres cas. La grande majorité des « autres réponses » est inexploitable du point de vue du contradictoire (en dehors de quelques unes indiquant qu'il est fait lecture des déclarations de l'autre). Trop peu de juges départiteurs ont répondu s'être trouvé dans cette hypothèse pour que l'on puisse se livrer à la moindre extrapolation.

L'audition séparée des parties a lieu parfois en conciliation, pour parvenir à obtenir l'accord de chacune des parties. Une dizaine de conseillers seulement ont donné cette justification. On peut utilement, pour illustrer cette pratique, rappeler ces quelques mots d'un Avocat au Barreau de Versailles :

« Lorsque la recherche de conciliation est forte, il arrive même que les conseillers qui nous font confiance nous demandent de sortir. Ils vont voir l'employeur, puis le salarié, séparément, pour tenter de les convaincre de leur intérêt à concilier. Ceci n'est possible que dans cette phase particulière où l'on est toujours "dossier fermé". Si nous étions en procédure, aucun d'entre nous n'accepterait de sortir » (Me Grumbach, déclaration lors du Colloque de Versailles du 21 mars 1987 précité, *Rev. trim. Cour d'appel de Versailles*, 4e trim. 1987, p. 118).

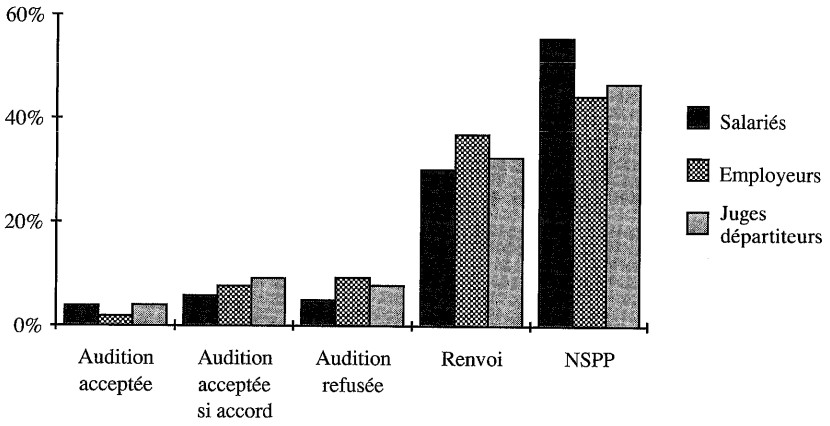
La lecture de ces propos nous rappelle que l'audition séparée, dans le cadre d'une mesure d'instruction, des parties qui sont assistées, hors la présence de leur défenseur, est bien improbable.

L'audition des témoins

Les magistrats, dans leur immense majorité, vérifient que la partie adverse a bien été informée de l'audition de témoins (87,6 % des conseillers salariés, 83,3 % des employeurs, 85,2 % des départiteurs : cf. Annexes, tableau I-8, p. 295).

Si toutefois l'information ne leur a pas été donnée (par exemple lorsque les parties amènent directement leurs témoins à l'audience de jugement), une majorité se dégage en faveur du renvoi, une minorité se partageant entre le refus d'audition et l'acceptation. Il est parfois précisé, dans cette dernière hypothèse, que la partie non informée peut présenter ses observations par une note en délibéré.

Graphique 23 - Lors de l'audition de témoins, que faites-vous si la partie adverse n'en a pas été informée ?

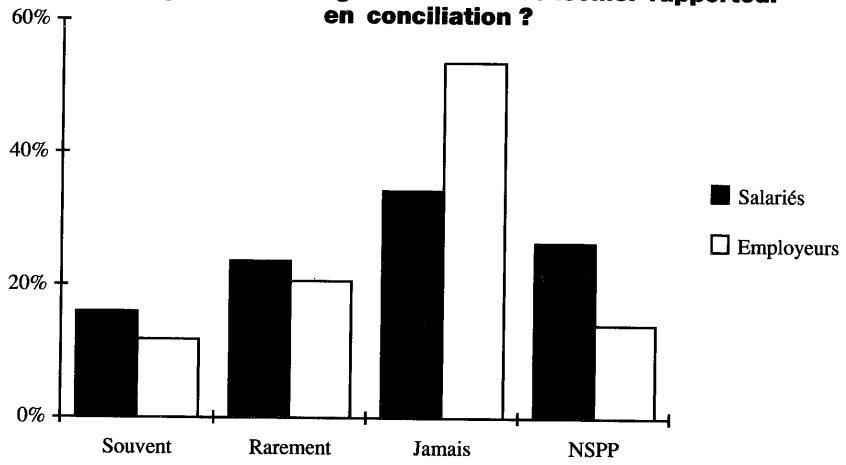


L'intervention des conseillers rapporteurs

Le nombre d'affaires donnant lieu à désignation de conseillers rapporteurs reste assez modeste, ainsi qu'en témoignent les chiffres publiés par la Chancellerie pour 1990 (1,8 % des affaires terminées, contre 74,1 % sans désignation, et 17,2 % d'affaires non renseignées), au regret d'un certain nombre de juges départiteurs, qui voient dans l'insuffisance de l'instruction des dossiers une source fréquente de départage.

Cette désignation a lieu pour l'essentiel en bureau de jugement, comme l'adoption de l'ensemble des mesures d'instruction (cf. tableaux I-1, I-1.b et I-1.t, Annexes p. 292). On retrouve, au regard de l'éventualité d'une désignation en bureau de conciliation, une divergence de vue désormais bien connue entre employeurs et salariés (voir *L'instruction du procès prud'homal*, Recherche pour le Conseil supérieur de la prud'homie, ARSH, 1987, La Documentation française, spéc. p. 62 à 70).

Graphique 24 - Désignez-vous un conseiller-rapporteur en conciliation ?



Les justifications qui suivent donnent un panorama assez complet des opinions émises à cet égard :

« Je suis opposé à toute mesure d'instruction en conciliation, que j'estime contraire à la recherche de la conciliation ».

Conseiller employeur, section Industrie

« Si une mission de conseillers-rapporteurs m'apparaît indispensable dès la conciliation pour préserver une preuve, je désignerai deux rapporteurs ».

Conseiller salarié, section Industrie

« En principe le bureau de conciliation ne doit pas avoir recours à cette mesure d'instruction. Toutefois nous y recourons dans des cas bien précis, si une telle mesure nous paraît comme étant susceptible de déboucher sur une transaction, de vérifier des documents comptables évitant d'avoir recours à un expert (il s'agit alors dans ce cas d'un salarié VRP), d'aider à la mise en l'état en l'absence d'avocat, de constater une situation qui pourrait ne plus exister à l'époque du bureau de jugement ».

Conseiller employeur, section Encadrement,
président du Conseil

Il ressort de ces propos que les conseillers rapporteurs ne sont que très rarement perçus comme un moyen de permettre la communication réciproque des informations. Les uns et les autres y voient une « mesure d'instruction », tantôt souhaitée pour gagner du temps, tantôt rejetée parce qu'anticipant sur un examen de l'affaire au fond qui n'aura lieu qu'en bureau de jugement.

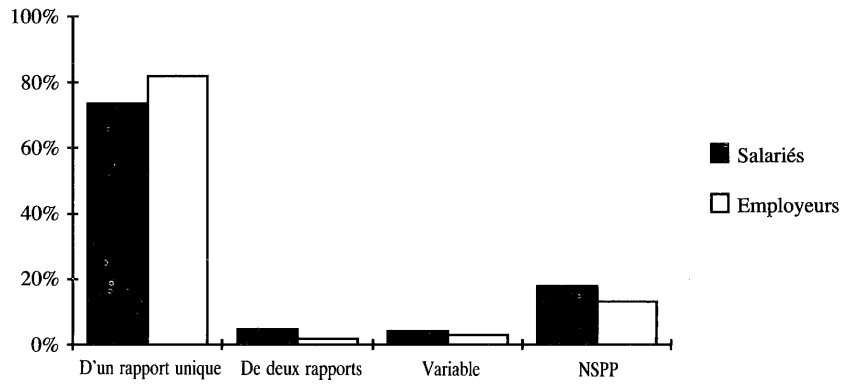
La pratique très majoritaire consiste à désigner deux conseillers rapporteurs (cf. tableau I-4, Annexes, p. 293). La seule justification qui nous ait été donnée de la désignation d'un seul rapporteur est la suivante :

« Il nous arrive de désigner un seul conseiller rapporteur lorsqu'il ne s'agit que de vérifier certaines informations, et que nous sommes surchargés. La présence des parties et de leur conseil garantit l'objectivité. Nous le faisons aussi lorsqu'il a pour rôle le suivi du dépôt des pièces au greffe ».

Conseiller salarié, Section Encadrement

Dans l'hypothèse d'une enquête conduite par deux conseillers rapporteurs, il est rare que soient rédigés deux rapports, bien que la Cour de cassation en admette la possibilité.

Graphique 25 - Dans l'hypothèse d'une enquête conduite par deux conseillers, y a-t-il rédaction ?

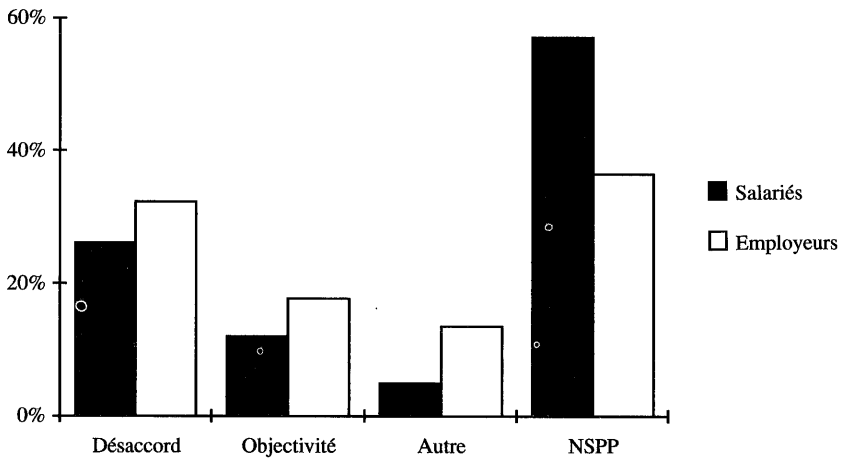


Dans l'hypothèse où deux rapports sont établis, les Conseillers justifient leur pratique par le désaccord irréductible qui les a opposé à leur partenaire, ou plus discrètement par le soucis d'objectivité :

« Deux rapports lorsque le désaccord sur la rédaction et l'interprétation aboutit à une impossibilité de rapport unique (notamment lorsque la relation objective des faits ou des déclarations recueillies est complexe) ».

Conseiller salarié, section Industrie

Graphique 26 - Si deux rapports, pourquoi ?



Le principe de la contradiction paraît bien respecté au regard des suites données au (x) rapport (s) ainsi établi (s), puisque tous les conseillers déclarent le communiquer aux parties ou les convoquer pour une nouvelle audience de jugement afin d'en débattre (cf. tableau I-11, Annexes p. 296).

Qu'en est-il en matière de délais d'information ?

Les délais d'information

Les délais de communication constituent sans doute le point le plus délicat de la confrontation entre oralité de la procédure et principe de la contradiction. La pratique révèle des modes de fixation des délais assez variables tout comme les attitudes adoptées quant à la manière de les faire respecter.

La fixation des délais de communication

L'utilisation de la possibilité offerte par l'article R. 516-20-1 du Code du Travail est une constante. Mais certaines juridictions ont cherché à institutionnaliser une mise en état de l'affaire d'être jugée, limitée à la vérification de l'échange des pièces et notes entre les parties, soit en organisant des audiences de « mise en état », soit en proposant aux parties un contrat de procédure.

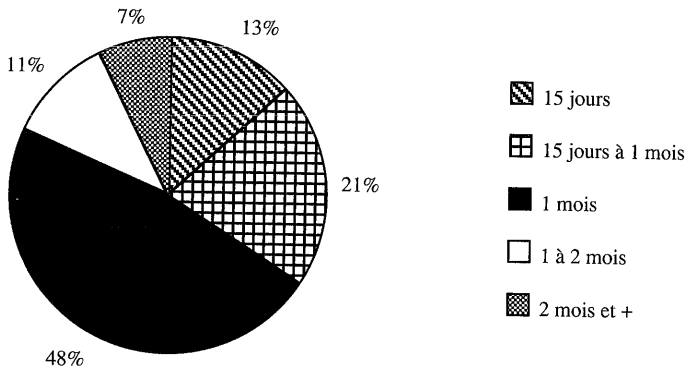
L'utilisation de l'article R. 516-20-1 du Code du Travail

Rappelons qu'au terme de l'article R. 516-20-1 du Code du Travail « le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions ».

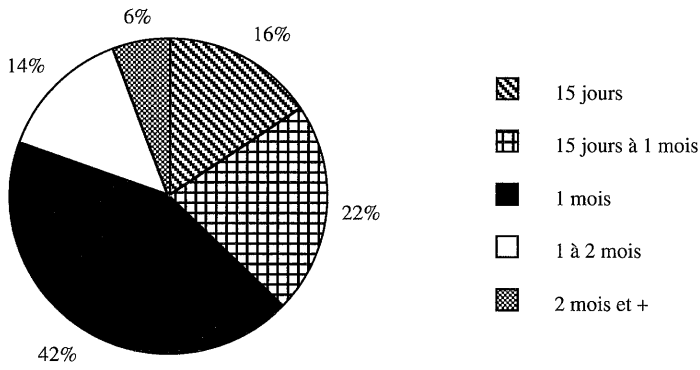
Bien qu'il ne s'agisse là que d'une faculté, la quasi-totalité des Conseillers Prud'hommes déclarent en user (88 %). Les juges départiteurs ont par contre plus rarement l'occasion de le faire, les dossiers étant en général prêts, au regard au moins de l'échange des pièces (24,7 % : cf. tableau C-9, Annexes, p. 288).

Les délais retenus (délai unique ou deux délais, pour le demandeur et pour le défendeur), assez rarement supérieurs à un mois, s'établissent comme suit :

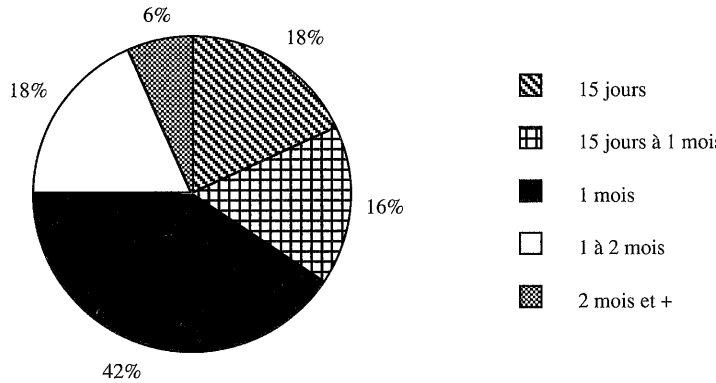
Graphique 27 - Quel délai de communication de pièces fixez-vous lorsqu'il est identique pour les deux parties ?



Graphique 28 - Quel délai de communication de pièces fixez-vous pour le demandeur ?



Graphique 29 - Quel délai de communication de pièces fixez-vous pour le défendeur ?



L'organisation d'audiences de mise en état

Quelques Conseils organisent des « audiences de mise en état » (16,7 % des conseillers salariés, 9,9 % des conseillers employeurs déclarent renvoyer à de telles audiences : cf. tableau C-8, Annexes, p. 287). L'examen des statistiques établies par les greffes sur les renvois en mise en état nous ont permis de recenser 21 Conseils usant de cette technique, sur les 162 pour lesquels les Greffiers en chef nous ont répondu.

Selon les déclarations des Conseillers Prud'hommes, cette « mise en état » constitue une pratique souvent récente (cf. tableau C-8b, Annexes, p. 287).

Comme ni le Nouveau Code de procédure civile, ni le Code du Travail ne prévoient de procédure de mise en état devant le Conseil Prud'hommes, celle-ci prend en général la forme d'une nouvelle audience de conciliation dont l'objet est de vérifier que les parties ont bien échangé les pièces et les notes qu'elles comptent produire, et, dans la négative, de leur adresser des injonctions, ou, dans l'affirmative, de fixer la date de l'audience de jugement. Cette deuxième réunion du bureau de conciliation est parfois appelée « audience d'évocation ».

Nous développerons plus loin la mise en œuvre concrète de ce système, à travers l'expérience du Conseil de Prud'hommes de Montpellier (*infra* Chapitre II).

Les contrats de procédure

Les contrats de procédure constituent une modalité de fixation des délais de communication dont la caractéristique est de recueillir l'accord des intéressés. Il ne s'agit donc pas à proprement parler d'une troisième forme procédurale de mise en œuvre du principe de la contradiction, mais d'une variante des deux précédentes : les délais de communication sont négociés, avec ou sans système d'audience de mise en état.

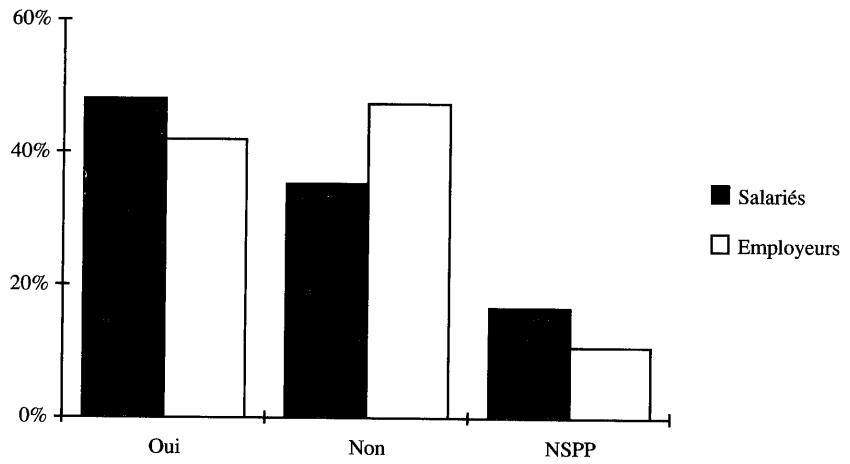
C'est le principe de l'accord des intéressés qui est le pivot du système. L'accord des parties elles-mêmes est toujours requis : il leur est proposé un contrat par lequel elles acceptent une date d'audience de jugement ou de mise en état, selon le système adopté, avec dans les deux cas des dates de communication de notes et de pièces, et qui les prévient que les demandes de renvois seront refusées ou ne seront qu'exceptionnellement admise. Ce contrat a parfois été lui-même négocié entre le Conseil de Prud'hommes, représenté par son président, son vice-président et son Greffier en chef, le Barreau et les organisations syndicales locales, qui ont ainsi élaboré un « accord-cadre » (voir des modèles de contrat et d'accord en Annexes III). Mais il arrive que le greffe ait pris unilatéralement l'initiative de le proposer.

Les Conseils qui utilisent un réel contrat de procédure, c'est à dire supposant un minimum de formalisation (au moins la signature des

parties sur le bulletin de renvoi devant le bureau de jugement, qui fixe également les dates de communication, assortie d'un rappel des principes relatifs à leur non-respect), sont assez rares (nous en avons recensé huit, chiffre que l'on peut considérer comme un minimum sûr, en sachant qu'il y en a vraisemblablement plus).

Par contre, à la question : « Proposez-vous aux parties un contrat de procédure ? », les conseillers répondent majoritairement par l'affirmative. Mais la lecture de leurs explications montrent qu'il considèrent qu'il y a contrat dès lors que les dates de communication de pièces ou de notes sont fixées en accord avec les parties.

Graphique 30 - Proposez-vous aux parties un contrat de procédure ?



Ceux qui formalisent leur contrat justifient leur choix par l'idée que la signature des parties au bas d'un document, comportant des engagements et une menace d'application des sanctions prévues par les textes, les responsabilisent. La sensibilisation est d'autant plus importante qu'elles ne sont pas assistées, ou le sont par des non-professionnels ignorant totalement ou partiellement les règles du jeu procédural :

« L'avantage du contrat de procédure est que les parties sont nécessairement mises au courant de ce qu'elles risquent si elles ne respectent pas les délais. Signer un document avec les juges et le greffier a de la valeur pour les parties non représentées. Pour les autres aussi, tant que leur avocat ne leur dit pas le contraire... ».

Conseiller salarié, section Commerce

Quelque soit le système de fixation des délais de communication adopté, se pose la question du respect des dates imposées ou négociées.

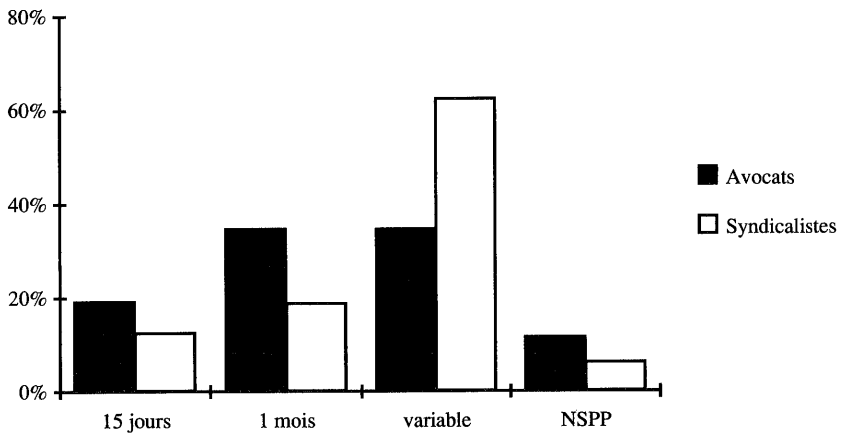
Le respect des délais

Les délais de communication de notes ou de pièces sont-ils respectés ? Dans la négative, comment nos juges en sanctionnent-ils le dépassement ?

Les délais de communication sont-ils respectés ?

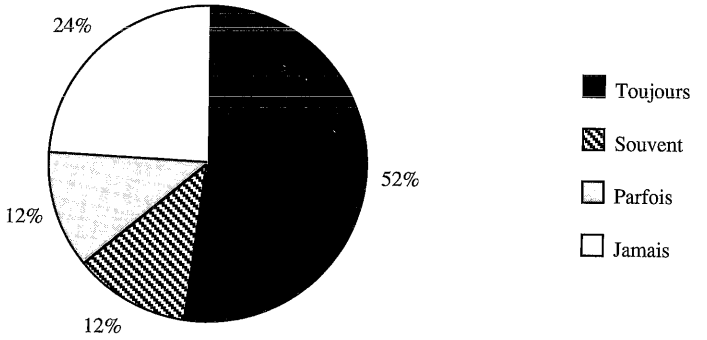
Les défenseurs prud'homaux prétendent majoritairement être en mesure de respecter les délais de communication qui leurs sont impartis (73 % des avocats, 75 % des syndicalistes : cf. tableau P-2, Annexes, p. 311). Ils indiquent communiquer leurs notes dans les délais habituels suivants :

Graphique 31 - Combien de temps avant l'audience de jugement envoyez-vous vos notes à l'adversaire ?



L'avis émis sur ce point par les Conseillers Prud'hommes, à propos des délais d'information réciproque qu'ils fixent en matière de licenciement pour motif économique, conformément à l'article R. 516-47 du Code du Travail (cf. Pemière Partie, Chapitre I), est nettement plus nuancé, même si leur respect l'emporte.

Graphique 32 - Les délais que vous fixez conformément à R 516-47 (L- éco) sont-ils respectés ?

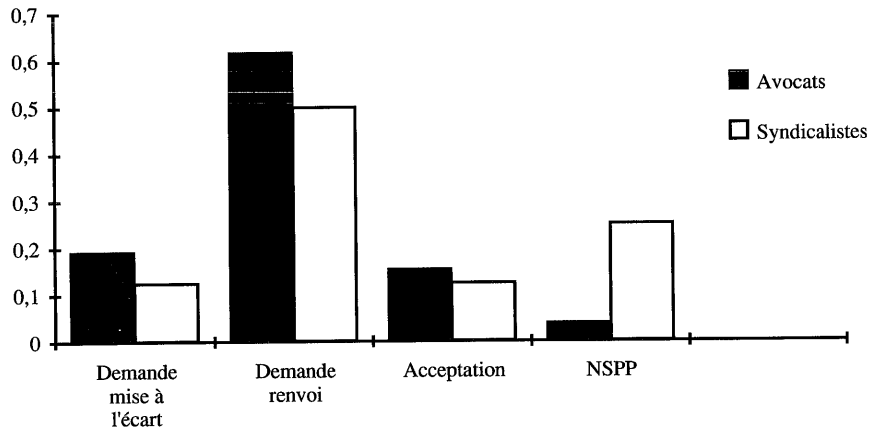


Comment est sanctionné le non-respect des délais ?

En présence d'un non-respect des délais de communication, l'ensemble des défenseurs demandent plus fréquemment le renvoi que la mise à l'écart des pièces, précisant souvent que celle-ci a peu de chances d'être acceptée, ou qu'elle risque d'entraîner un appel, source d'allongement bien plus considérable de la procédure. Quelques défenseurs sollicitent l'autorisation de déposer une note en délibéré pour ne pas retarder la solution finale. Beaucoup, qu'ils se trouvent en demande ou en défense expriment leur hostilité face à ce genre de pratique, non sans humour parfois (A la question : comment réagissez-vous en cas de communication de dernière heure ?, réponse d'un avocat du barreau de Versailles : « Mal ! Très Mal ! », sans autre précision... ; pour les différentes réactions des défenseurs en cas de communication de dernière heure, cf. Graphique 33).

Les demandes de renvoi sont également majoritaires, parmi les avocats, face à une demande nouvelle formulée en cours d'audience (53,8 %). La recherche d'une réponse immédiate est cependant fréquente (30,7 %). Les réponses des défenseurs syndicaux, se trouvant presqu'exclusivement en demande, ne sont guère significatives (cf. tableau P-9, Annexes, p. 313).

Graphique 33 - Comment réagissez-vous en cas de communication de dernière heure ?



Quelles sont, par ailleurs, les réactions des magistrats ?

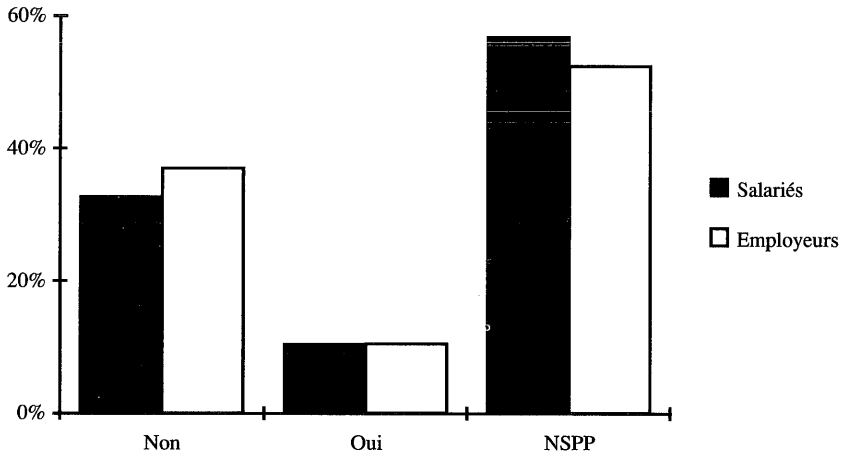
Que font-ils dans l'hypothèse de la tenue d'audiences de mise en état, lorsque ne sont pas respectés les délais de communication ?

Plus de la moitié des conseillers déclarent renvoyer à une autre audience du même type (48,6 % des salariés, 56,8 % des employeurs), un peu moins choisissant de renvoyer en bureau de jugement (37,8 % des salariés, 50,9 % des employeurs : cf. tableau C-8t, Annexes, p. 288).

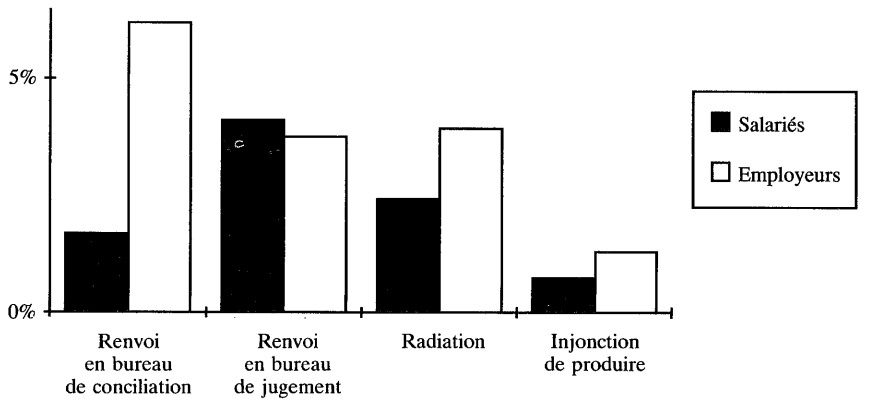
Comment réagissent-ils lorsque ne sont pas respectés les délais de communication prévus par l'article R. 516-47 du Code du Travail pour les contentieux relatifs à des licenciements pour motif économique ?

La majorité des conseillers déclare ne pas prendre de sanctions. Les réactions se ventilent entre les solutions qu'expriment les tableaux suivants.

Graphique 34 - Sanctionnez-vous le non respect du délai ?



Graphique 35 - Que faites-vous en cas de non respect du délai ?
(Chiffres correspondants au faible effectif qui se prononce)



Nombreux sont les conseillers qui ne se prononcent pas. Le non-respect des délais, si l'on en croit ceux, plutôt rares, qui nous répondent, appelle le plus souvent des renvois. Les conseillers ne paraissent pas user de leur pouvoir d'ordonner la production des documents visés par l'article R. 516-47 du Code du Travail.

Les justifications sont en général les suivantes :

« Difficile de sanctionner en l'absence de texte ! »

Conseiller salarié, président du Conseil

« Nous ne voyons pas pourquoi ce type de litige devrait être traité autrement que les autres ».

Conseiller employeur, section Encadrement, président du Conseil

D'une manière générale, comment sont utilisés renvois, mises à l'écart et réouvertures des débats ?

Le renvoi est évidemment une pratique courante devant la juridiction prud'homale (voir les statistiques les concernant en Chapitre 2). Une minorité seulement de magistrats déclarent ne pas se prononcer pour le renvoi à une audience ultérieure (5,2 % des conseillers salariés, 4,2 % des conseillers employeurs, 5,1 % des juges départiteurs, alors que déclarent le faire, respectivement 77,5 %, 80,7 % et 21,8 % : voir tableau J-3, Annexes p. 298).

Les circonstances dans lesquelles les renvois sont décidés mettent principalement en avant la demande des parties, la plupart du temps sans en indiquer les raisons, de telle sorte qu'il est difficile de savoir si les Conseillers Prud'hommes se contentent d'accéder à la requête de l'un des plaideurs, ou des deux, avec ou sans exigence de justification. L'absence de communication et la communication tardive ne sont expressément invoquées comme causes de renvoi que minoritairement, dans des proportions comparables à la défaillance de l'une ou l'autre des parties. L'attitude des avocats est fréquemment mise en cause :

« Les cas de renvois sont de plus en plus fréquents. Une partie se fait substituer un avocat présent dans la salle, mais lequel avocat ignore tout du dossier. Dans ce cas, s'il y a renvoi, la date fixée est très lointaine ».

Conseiller employeur, section Commerce

« C'est un problème épineux. Lorsqu'il n'y a pas d'avocats (parties présentes en personne), il n'y a que très rarement des demandes de renvois. Lorsqu'il y a des avocats, on a entre 25 et 30 % de demandes de renvois...

Motifs : avocat qui plaide à la Cour d'appel ou ailleurs, conclusions de l'adversaire reçues la veille ou il y a trois jours, avocat qui n'a pu joindre son client pour lui demander tel renseignement, etc., etc., etc.

Il y a trois mois entre le bureau de conciliation et le bureau de jugement. Cela devrait suffire pour échanger les pièces.

Mais :
– les parties non représentées n'y comprennent rien : on a beau leur expliquer en bureau de conciliation qu'ils doivent communiquer à l'adversaire les pièces qu'ils entendent produire en bureau de jugement, pour telle date, ils ne le font pas (ou rarement) ;
– certains présidents, salariés et employeurs, accordent systématiquement deux ou trois renvois, et on voit des affaires qui traînent six, neuf mois, ou plus entre le bureau de conciliation et le bureau de jugement, où finalement on plaide.

Les président et vice-président du Conseil ont tenté, il y a trois ans, de faire admettre une pratique plus rigoureuse en ce qui concerne

les renvois. En vain : on est retombé très vite dans les errements antérieurs.

Il faut absolument faire quelque chose, mais quoi ? «

Conseiller employeur, section Activités diverses

La réaction des magistrats est même parfois empreinte d'agacement et de sévérité, ainsi qu'en témoigne la décision suivante, rendue le 26 février 1991 par un juge départiteur, après consultation des Conseillers salariés seuls présents :

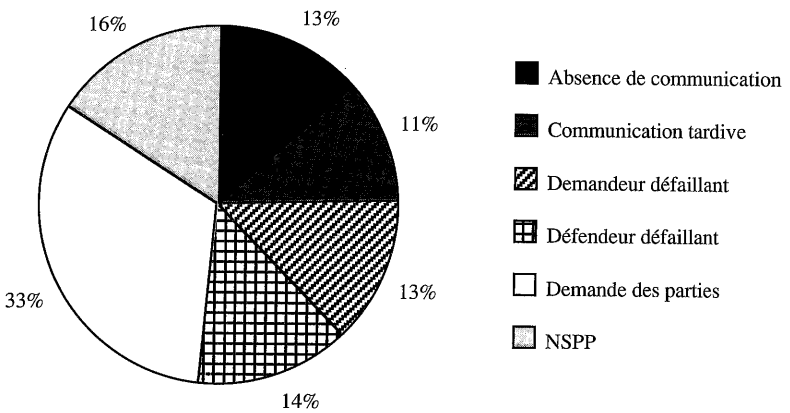
« Il est exact que par télécopie du 28 janvier 1991 à 18 heures 53 le conseil du défendeur sollicita le renvoi de l'affaire fixée au lendemain à 11 heures, compte tenu d'une indisponibilité passagère.

Sur le plan des principes, il convient de rappeler que le renvoi est laissé à la discrétion de la juridiction et des parties ou de leur conseil.

Concernant plus particulièrement l'organisation des audiences de départage en matière prud'homale, il y a lieu de constater que chaque appel de l'affaire mobilise cinq magistrats d'une part, et que la composition diffère selon les sections et à l'intérieur même de chacune des sections du Conseil de Prud'hommes selon la composition du bureau de jugement qui s'est déclaré en partage de voix d'autre part.

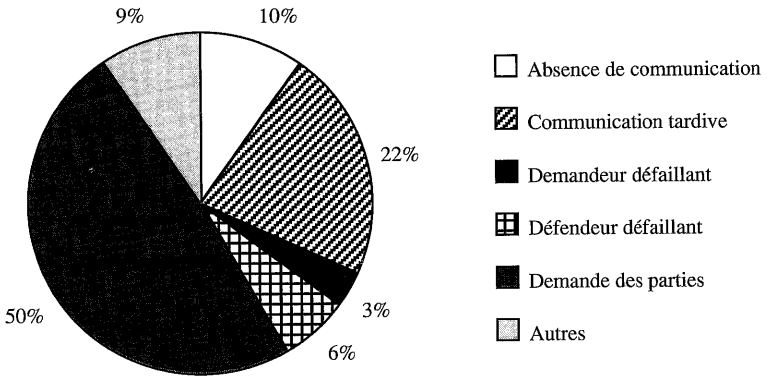
Si l'on ajoute à cela l'importante augmentation des décisions de partages de voix, il en résulte une quasi impossibilité d'accorder les renvois, à moins qu'ils ne soient justifiés par un cas de force majeure au sens strict de ce terme ; ces éléments auraient été communiqués au conseil du défendeur s'il avait pris la peine de s'adresser au juge départiteur en temps utile au lieu de mettre la juridiction devant le fait accompli ».

Graphique 36 - En quelles circonstances vous prononcez-vous pour le renvoi à une audience ultérieure ?



L'attitude adoptée par les intéressés semble globalement corroborée par les chiffres fournis par les greffes. Les causes de renvois se répartissent pour l'année 1990, en pourcentage des affaires renseignées, d'une façon sensiblement proche de ce qu'expriment les Conseillers, ainsi qu'en témoigne la mise en parallèle avec les données qui suivent.

Graphique 37 - Causes de renvois devant le bureau de jugement



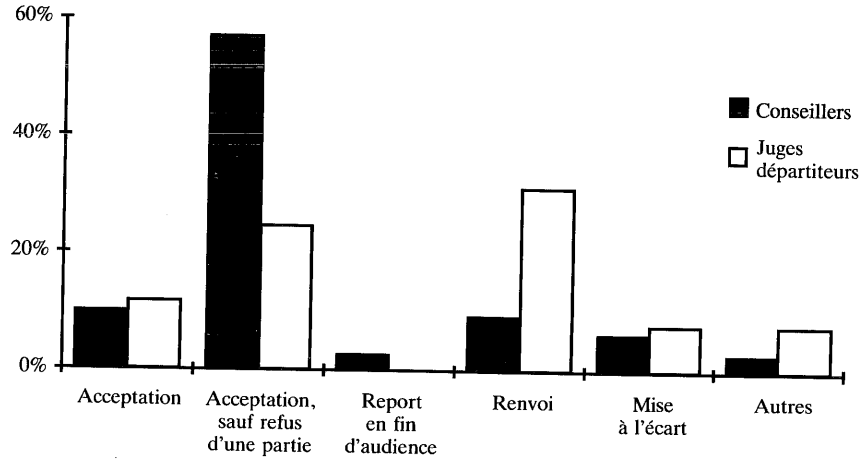
Lorsque des pièces ou des conclusions sont échangées en début d'audience, l'acceptation de ces éléments communiqués tardivement est la règle pour les Conseillers Prud'hommes, qui précisent, dans leur grande majorité, s'en remettre à l'absence d'opposition de l'autre partie. A elle donc de faire valoir son droit à un délai convenable de communication :

« Si les parties sont d'accord, nous les prenons. Le procès est leur affaire ! »

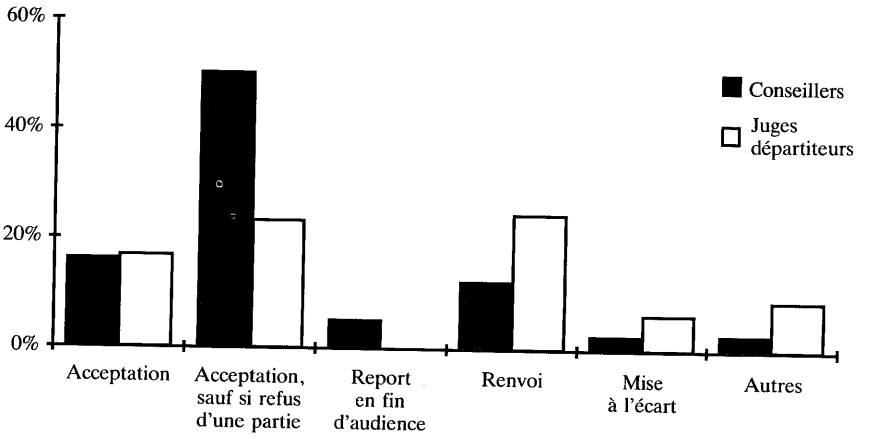
Conseiller salarié, Section Industrie

Le renvoi reste une solution minoritaire, quoique plus fréquente, selon les indications des Conseillers, que le simple report en fin d'audience pour avoir le temps de préparer sa riposte. Les juges départiteurs déclarent cependant plus fréquemment choisir le renvoi à une audience ultérieure.

Graphique 38 - Que faites-vous si des pièces sont échangées en début d'instance ?



Graphique 39 - Que décidez-vous si des conclusions sont échangées en début d'instance ?



La mise à l'écart de documents est, dans les hypothèses précitées, une solution qui n'est guère retenue (cf. Graphiques 38 et 39), même si l'ensemble des magistrats déclarent en général y procéder (86,6 % des salariés, 92 % des employeurs, 89,3 % des départiteurs : voir tableau J-6, Annexes p. 299).

Les Conseillers aussi bien que les départiteurs justifient leur attitude par le souci d'une bonne administration de la justice. Ils préfèrent retarder la solution du litige pour pouvoir examiner les éléments non communiqués, ou échangés tardivement, et ainsi épuiser totalement le contentieux. Une mise à l'écart risquerait en effet de

conduire à un appel, de manière à permettre la production des documents litigieux.

« Mettre à l'écart des documents supposerait qu'on ne les ait pas consultés, car une fois vus, s'ils sont importants pour la solution du litige, les conseillers du collège auquel appartient le plaideur qui n'a pas communiqué vont refuser de se prononcer en faveur de la mise à l'écart. On aura alors le choix entre une réouverture des débats ou un départage, qui laissera alors le temps de communiquer ».

Conseiller employeur, section Activités Diverses

A l'inverse, ceux qui ont recours à la mise à l'écart s'appuient sur l'idée qu'il faut décourager à la fois la tentation malhonnête de faire échapper ses arguments à la contradiction et les manœuvres dilatoires consistant à produire à la dernière heure dans l'espoir d'obtenir un renvoi. La mise à l'écart est une solution plus fréquente lorsqu'un contrat de procédure à été signé par les parties : il y va alors de la crédibilité du système.

« Les documents non communiqués sont mis dans une enveloppe, et en principe on ne les consulte pas ».

Conseiller salarié, Vice-président du conseil

« Nous mettons d'autant plus facilement à l'écart des documents ou des pièces non communiquées que les parties ont été prévenues et ont accepté le contrat de procédure. A ce moment-là nous n'avons pas de scrupules, et nous savons bien que notre contrat ne voudrait rien dire si nous nous contentions de renvoyer ».

Conseiller employeur, section Commerce

La plupart des Conseils de Prud'hommes ne délibérant pas immédiatement après l'audience de jugement, mais dans les semaines ou le mois qui suivent (voir tableaux D-3, D-4 et D-5, Annexes), il n'est pas rare que les défenseurs envoient des notes en délibéré (38,4 % des avocats déclarent le faire parfois, et autant de syndicalistes).

La mise à l'écart est alors une solution généralement adoptée, avec une préférence légèrement plus marquée chez les Conseillers employeurs, tandis que les salariés sont un peu plus nombreux à souhaiter **la réouverture des débats**.

Cette solution vient d'ailleurs en seconde position, après la mise à l'écart, pour les juges départiteurs, qui se montrent plus sensible à épuiser totalement le contentieux. Il n'est pas rare, à en croire les intéressés, que le choix entre le rejet de la pièce et la réouverture des débats ne se fasse qu'après examen du document et en fonction de son importance :

« Si les documents ne sont pas susceptibles de modifier la solution du litige, je les écarte des débats ; dans le cas contraire, j'ordonne la réouverture des débats : un bon jugement se doit de vider

totalement le contentieux entre les parties. Sinon, elles continueront la procédure ».

Juge départiteur

« Nous sommes totalement opposés à la pratique des notes en délibéré. Nous estimons que le respect du contradictoire impose une réouverture des débats, même s'il s'agit d'une convention collective. Nous reconnaissons qu'en agissant ainsi nous pouvons pénaliser une partie, mais en l'espèce c'est sa négligence ou son ignorance qui est pénalisée, et non le principe du contradictoire qui est violé ».

Conseiller employeur, section Encadrement,
président du Conseil

Graphique 40 - Que décidez-vous en cas de transmission de documents après clôture des débats ?

En bref

Les développements qui précèdent ont cherché, à travers l'analyse des déclarations des acteurs du procès prud'homal, à dégager les différences d'attitudes de chaque catégorie. Les enseignements qui en découlent pourrait être ainsi résumés :

– la comparution en personne n'est estimée indispensable qu'en conciliation, ce qui n'empêche nullement les conseillers d'être très souples dans l'admission d'un motif légitime de non comparution ;

– les sanctions d'un défaut de comparution sont en général celles prévues par les textes, mais la tendance à en atténuer la rigueur est assez forte (radiation plutôt que caducité, renvoi plutôt que jugement contradictoire, dans des proportions très sensiblement différentes pour les différents magistrats) ;

– l'écrit tient une place prépondérante dans la procédure. Il est presqu'unanimement utilisé par les parties représentées, qui rédigent des conclusions assez développées. Les juges prennent très majoritairement en considération les arguments formulés par écrit, même non évoqués oralement, dès lors qu'ils ont été échangés ;
– le respect de l'obligation de communication des notes ou pièces entre les parties repose essentiellement sur leur initiative, le juge n'exigeant pas de bordereau des pièces transmises ou n'en vérifiant pas le contenu s'il existe ;
– la fixation de délai de communication est une pratique quasi unanime, mais rarement intégrée dans un système d'audience de mise en état ou dans un contrat de procédure formalisé. En revanche, le non-respect des délais prévus n'est que rarement sanctionné (mise à l'écart, radiation ou jugement contradictoire selon le cas). Le renvoi est la solution généralement adoptée.

Telles sont, sommairement schématisées, les tendances des acteurs du procès. Est-il possible de dégager plus précisément des paramètres influant sur les incidents perturbant le déroulement de l'instance prud'homale ?

Chapitre II

Repères

Méthodologie

Des tendances se sont exprimées par la voix des acteurs du procès prud'homal, plus ou moins conformes à l'équilibre que textes et jurisprudence de la Cour de cassation ont cherché à établir entre l'oralité de la procédure et le principe de la contradiction.

La recherche des paramètres susceptibles d'influer sur cet équilibre et d'offrir des points de repère pour la compréhension et l'action a été réalisée à travers une double démarche, utilisant les statistiques communiquées par les services de la Chancellerie et celles, affinées, que nous ont fourni les greffes, et s'appuyant sur les observations très précises dont ont bien voulu nous faire part un certain nombre de Conseils de Prud'hommes sur le système qu'ils utilisent pour la mise en état des affaires.

Sur la base des propos recueillis, ont été élaborées des hypothèses de travail dont nous avons cherché à vérifier la pertinence à l'égard des 162 Conseils nous ayant fourni leurs chiffres, de façon à dégager, par une espèce d'observation « au grand angle », des **influences**.

Puis nous nous sommes attachés à analyser, de façon plus détaillée, la situation d'un certain nombre de Conseils, observant, en quelque sorte au microscope, leurs **expériences**.

Influences

Sur la base d'hypothèses de travail relatives aux influences réciproques de divers paramètres, ont été dressés des constats sur les corrélations établies entre eux, dont l'analyse a permis des tentatives de synthèse.

Hypothèses

Les tendances qui se sont exprimées dans les réponses aux questionnaires distribués suscitent un certain nombre d'interrogations.

Des indicateurs ont alors été retenus, destinés à mesurer, par la mise en corrélation des informations fournies, la pertinence des réponses proposées.

Interrogations

Le point de départ de notre recherche réside dans les critiques formulées par les divers acteurs : l'oralité de la procédure prud'homale, avec l'absence de formalisme qui l'accompagne, facilite des atteintes au contradictoire. La réponse à ces atteintes se situe tantôt en aval, par un renvoi des affaires à une audience ultérieure, tantôt en amont, par des tentatives d'organisation d'une mise en état, destinée à éviter les incidents relatifs à la communication des pièces et documents lors des audiences de jugement.

Les renvois

Les renvois suscitent des questions diverses, destinées à mettre en évidence les liens qu'ils entretiennent avec les paramètres qui définissent le contexte de fonctionnement de chaque conseil de prud'-hommes :
– dans quelle mesure les renvois constituent-ils cette plaie du procès prud'homal souvent dénoncée ?
– les renvois augmentent-ils, et dans quelles proportions, la durée de traitement des affaires ?
– sont-ils plus ou moins nombreux selon la représentation des parties ?
– le pourcentage de renvois change-t-il selon la taille des Conseils, leur volume d'activité ?

La mise en état

La mise en état formalisée par l'organisation d'audiences spécifiques ou par la signature d'un contrat de procédure engendre, elle aussi, des interrogations multiples :
– diminue-t-elle les renvois ? la durée de traitement des affaires ?
– suppose-t-elle que les parties soient assistées ou représentées ?
– est-elle plus ou moins utilisée selon la taille des Conseils ?

Pour répondre à ces questions ont été choisis plusieurs indicateurs destinés à être mis en corrélation.

Les indicateurs

Les indicateurs suivants ont été retenus, tantôt à partir des données collectées pour 1990 par le service de la statistique du ministère de la Justice, tantôt à partir des chiffres fournis pour la même année par les greffes sur nos questionnaires :
– le pourcentage des affaires renvoyées à une seconde audience de conciliation par rapport aux affaires appelées (chiffres des greffes) ;

– le pourcentage des affaires renvoyées à une audience de jugement ultérieure par rapport aux affaires appelées (chiffres des greffes) ;
– la durée moyenne de traitement des affaires terminées en 1990 dans chaque Conseil, exprimée en mois (chiffres collectés par la Chancellerie) ;
– le mode de représentation, exprimé en pourcentage des affaires dans lesquelles le demandeur d'une part, le défendeur d'autre part, s'est présenté lui même, ou s'est fait représenter par un avocat, ou par un syndicaliste, ou par une autre personne, par rapport aux affaires terminées en 1990 (chiffres collectés par la Chancellerie) ;
– le nombre d'affaires terminées en 1990 dans chaque Conseil (chiffres collectés par la Chancellerie) ;
– le nombre d'affaires appelées devant le bureau de jugement par conseiller (chiffres des greffes) ;
– le nombre d'affaires terminées en 1990 par conseiller dans chaque Conseil (chiffres collectés par la Chancellerie) ;
– le système adopté pour la communication des documents entre les parties (contrat de procédure, audience de mise en état, autre, c'est-à-dire fixation de dates de communication sans contrat ou absence de fixation de date).

La mise en corrélation des indicateurs les uns avec les autres s'est faite en constituant systématiquement quatre catégories de Conseils de Prud'hommes de nombre égal, sauf pour le mode de représentation et le système de communication, selon les tableaux suivants :

Indicateur « Renvois en conciliation »

Parmi les conseils de Prud'hommes nous ayant renseignés,

	de	à	
Un quart renvoie	1,00 %	4,50 %	des affaires appelées en bureau de conciliation à une autre audience de conciliation
Un quart renvoie	4,50 %	7,50 %	
Un quart renvoie	7,50 %	11,50 %	
Un quart renvoie	11,50 %	Plus	

Le tableau se lit de la façon suivante : un quart des Conseils de Prud'hommes nous ayant renseigné renvoie moins de 4,5 % des affaires appelées en bureau de conciliation à une autre audience de conciliation, un quart entre 4,5 et 7,5 %, un quart entre 7,5 et 11,5 % et un quart plus de 11,5 %.

L'ensemble des tableaux qui suivent se lit de la même manière.

Indicateur « Renvois en bureau de jugement » : pourcentage des affaires appelées en bureau de jugement qui sont renvoyées à une autre audience de jugement

Parmi les conseils de Prud'hommes nous ayant renseignés,

	de	à	
Un quart renvoie	4,00 %	19,00 %	des affaires appelées en bureau de jugement à une autre audience de jugement
Un quart renvoie	19,00 %	29,00 %	
Un quart renvoie	29,00 %	39,00 %	
Un quart renvoie	39,00 %	Plus	

Indicateur « Durée moyenne » : durée moyenne de traitement des affaires terminées en 1990

Parmi les conseils de Prud'hommes nous ayant renseignés, la durée moyenne de traitement des affaires terminées s'étale :

	de	à
Pour un quart	3,2 mois	6,0 mois
Pour un quart	6,0 mois	7,3 mois
Pour un quart	7,3 mois	9,2 mois
Pour un quart	9,2 mois	Plus

Indicateur « Nombre d'affaires terminées » : nombre d'affaires terminées en 1990, sans les référés

Parmi les conseils de Prud'hommes nous ayant renseignés, le nombre d'affaires terminées se situe :

	entre	et
Pour un quart	31	193
Pour un quart	193	327
Pour un quart	327	571
Pour un quart	571	Plus

On observera que le quart des conseils de prud'hommes, qui termine annuellement plus de 570 affaires, traite hors référé près de 65 % de toutes les affaires prud'homales.

Indicateur « Nombre d'affaires appelées en bureau de jugement par conseiller » : nombre d'affaires appelées devant le bureau de jugement divisé par le nombre de conseillers

Parmi les conseils de Prud'hommes nous ayant renseignés, le nombre d'affaires appelées par conseiller se situe :

	entre	et
Pour un quart	1	10
Pour un quart	10	16
Pour un quart	16	27
Pour un quart	27	Plus

Attention, le présent indicateur ne signifie pas que chaque conseiller aurait à traiter en moyenne le nombre d'affaire indiqué. Le ratio a été calculé à partir du nombre total de conseillers de chaque juridiction, employeurs et salariés confondus. Compte tenu du fait que les conseillers sont deux en conciliation, deux en référé, quatre en jugement, que les affaires ne suivent pas toutes le cursus procédural en son entier, le chiffre indiqué n'est pas le nombre de dossier traité par chaque conseiller en une année. Tout au plus, en multipliant ce chiffre par quatre, on obtient le nombre d'affaires appelées en bureau de jugement dont chaque conseiller a à connaître.

Quoi qu'il en soit, cet indicateur renseigne sur le taux d'encombrement des conseils, qui est nécessairement fonction du nombre d'affaires à traiter et du nombre de conseillers disponibles pour celà.

Indicateur « Nombre d'affaires terminées par conseiller » : nombre d'affaires terminées en 1990, hors référés, divisé par le nombre de conseillers

Parmi les conseils de Prud'hommes nous ayant renseignés, le nombre d'affaires terminées se situe :

	entre	et
Pour un quart	1	5
Pour un quart	5	7
Pour un quart	7	12
Pour un quart	12	Plus

Les mêmes observations que pour le précédent indicateur peuvent être ici formulées.

Le présent tableau indique le taux d'activité des conseillers. Comparé au nombre d'affaires appelées par conseiller, il permet de déterminer le « rendement » du conseil.

Le choix d'un classement des conseils en quatre catégories égales en nombre nous a paru s'imposer, en l'absence de typologie préétablie. Il a le mérite de faire apparaître des seuils de changement, ainsi que l'on pourra le constater, mais sans que l'on soit malheureusement à l'abri du risque que ledit seuil se trouve au beau milieu d'une catégorie, et donc non repérable sans analyse approfondie.

Indicateur « Type de communication » : système de fixation de dates de communication de notes et pièces

Parmi les conseils de Prud'hommes nous ayant renseignés,

8	ont un contrat de procédure
24	tiennent des audiences de mise en état
130	n'entrent pas dans les catégories précédentes

Il s'agit là du nombre de Conseils nous ayant effectivement renseigné sur l'existence d'un contrat de procédure ou d'un système d'audiences de mise en état, tous les autres ayant été classés en catégorie 3.

L'examen de ces indicateurs et leur mise en corrélation permet de dresser un certain nombre de constats.

Constats

Les multiples corrélations ont été établies en partant de 4 indicateurs principaux : le type de communication, l'activité du conseil, c'est-à-dire le nombre d'affaires, brut ou par conseiller, les renvois, la durée moyenne. Ces indicateurs ont été croisés entre eux et avec le mode de représentation.

Corrélations à partir du type de communication

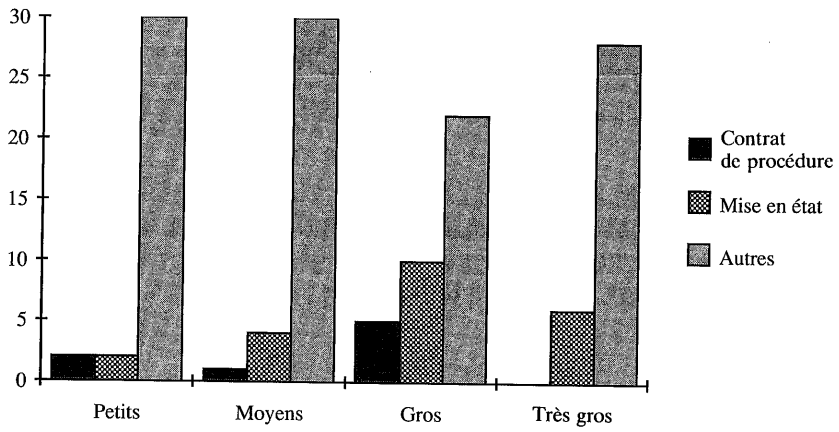
Quelles influences s'exercent entre le choix et l'utilisation d'un système organisé de mise en état, du point de vue de la communication réciproque des éléments du dossier, et le nombre d'affaires traitées dans les conseils, la durée de traitement des affaires, les renvois en bureau de jugement pour une autre audience et le choix d'un mode de représentation par les parties ? Un rapprochement sera enfin tenté avec d'autres informations que nous ont fournies certains greffes (désignation de conseillers rapporteurs, mesures d'instructions, introduction de demandes nouvelles en cours d'instance, réouverture des débats).

Corrélations type de communication – Nombre d'affaires

Plusieurs indicateurs ont été utilisés : le nombre total d'affaires terminées dans l'année par chaque conseil, représentant sa « taille », le nombre d'affaires appelées par conseiller, représentant le « taux d'encombrement », et le nombre d'affaires terminées par conseiller, représentant le « taux d'activité ».

Corrélation avec le nombre d'affaires terminées

Graphique 41 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Type de communication » et « Nombre d'affaires terminées »



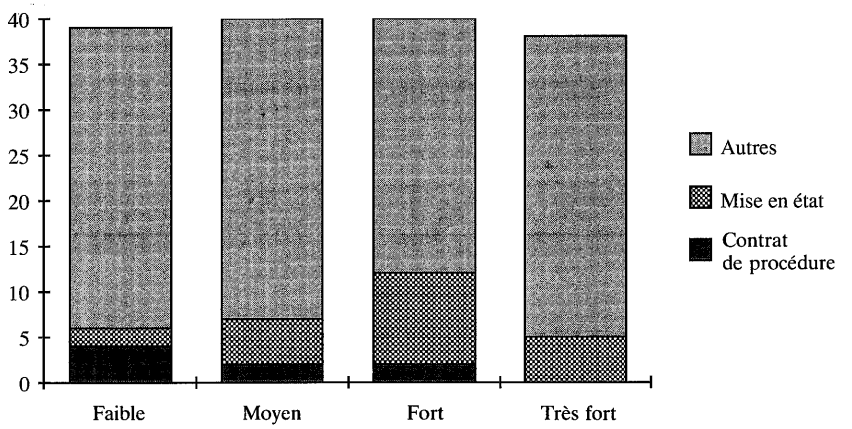
Un double constat s'impose.

En premier lieu, aucun « très gros » conseil (plus de 570 affaires terminées), parmi ceux nous ayant répondu, n'a de contrat de procédure. On peut se demander si ce sont les difficultés d'une négociation, engendrées par le grand nombre des acteurs (Conseils, barreaux et représentation syndicale importants), qui font que cette formule n'est pas choisie. A moins que ce ne soit la crainte du non-respect du contrat, plus facilement prévisible en présence de nombreux participants, nécessairement moins responsabilisés, qui convainc de l'inutilité de sa mise en place.

En second lieu, il apparaît que ce sont les conseils les plus importants qui ont organisé des audiences de mise en état. La nécessité de cette mise en place est donc plus fortement ressentie dans les conseils à forte activité. L'examen des corrélations entre cette activité et les durées moyennes de traitement des affaires ou les renvois permettra peut-être de fournir une explication.

Corrélation avec le nombre d'affaires appelées par conseiller

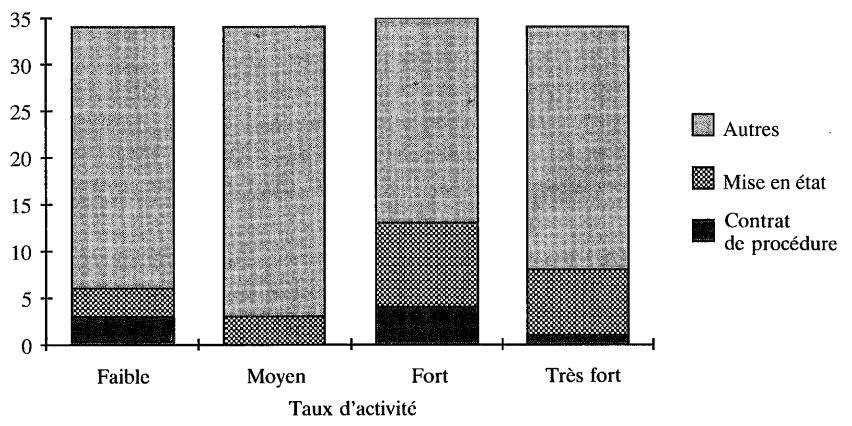
Graphique 42 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Type de communication » et « Nombre d'affaires appelées par conseiller »



Les conseils qui ont un contrat de procédure ont un taux d'encombrement assez bas. Il est possible, au minimum, d'en déduire que ce n'est pas la saturation qui conduit à mettre en place un tel contrat, sans préjuger pour l'instant de ce qui en fait ressentir la nécessité.

Corrélation avec le nombre d'affaires terminées par conseiller

Graphique 43 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Type de communication » et « Nombre d'affaires terminées par conseiller »



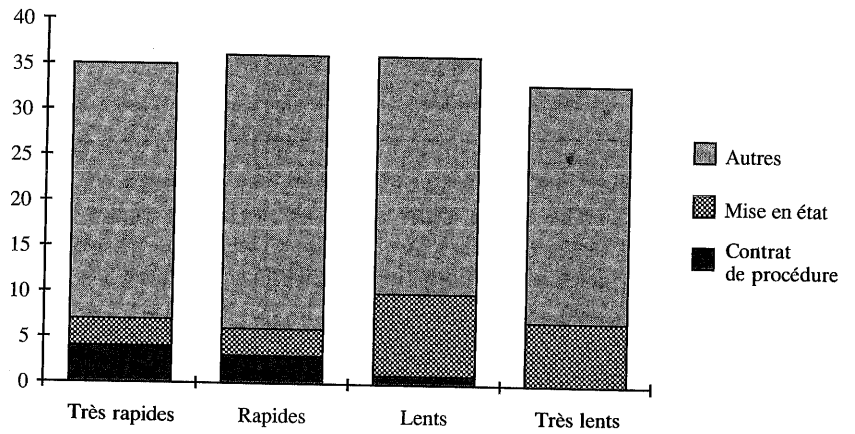
La répartition des conseils selon cette corrélation confirme dans l'ensemble, malgré quelques nuances, celle établie avec le nombre brut d'affaires terminées.

Les conseils organisant des audiences de mise en état se situent majoritairement parmi ceux dont les membres ont un taux d'activité élevé. La mobilisation importante des conseillers dans leur activité prud'homale n'est peut-être pas étrangère à la recherche de solutions en facilitant l'exercice. On ne peut en revanche, à ce stade de l'observation, établir l'influence qu'exerce l'adoption du système de mise en état sur le rendement du conseil concerné (cf. *infra* Expériences p. 129).

Un seul des conseils ayant un contrat de procédure appartient à la catégorie de ceux ayant le plus fort taux d'activité, mais une majorité d'entre eux se situe dans la catégorie qui vient juste en dessous. On ne peut s'empêcher d'observer que six conseils ayant un tel contrat sur les huit étudiés ont le plus faible nombre d'affaires appelées par conseiller, tandis que cinq sur huit ont le plus fort nombre d'affaires terminées par conseiller. Constat d'un « rendement » lié au contrat, ou à d'autres facteurs caractérisant les petits conseils ? Impossible à dire, là encore, sans une étude au microscope des conseils concernés.

Corrélation type de communication – Durée moyenne

Graphique 44 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Type de communication » et « Durée moyenne de traitement des affaires »

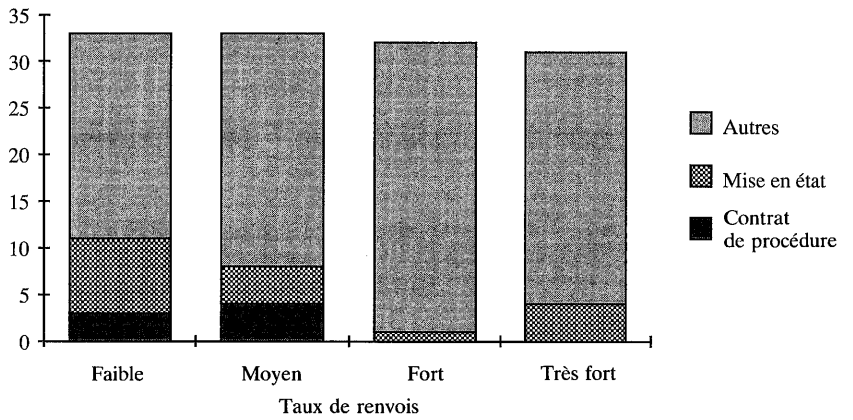


Les conseils ayant élaboré un contrat de procédure sont ceux qui ont les durées moyennes de traitement des affaires les plus courtes. Les conseils organisant des audiences de mise en état ont en revanche les délais les plus longs.

Compte tenu de la diversité des facteurs susceptibles d'exercer une influence sur la durée de traitement des dossiers, nous nous garderons bien de soutenir, à ce stade de l'analyse, comme nous l'avons souvent entendu au cours de l'enquête, que l'adoption d'un contrat de procédure permet un gain de temps et l'organisation d'audiences de mise en état un allongement de la procédure. Cette corrélation ne fournissant qu'un instantané, et non une évolution sur plusieurs années, on se contentera pour l'instant d'observer, parce que les témoignages des intéressés le confirment, que les conseils ayant des durées moyennes élevées ont cherché une réponse à ce problème dans l'organisation d'audiences de mise en état. Nous nous interrogerons plus loin sur l'efficacité de ce choix (*infra* Expériences p. 129).

Corrélation type de communication – Renvois en bureau de jugement

Graphique 45 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Type de communication » et « Renvois en bureau de jugement »



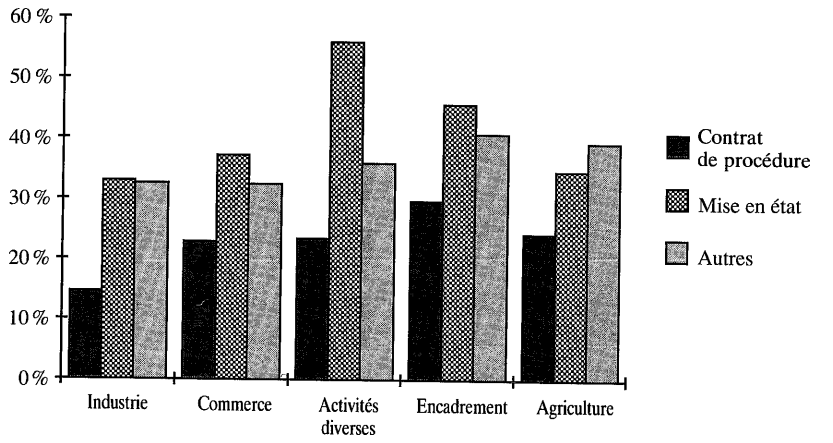
La totalité des conseils de prud'hommes appliquant un contrat de procédure et plus des deux tiers de ceux qui ont organisé des audiences de mise en état se situent en dessous de 29 % de renvois en bureau de jugement à une autre audience, tandis qu'un nombre dépassant légèrement la moitié des autres conseils se situe au dessus de cette barre. Il y a là une tendance qui méritera d'être vérifiée par l'étude de la situation des conseils sur plusieures années (cf. *infra* Expériences p. 133).

L'observation de la moyenne des renvois par type confirme bien leur nombre très sensiblement inférieur a la moyenne générale (34,8 % des affaires appelées en bureau de jugement), pour les conseils en type 1 (contrat de procédure : 20,8 %). En revanche la moyenne des renvois pour les conseils en type 2 (audiences de mise en état) est légèrement plus élevée (39,7 %), ce qui s'explique par le fait que les

conseils qui dépassent la barre des 29 % montent assez haut en pourcentage de renvois.

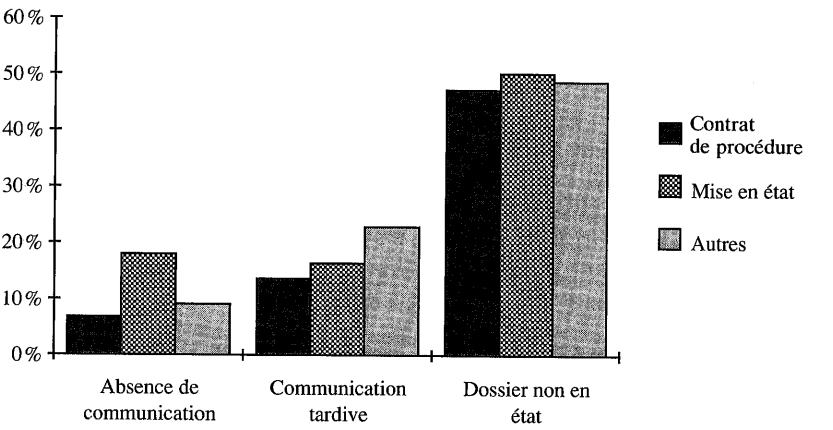
Le pourcentage de renvois est plus élevé, dans les trois types de conseils, pour la section de l'encadrement, sauf le record de la section Activités Diverses dans les conseils ayant des audiences de mise en état (56 % de renvois : cf. Graphique 46).

Graphique 46 - Répartition des taux de renvois en fonction de l'indicateur « Type de communication » et des sections



Si l'on s'intéresse aux causes de renvois, les chiffres fournis par les greffes pour 1990 ne font pas apparaître de différences significatives selon le système de communication adopté (cf. tableau Causes de renvois, Annexes, p. 325). Tout au plus constate-t-on quelques petites différences à méditer :

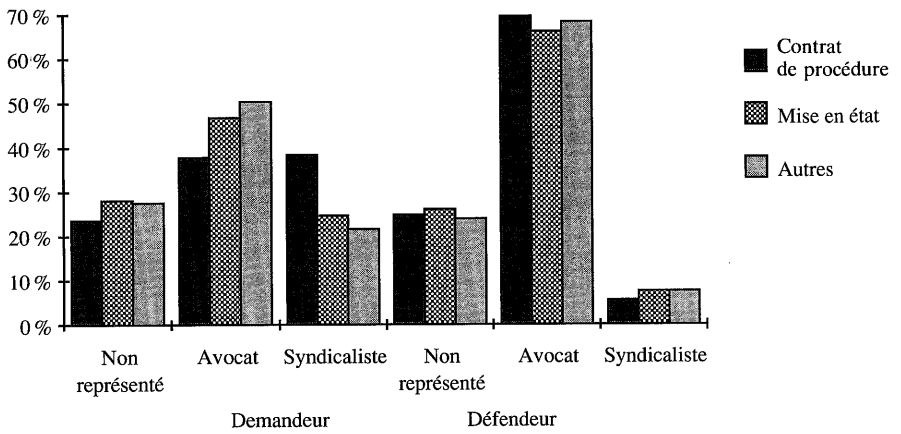
Graphique 47 - Répartition des causes essentielles de renvois en fonction de l'indicateur « Type de communication »



L'absence de communication est nettement moins fréquente dans les conseils ayant un contrat de procédure, la communication tardive légèrement moins dans ces mêmes conseils et dans ceux ayant des audiences de mise en état que dans les autres conseils. La cause principale demeure partout la demande des avocats, représentant près de la moitié des cas de renvois, sans que l'on puisse constater une quelconque influence à cet égard du système de mise en état adopté. L'introduction de demandes nouvelles est, en toute hypothèse, un incident minoritaire.

Corrélation type de communication – Représentation

Graphique 48 - Répartition des modes de représentations des parties en fonction de l'indicateur « Type de communication »



Aucune différence significative dans la représentation des défendeurs n'apparaît, selon le système de communication adopté. On notera toutefois que l'employeur est à peine plus souvent représenté que le salarié, ce qui étonnera peut-être, et que dans l'hypothèse où il l'est, son représentant est presque toujours un avocat, ce qui ne surprendra personne.

En revanche, le demandeur est plus souvent représenté devant les conseils ayant adopté un contrat de procédure, et plus par un syndicaliste que par un avocat. Nous avons souvent lu ou entendu que la mise œuvre d'un contrat de procédure supposerait que les parties soient assistées ou représentées. Simple coïncidence ? Ne peut-on supposer, à tout le moins, qu'une forte présence syndicale n'est pas étrangère à l'adoption d'un contrat de procédure ?

Par contre, les parties se présentent un peu plus seules devant les conseils qui organisent des audiences de mise en état. Par ailleurs, le rapport entre représentation par avocat et représentation par syndica-

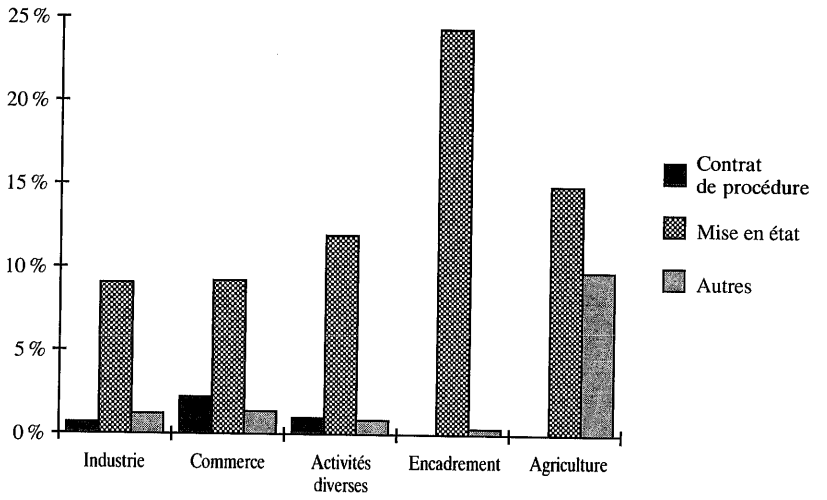
liste s'inverse très nettement au profit des premiers, tendance qui s'accentue encore devant les autres conseils. Sans chercher à établir le moindre rapport de cause à effet, il convient de noter la physionomie des plaideurs, pour apprécier les différences éventuelles de réactions, dans le déroulement de la procédure et le type d'incidents susceptibles de se produire. Si des corrélations s'établissent entre mode de représentation et nombre de renvois par exemple, ou encore durée des affaires, il faudra alors se souvenir des différences de représentation existant actuellement devant les trois types de conseils, ... et rendre à César ce qui lui appartient ! Des rapprochements entre les diverses corrélations s'imposeront donc (cf. *infra* Synthèses).

Autres corrélations

Corrélation avec les mesures d'instruction

Les greffes nous ont fourni des données sur la désignation de conseillers rapporteurs en conciliation ainsi que sur les décisions prises en bureau de jugement ordonnant une enquête.

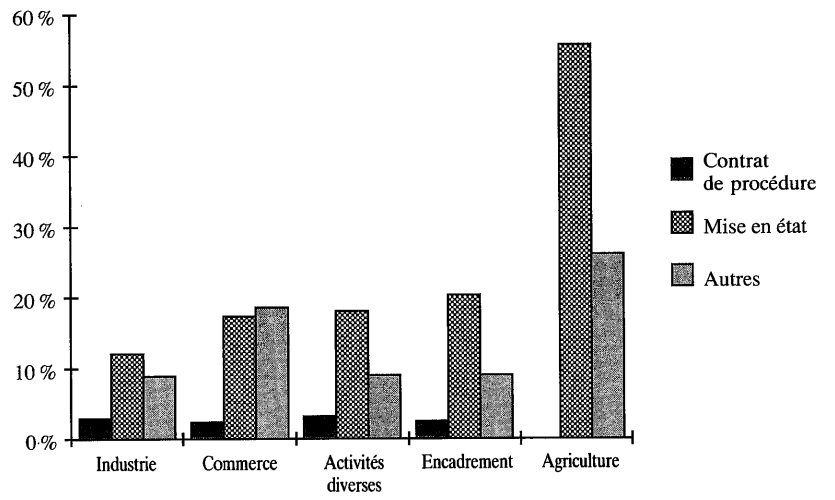
Graphique 49 - Répartition des taux de désignation de conseillers rapporteurs en conciliation en fonction de l'indicateur « Type de communication »



La désignation de conseillers rapporteurs en conciliation est dans l'ensemble un phénomène rare. On s'en est déjà expliqué (références à l'enquête déjà conduite sur ce point pour le Conseil supérieur de la prud'homie). Il faut pourtant observer que les Conseils organisant des audiences de mise en état procèdent à une telle désignation dans 11 % des 3500 affaires pour lesquelles les greffes nous ont renseigné, et que ce chiffre atteint même 24 % dans les sections de l'encadrement. Les audiences de mise en état joueraient-elles parfois un rôle débordant

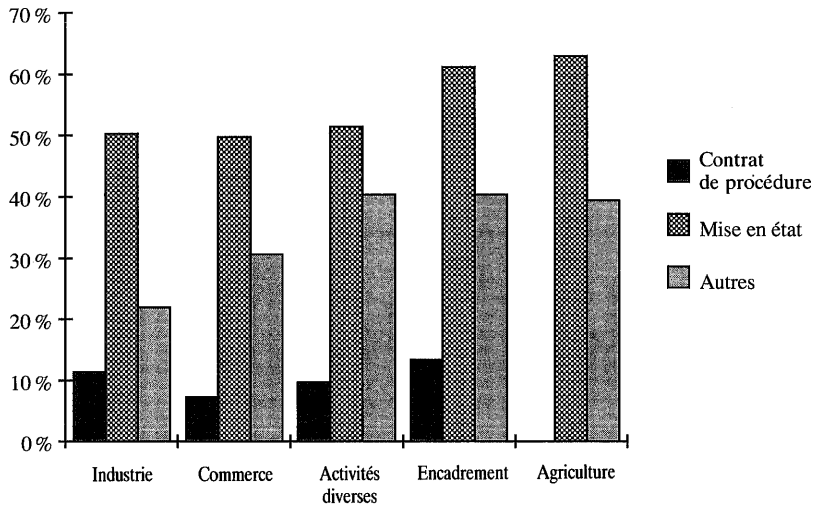
la seule invitation des parties à communiquer ? Les conseillers rapporteurs désignés à ce stade ont-ils pour seule tâche de s'assurer de l'échange des documents, ou sont-ils investis d'une véritable mission d'instruction ? Un sondage informel réalisé auprès des Greffes des Conseils concernés font apparaître les deux cas de figure. Mais c'est la mission d'instruction qui est la plus fréquente : les Conseillers qui ont suivi la mise en état n'ont guère envie de voir l'affaire arriver en bureau de jugement sans être prête pour autant.

Graphique 50 - Répartition des taux de recours aux mesures d'instruction en bureau de jugement en fonction de l'indicateur « Type de communication »



Les mesures d'instruction ordonnées en bureau de jugement apparaissent là aussi plus fréquente dans les conseils qui ont organisé des audiences de mise en état, et, en leur sein, en section de l'Agriculture et, à un moindre degré, de l'Encadrement. La « mise en état », telle qu'elle est conçue par les conseils qui la pratiquent actuellement, n'apparaît pas destinée à éviter les futures mesures d'instruction. Le fait de devoir échanger ses pièces lors d'une audience spécialement organisée dans ce but ne semble guère avoir pour résultat la communication de dossiers mieux fournis.

Graphique 51 - Répartition des taux d'introduction de demandes nouvelles en conciliation en fonction de l'indicateur « Type de communication »



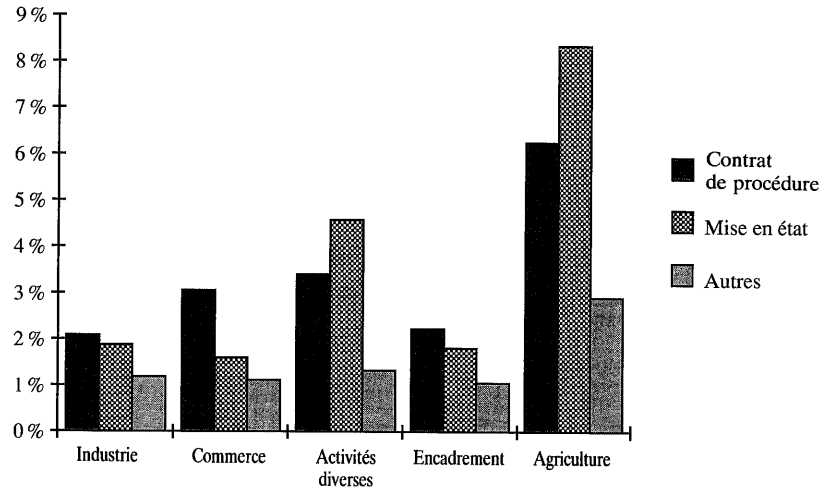
L'introduction de demandes nouvelles est un phénomène très important en conciliation, phase qui parait bien être celle au cours de laquelle se fixent réellement les prétentions du demandeur, tandis que par la suite, en jugement, il est rare de modifier sa demande.

Une fois encore, en conciliation, les juridictions organisant des audiences de mises en état se distinguent par un taux de demandes nouvelles par rapport aux affaires appelées considérablement supérieur à celui des autres conseils. Le fait de revenir une ou plusieures fois en « pseudo-conciliation » pour l'échange des notes et pièces favoriserait-il les modifications dans la demande initiale ?

En jugement, les différences selon les conseils sont presque insensibles. On se contentera de remarquer les taux plus élevés pour les sections de l'Agriculture (cf. tableau Sort des affaires en conciliation, Annexes, p. 322).

Corrélation avec la réouverture des débats

Graphique 52 - Répartition des taux de réouverture des débats en fonction de l'indicateur « Type de communication »



Les chiffres présentés étonnent quelque peu : ce sont les conseils qui ont des systèmes institutionnalisés de communication préalable des dossiers qui ont les plus fort taux de réouverture des débats.

Sans doute faut-il prendre garde de distinguer parmi les causes de ces réouvertures. S'il s'agit de débattre des mesures d'instruction ordonnées par le bureau de jugement, on comprend mieux les chiffres des conseils organisant les audiences de mise en état, qui sont aussi ceux qui ordonnent le plus de mesures d'instruction. Plus difficile à appréhender est le chiffre des conseils ayant un contrat de procédure, qui sont aussi de loin les moins utilisateurs d'enquêtes. Il reste, pour eux, les réouvertures de débats provoquées par les incidents de communication découverts en délibéré. Le contrat de procédure serait-il impuissant à les éviter ? Celà mériterait approfondissement.

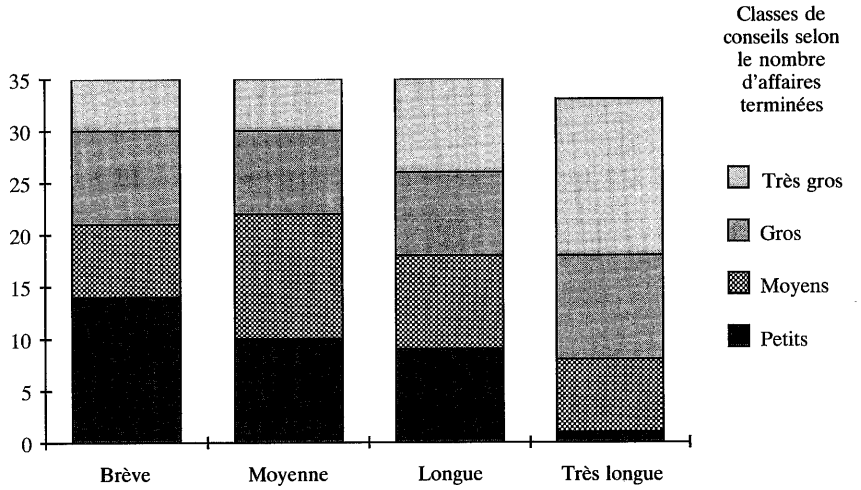
Corrélations à partir du nombre d'affaires

Les corrélations avec le type de communication ayant été examinées plus haut, il reste à rechercher les liens qui s'établissent avec la durée moyenne de traitement des affaires, les renvois et la représentation.

Corrélations nombre d'affaires – Durée moyenne

Corrélation à partir du nombre d'affaires terminées

Graphique 53 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Nombre d'affaires terminées » et « Durée moyenne de traitement des affaires »



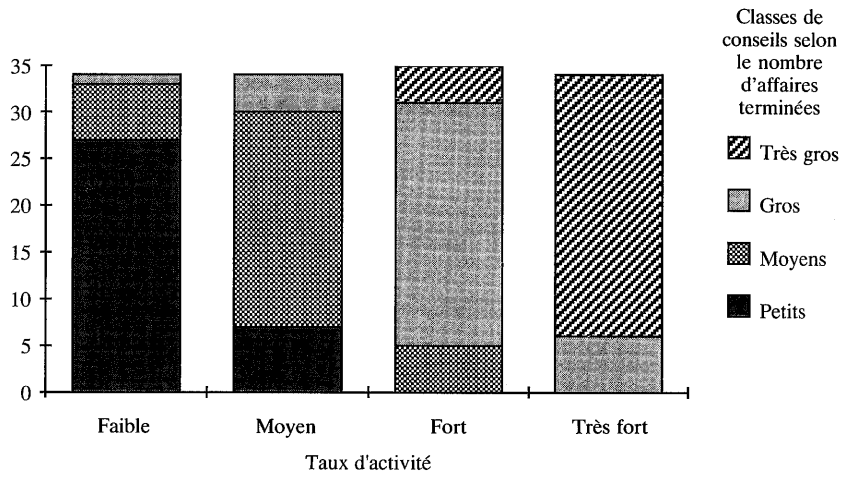
Le constat est clair : les conseils de prud'hommes qui traitent le moins d'affaires ont les durées moyennes de traitement les plus courtes, tandis que la proportion s'inverse ensuite.

On trouvera peut-être que le constat ressemble à une lapalissade. Ce n'est pourtant pas si évident, si l'on se rappelle que le nombre de conseillers est normalement fonction du volume d'affaires que doit traiter chaque conseil. Un nombre de conseillers adapté devrait permettre aux gros conseils d'avoir des durées de traitement des dossiers qui s'approchent de celles des petits conseils, sans qu'il soit évident que celà suffise (il faudrait notamment que la « taille » du barreau suive celle du conseil).

Le nombre de conseillers est-il effectivement adapté au nombre d'affaires ? La comparaison nombre d'affaires terminées et nombre de ces mêmes affaires par conseiller permet de se faire une idée des problèmes de moyens humains rencontrés par les conseils.

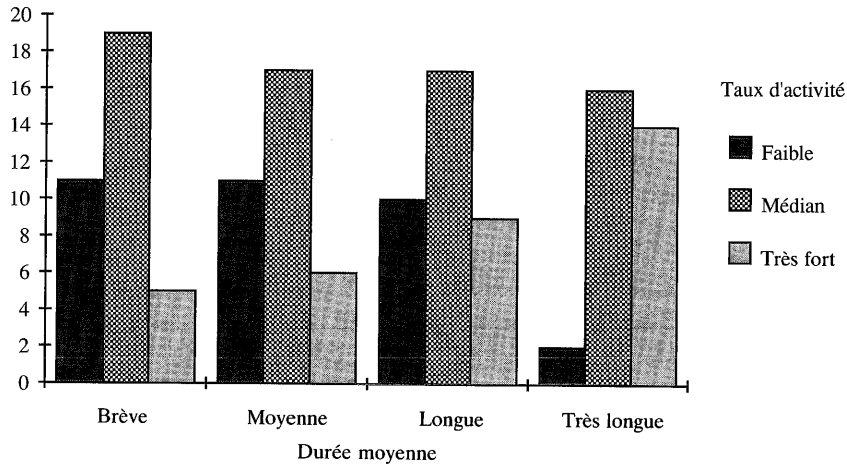
Il est clair que ce sont les plus gros conseils qui ont aussi le plus d'affaires par conseiller à traiter, et les plus petits le moins (la corrélation entre le nombre d'affaires appelées et ce même nombre par conseiller fournit les mêmes indications). On devine aisément, dans ces conditions, ce que vont confirmer les corrélations qui suivent (cf. Graphique 54).

Graphique 54 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Nombre d'affaires terminées » et « Nombre d'affaires terminées par conseiller »



Corrélations à partir du nombre d'affaires par conseiller

Graphique 55 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Nombre d'affaires terminées par conseiller » et « Durée moyenne... »



Il est possible, aussi bien à partir du « taux d'activité » des conseillers (nombre d'affaires terminées) qu'à partir de leur « taux d'encombrement » (nombre d'affaires appelées), de dégager trois catégories de conseils :

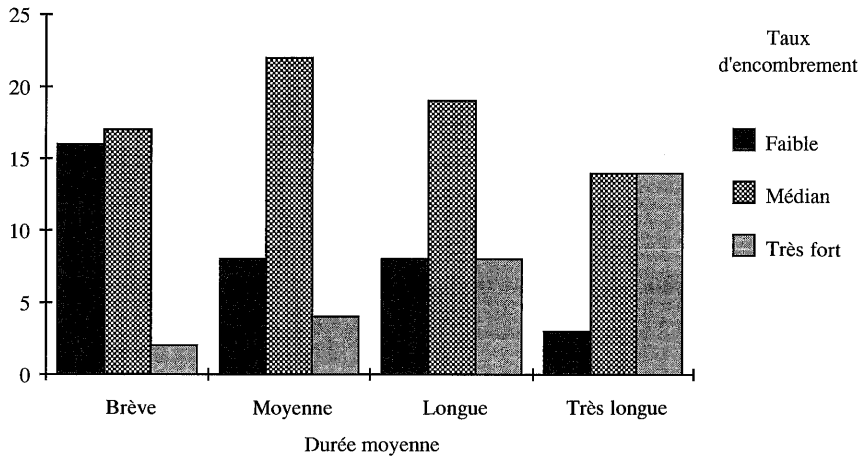
– les conseils à faible taux d'activité et d'encombrement des conseillers se situent majoritairement parmi les juridictions qui ont les durées moyennes de traitement des affaires les plus brèves (en dessous de sept mois environ) ;

– les conseils à taux d'activité et d'encombrement élevés des conseillers ont dans leur très grande majorité les durées les plus longues ;

– les conseils à taux d'activité médian (c'est-à-dire regroupant moyen et fort) des conseillers se répartissent équitablement entre les quatre groupes de durées.

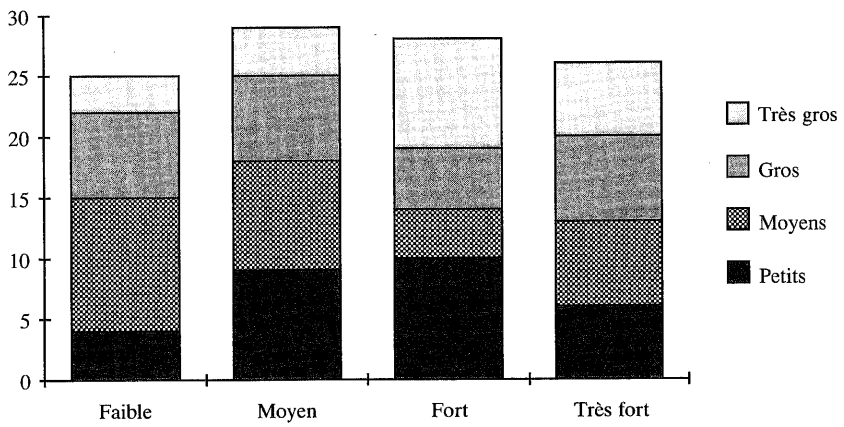
On notera que le phénomène est plus net encore pour le taux d'encombrement que pour le taux d'activité, le premier étant plus représentatif d'une certaine saturation des conseils.

Graphique 56 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Nombre d'affaires appelées par conseiller » et « Durée moyenne... »

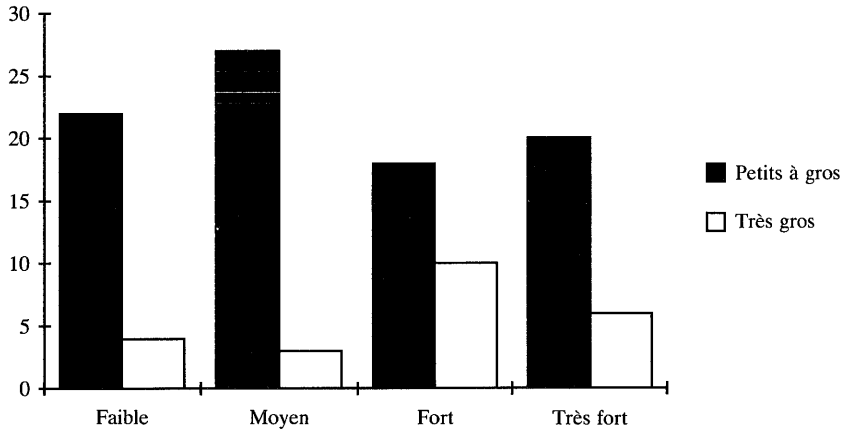


Corrélations nombre d'affaires – Renvois en bureau de jugement

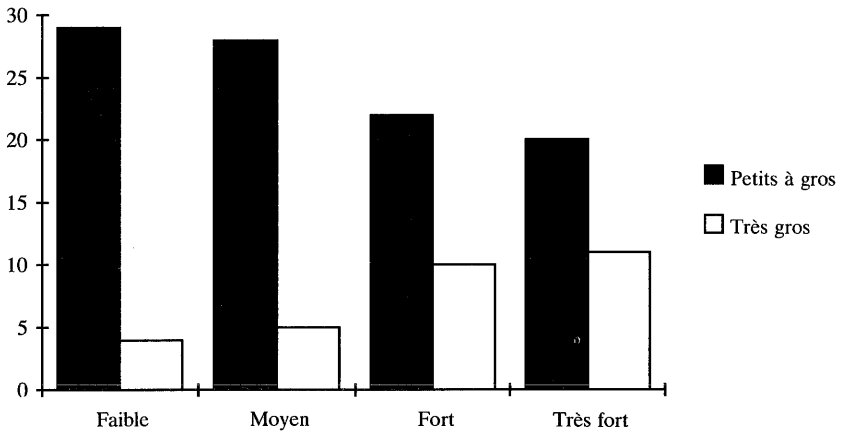
Graphique 57 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Nombre d'affaires terminées » et « Taux de renvois en bureau de jugement »



Graphique 58 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Nombre d'affaires terminées par conseiller » et « Taux de renvois en bureau de jugement »



Graphique 59 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Nombre d'affaires appelées par conseiller » et « Taux de renvois en bureau de jugement »



Les corrélations entre le volume d'activité global des conseils, le taux d'activité des conseillers aussi bien que leur taux d'encombrement et le nombre de renvois par affaires appelées font apparaitre deux catégories de conseils, un changement de comportement apparaissant au niveau des conseils de prud'hommes les plus grands (catégorie 4 dans notre classification) :

– Les très gros conseils, à très fort volume d'activité, très fort taux d'encombrement et d'activité de leurs conseillers, renvoient plus : s'agit-il d'une espèce de fuite en avant, évacuant vers l'avenir un rôle encombré ? Le suivi difficile de la mise en état, les affaires étant trop

nombreuses, engendrerait-il des renvois plus nombreux ? Les conseillers prud'hommes, du fait de leur saturation, se démobiliseraient-ils plus, acceptant par usure des demandes de renvoi sans réagir ? A moins qu'un consensus sur les réactions à adopter face au phénomène des renvois ne soit plus difficile dans les gros conseils ? Ou est-ce tout simplement la saturation des avocats qui conduit les magistrats à accorder ces reports jugés inévitables ? Sans doute un peu de toutes ces explications... Quoiqu'il en soit, les conseils qui renvoient, en bureau de jugement, plus de 99 % de leurs affaires appelées, traitent 40 % du nombre total des affaires terminées.

– Les autres conseils à activité moins forte ont globalement tendance à moins renvoyer, mais sans que leur comportement soit aussi caractérisé que dans les très gros conseils.

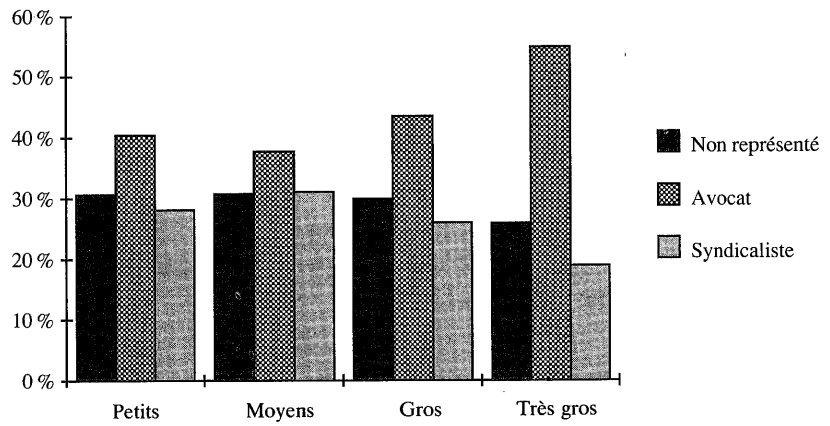
Toutefois, si l'on affine un peu les observations, quelques constats viennent nuancer les propos émis.

D'une part, parmi les conseils ayant le plus fort taux d'activité de leurs conseillers, une majorité (43,48 % d'entre eux) renvoient entre 29 et 39 % des affaires appelées, tandis que 26,09 % renvoient au dessus de la barre des 39 %. Si l'on compare ce dernier chiffre à celui des conseils à plus faible taux d'activité qui franchissent ce même seuil (22,99 %), on ne constate pas un très gros écart. On peut se demander si, à partir du seuil des 39 % de renvois, ne s'opère pas, dans les gros conseils, une sorte de prise de conscience de la nécessité de réagir qui amène à renverser la tendance.

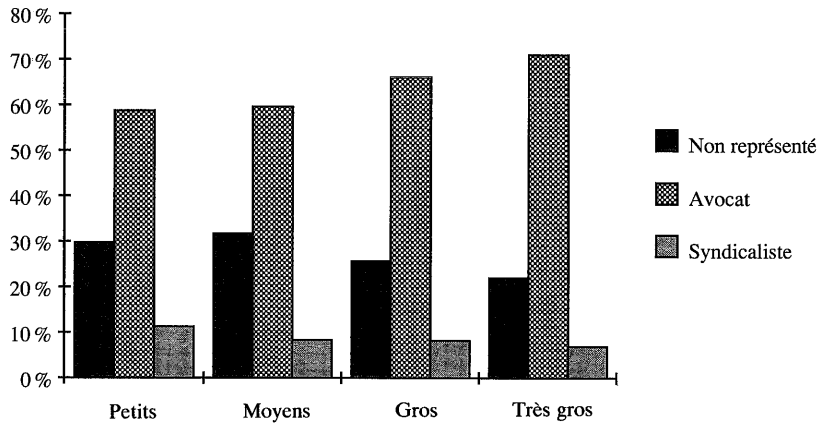
D'autre part, si l'on observe les seuls conseils à très faible activité (catégorie 1 de notre classification initiale, soit moins de 190 affaires en 1990), on constate qu'une majorité d'entre eux renvoient beaucoup. Est-ce qu'avoir le temps conduit à prendre son temps ?

Corrélations nombre d'affaires – Mode de représentation

Graphique 60 - Répartition des modes de représentation du demandeur en fonction de l'indicateur « Nombre d'affaires terminées »



Graphique 61 - Répartition des modes de représentation du défendeur en fonction de l'indicateur « Nombre d'affaires terminées »



Un changement d'attitude très net, du demandeur comme du défendeur, s'opère pour les gros conseils, à fort taux d'activité aussi bien que d'encombrement :

- l'absence de toute représentation baisse sensiblement ;
- la représentation par avocat s'accroît ;
- la représentation par syndicaliste devient moins fréquente.

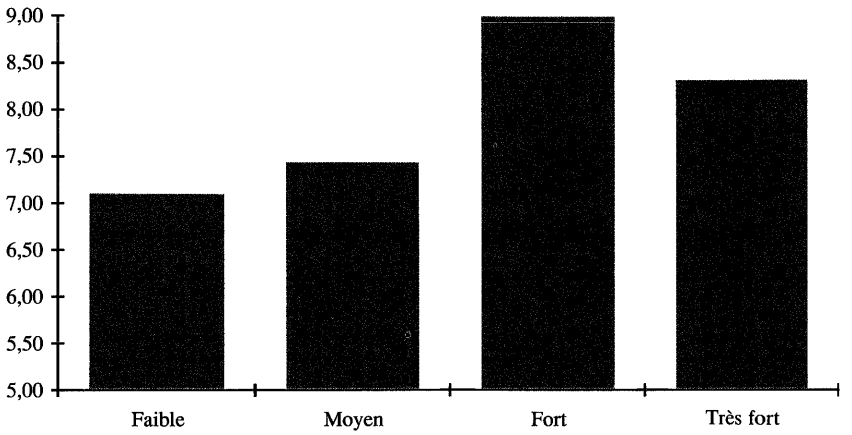
Un constat qui n'est pas très difficile à comprendre. Le nombre de syndicalistes assurant une défense prud'homale n'est pas suffisant dans le ressort des gros conseils, pour faire face au volume des affaires à traiter (la disparition de la représentation du défendeur par un syndicaliste étant très sensible dès que l'on quitte la catégorie des plus petits conseils). Les parties se tourneront alors plus souvent vers un avocat. D'autant que le pourcentage des affaires dans lesquelles les parties assurent elles-mêmes leur défense baisse également, sans doute du fait d'une moins grande disponibilité des chefs d'entreprises les plus importantes, qui se trouvent dans le ressort des gros conseils, et peut-être d'une crainte plus grande de la juridiction et du procès de la part du demandeur, qui sait qu'il sera opposé à un avocat.

Corrélations à partir des renvois

Nous nous sommes intéressés aux renvois en conciliation vers une autre audience de conciliation et aux renvois en bureau de jugement vers une autre audience de conciliation.

Corrélations avec les renvois en conciliation

Graphique 62 - Durées moyennes de traitement des affaires en fonction de l'indicateur « Taux de renvois en conciliation »

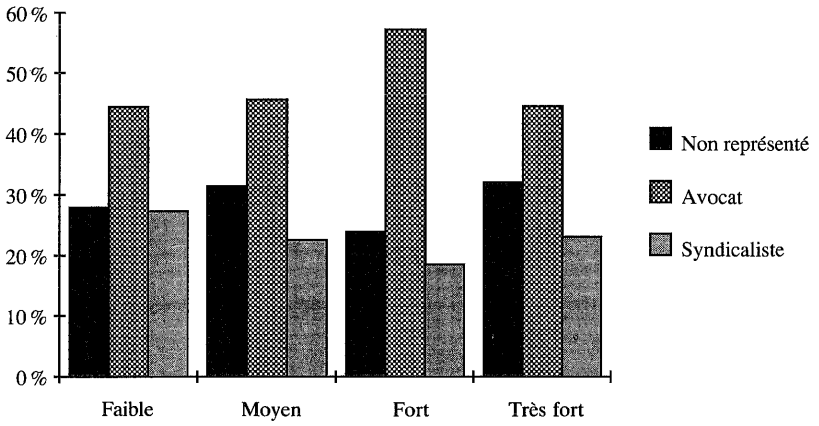


Quelques constatations peuvent être faites :

– les taux de renvois en conciliation (hors renvois en mise en état, qui se font en général sous la forme d'une nouvelle convocation en conciliation), liés pour l'essentiel à une non comparution, restent faibles, mais sans être pour autant négligeables : on peut estimer qu'avoir déjà plus de 11,5 % de renvois dans un quart des conseils, dès l'audience de conciliation, est inquiétant ; mais on remarquera, même s'il est difficile d'en trouver les raisons, que ce même quart est celui qui traite le moins d'affaires (le faible taux d'activité de ces conseils explique-t-il que l'on cherche à ne pas escamoter la phase de conciliation ?) ;

– les durées moyennes de traitement des affaires s'élèvent en même temps que le nombre de renvois jusqu'au seuil de 11,5 % de renvois par rapport aux affaires appelées, pour baisser légèrement ensuite : la tendance n'en est pas moins globalement à un allongement sensible des délais.

Graphique 63 - Répartition des modes de représentation du demandeur en fonction de l'indicateur « Taux de renvois en conciliation »



Un seuil semble se situer aux alentour des 11,5 % de renvois pour la représentation des parties : dans les conseils qui renvoient le moins, la représentation du demandeur par avocat est moins fréquente et celle par syndicaliste plus élevée que dans les conseils qui renvoient plus, sans que les écarts soient considérables. Ils le sont encore moins pour la représentation du défendeur.

Corrélations à partir des renvois en bureau de jugement

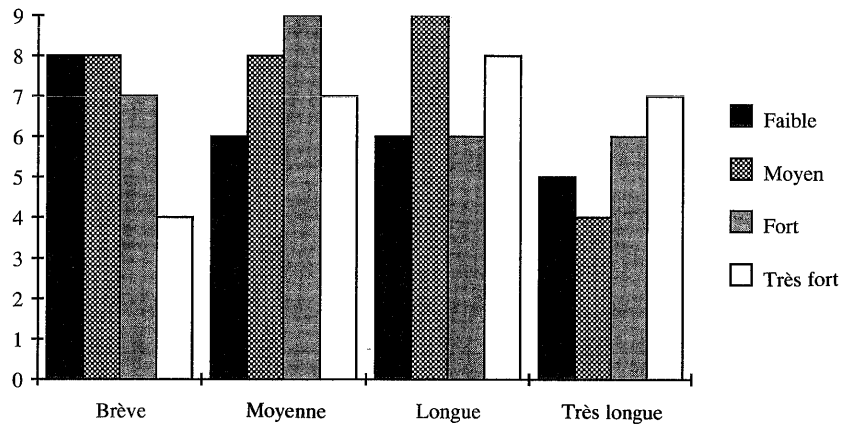
Ne seront examinées ici que les corrélations non encore envisagées, c'est à dire avec la durée moyenne de traitement des affaires et avec la représentation.

Corrélation renvois en bureau de jugement – Durée moyenne

Aucune corrélation décisive n'apparaît entre renvois en bureau de jugement et durée de traitement des affaires (cf. Graphique 64).

On pourrait s'en étonner, le bon sens dictant que, si une affaire est renvoyée, elle est nécessairement résolue plus tard, et que, si l'on renvoie beaucoup d'affaires, la moyenne des durées de traitement doit augmenter. Dans ces conditions, pourquoi les chiffres ne permettent-ils pas de vérifier que ceux qui renvoient le plus ont les durées moyennes les plus élevées ?

Graphique 64 - Répartition des conseils en fonction des indicateurs « Taux de renvois en bureau de jugement » et « Durée moyenne... »



Il est possible d'avancer plusieurs explications.

Tout d'abord nous avons vu que la durée de traitement est liée à d'autres facteurs dont l'incidence déterminante est telle qu'elle peut masquer l'effet des renvois (par exemple le taux d'encombrement du conseil).

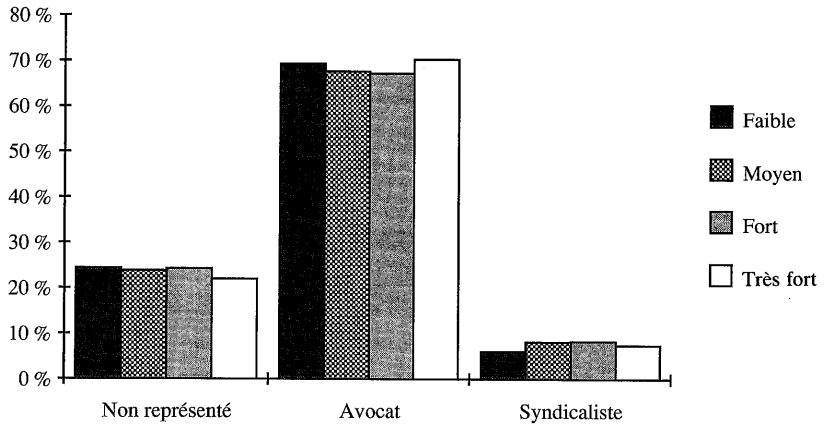
Ensuite, une diminution des renvois en bureau de jugement peut être le fruit d'une mise en état préalable des dossier plus longue.

Enfin, un nombre réduit de renvois peut avoir, malgré tout, des conséquences importantes sur les durées moyennes de traitement, si les renvois ont lieu à des dates éloignées.

La corrélation que nous avons cherché à établir n'est d'ailleurs qu'un instantané de l'année 90. Il conviendra, pour mesurer si réellement les renvois allongent les durées moyennes dans des proportions sensibles, d'examiner la situation d'un certain nombre de conseils sur plusieures années (cf. *infra* Expériences p. 134).

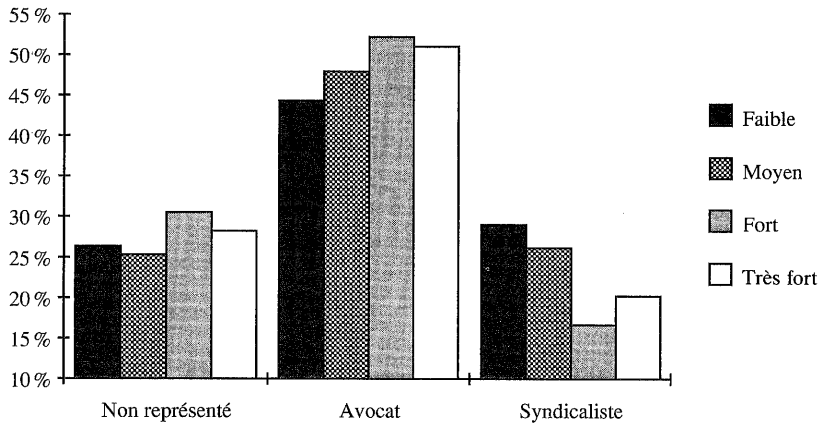
Mais on peut d'ores et déjà rappeler que, par delà les chiffres, l'impact psychologique des renvois, conséquence de la désorganisation des audiences et des emplois du temps pour les uns, des surcoûts pour les autres, est fortement ressenti par tous les acteurs du procès prud'homal, et que leur souci d'en diminuer le nombre l'emporte souvent sur celui de réduire la durée moyenne de traitement des dossiers.

Graphique 65 - Répartition des modes de représentation du demandeur en fonction de l'indicateur « Taux de renvois en bureau de jugement »



Le taux de représentation du demandeur par avocat s'élève en même temps que celui des renvois, tandis qu'à l'inverse diminue la présence des défenseurs syndicaux. On peut se demander si ne joue pas ici à la fois la saturation des cabinets d'avocats du ressort des gros conseils, et les règles de courtoisie entre confrères (l'avocat du demandeur, si ce n'est pas lui qui demande le renvoi, ne s'opposera pas à la requête de son confrère en défense, à l'inverse de la partie demanderesse non représentée ou du défenseur syndical).

Graphique 66 - Répartition des modes de représentation du défendeur en fonction de l'indicateur « Taux de renvois en bureau de jugement »



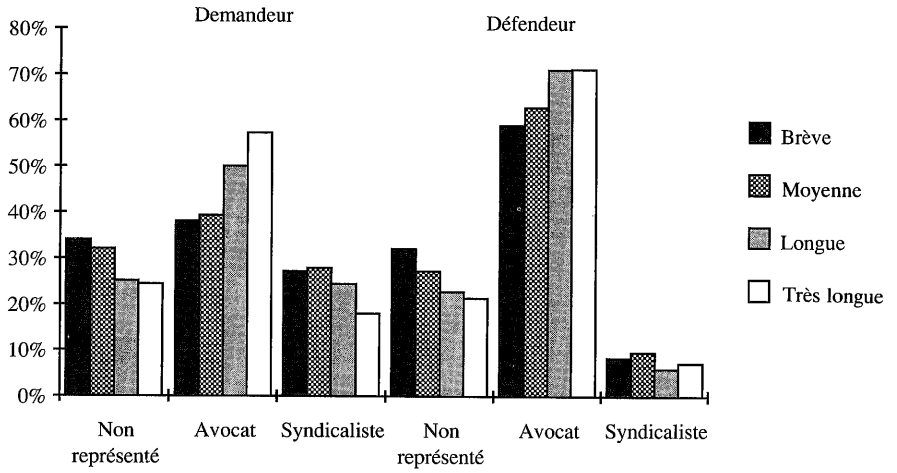
Aucun lien particulier, en revanche, ne semble se nouer entre les renvois et la représentation du défendeur. Les taux de représentation, notamment par avocat, restent stables dans chaque catégorie de conseils. La présence de l'avocat du défendeur ne parait pas, à lui seul, exercer d'influence sur le nombre de renvois.

Corrélations avec les durées moyennes

Les rapprochements des durées moyennes de traitement des affaires avec la plupart des autres indicateurs ont déjà été examinés. Il ne nous reste que deux croisement d'informations à présenter.

Corrélation durée moyenne – Représentation

Graphique 67 - Répartition des modes de représentation des parties en fonction de l'indicateur « Durée moyenne »



Une triple constatation s'impose, au regard de la représentation du demandeur comme du défendeur :
– la durée moyenne de traitement des affaires et le taux de représentation par avocat vont en s'accroissant de concert : la présence de l'avocat est-elle facteur d'allongement des délais, ou la perspective d'un procès long conduit-elle à prendre un avocat ? Il conviendra de procéder à des rapprochements entre les diverses corrélations pour en dire plus (cf. *infra* Synthèses p. 127) ;
– le taux de représentation par un défenseur syndical est plus élevé dans les conseils ayant des durées moyennes plus brèves ;
– l'absence de représentation diminue dans les conseils ayant des durées plus longues.

Corrélations avec les durées des étapes de la procédure

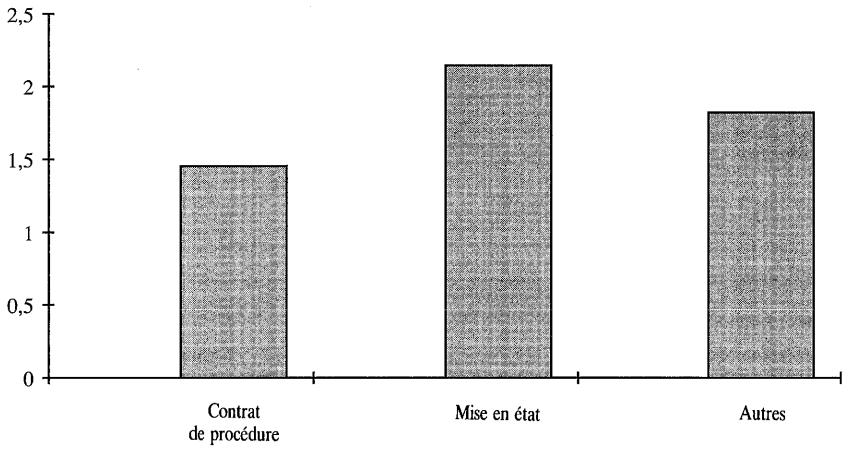
Nous avions eu la prétention d'appréhender de façon détaillée, dans chaque conseil, la durée séparant les différentes phases de la procédure, de la conciliation à l'audience de jugement, et de l'audience de jugement au délibéré, ainsi que la durée des renvois à une même étape, en conciliation et en jugement.

Les greffes, pour lesquels cela représentait un travail important, nous ont donné leurs délais moyens, parfois même « théoriques ».

Nous les avons tout de même récapitulés, à titre indicatif, en distinguant selon le système de fixation de délais de communication adopté (cf. Tableaux Durée des étapes de la procédure, Annexes, p. 319 et 320)

L'observation de la question importante du délai de renvoi à une autre audience de jugement fait apparaître que ce sont les conseils ayant des audiences de mise en état qui ont les reports à date plus éloignée (cf. Graphique 68). On ne saurait dès lors s'étonner que ce mode de mise en état se soit fixé comme but de réduire les renvois.

Graphique 68 - Délai moyen de renvoi d'une audience de jugement à une autre en fonction de l'indicateur « Type de communication »



Est-il possible d'esquisser une ou plusieurs synthèses des multiples croisements d'informations ainsi réalisés ?

Synthèses

Face à la multiplicité des corrélations examinées, reflet de la complexité des facteurs qui s'entrecroisent pour imprimer une physionomie au fonctionnement de chaque conseil de prud'hommes, la synthèse est un exercice périlleux. Il nous conduira à tenter de dégager les grands traits de caractère des conseils qui ont adopté un contrat de procédure ou organisé des audiences de mise en état, par référence aux autres conseils. La tentative risque hélas, mais comment l'éviter, de déboucher sur des portraits à la mode de La Bruyère, dans lesquels il conviendra d'introduire quelques nuances.

Les conseils proposant un contrat de procédure

Les Conseils de Prud'hommes qui proposent aux parties un contrat de procédure sont des juridictions petites ou moyennes (moins de 330 affaires par an). Le taux d'encombrement est bas, tandis que l'activité individuelle de leurs membres est élevée.

Les durées moyennes de traitement des affaires y sont les plus courtes (moins de sept mois environ), comme on peut le constater dans les petits et moyens conseils.

Le nombre des renvois accordés devant le bureau de jugement y est faible (toujours en dessous de 29 % des affaires appelées), alors que l'on trouve 45 % de petits et moyens conseils qui renvoient plus de 29 % des affaires.

En revanche la fréquence de réouverture des débats y est plus élevée que dans les autres conseils (2,3 % pour 0,98 %), alors même que les mesures d'instruction sont moins fréquentes (2,5 % pour 9,9 %).

Les parties y sont sensiblement plus représentées qu'ailleurs, mais plus, pour le demandeur, par un syndicaliste (38,3 %) que par un avocat (37,8 %).

Les conseils organisant des audiences de mise en état

Les conseils tenant des audiences de mise en état sont majoritairement de gros conseils (73 % d'entre eux traitent plus de 330 affaires). Les taux d'activité et d'encombrement individuels y sont élevés.

Les durées de traitement des affaires sont longues (73 % d'entre eux dépassent les sept mois, 32 % les neuf mois), et les délais dans lesquels ils les renvoient plus éloignés que pour les autres conseils.

La représentation du demandeur par avocat y est plus fréquente que dans les conseils ayant un contrat de procédure (47 %), et l'intervention d'un syndicaliste en baisse par rapport à la situation dans

ces mêmes juridictions (25 %), suivant en cela l'évolution des chiffres constatée lorsque l'on passe d'un petit conseil à un gros. Mais les taux de représentation restent inférieurs à ce qu'ils sont en moyenne dans les conseils de grande taille. La représentation par avocat n'y a pas le fréquence habituelle, et les parties s'y défendent un peu plus souvent seules (28 % des demandeurs et 26 % des défendeurs).

Ces conseils organisant des audiences de mise en état désignent nettement plus de conseillers rapporteurs en conciliation (dans 11 % des affaires appelées, contre 1 % dans les autres conseils), et enregistrent un nombre de demandes nouvelles lors de cette même phase de la procédure beaucoup plus important (dans 50 % des affaires appelées, contre 29 %).

En bureau de jugement, ils ordonnent un peu plus de mesures d'instruction (dans 16 % des affaires appelées, contre 12,5 % ailleurs). Les réouvertures de débats sont plus nombreuses (2,2 % des affaires appelées, contre 1,1 %).

Leur comportement en matière de renvois présente une originalité certaine. Les 2/3 d'entre eux renvoient peu (moins de 29 % des affaires appelées), mais la moyenne pour l'ensemble n'en est pas moins plus élevée que pour les autres conseils (39,5 % contre 34,5 %). Or les gros conseils renvoient plus (les 2/3 se situent au dessus des 29 % de renvois), et les juridictions prud'homales pratiquant des audiences de mise en état se situent pour les 3/4 parmi les gros conseils.

En poussant plus loin l'analyse, on peut observer que les gros conseils ayant des audiences de mise en état se démarquent de leurs homologues selon la taille par un faible pourcentage de renvois, à l'exception de trois d'entre eux, dont les forts taux expliquent que la moyenne pour l'ensemble soit tout de même plus élevée (un conseil notamment, traitant plus de 1 000 affaires, en renvoie plus des 3/4).

A ce stade de l'observation, il apparaît que la taille du conseil et le nombre d'affaires à traiter par conseiller, ainsi que l'encombrement des cabinets d'avocats qui y représentent les parties sont les facteurs principaux d'allongement des délais et de multiplication des renvois.

L'impact des systèmes organisés de mise en état est difficile à déceler par une analyse statique, sur une seule année. Cette forme d'observation ne rend compte par ailleurs que des influences quantitatives, en terme de durées ou de renvois pour l'essentiel. Un examen approfondi de la situation de certains conseils, sur un laps de temps plus long, s'avère nécessaire, de façon à dégager des points de repère plus précis et à mieux apprécier l'impact qualitatif des expériences tentées sur le couple oralité – contradiction.

Expériences

De nombreux Conseils de Prud'hommes ont eu l'amabilité de nous faire parvenir documents, chiffres et impressions relatifs au système organisé de mise en état qu'ils ont adopté. Nous avons procédé à l'examen de ces données précieuses, en étant conscient qu'il s'agissait là d'une première approche, qui aurait mérité, avec plus de temps et de moyens humains, d'être approfondie. Nous avons repris notre précédente distinction entre les conseils tenant des audiences de mise en état et ceux qui ont adopté un contrat de procédure organisant différemment l'échange des éléments du dossier.

Les audiences de mise en état

Le système de « mise en état allégée » est généralement simple. Le bilan qu'en dressent les intéressés est en revanche très nuancé.

Le système de mise en état

L'initiative de la mise en place d'un tel système a été prise tantôt par les greffes, tantôt par les bureau administratifs des conseils. Il est arrivé que ce soient les avocats qui en sollicitent la mise en place.

Son objectif premier a partout été de réduire un nombre très élevé de renvois accordés en audience de jugement, désorganisateurs du travail de tous les acteurs du procès et source de retards dans le traitement des dossiers. Ces renvois reposant tantôt sur une communication tardive de pièces ou notes, voire sur l'absence de toute communication, tantôt sur un simple problème de gestion de leur temps par les défenseurs, l'idée de départ a été de mettre en place un suivi de l'échange des dossiers, dans des délais permettant à chacun de s'organiser en vue de l'audience de jugement.

L'élaboration du système a tantôt été négociée avec l'Ordre des avocats, les syndicats de la localité et le Conseil de Prud'hommes lui-même, tantôt précedé d'une simple consultation, voire information des organismes professionnels. Un « contrat » a parfois été signé entre les protagonistes, ou un simple compte rendu des points d'accord dressé et mis en forme par le greffe.

Deux documents, parmi ceux qui nous ont été adressés, permettent d'appréhender les systèmes mis en place, avec leurs nuances. Plutôt que de les paraphraser et compte tenu de leur remarquable clarté, nous en reproduisons ci-après de larges extraits.

Exemple d'un système négocié, mais non formalisé par un accord

Exemple d'un système négocié, mais non formalisé par la signature d'un accord : extraits du document présentant le système de mise en état du Conseil de Prud'hommes de Montpellier.

« Le groupe de travail, mandaté par l'Assemblée générale du Conseil, et composé du président, du vice-président du Conseil et de six Conseillers pris pour moitié dans chaque collège, rappelle les deux soucis essentiels ayant présidé aux travaux de cette commission :

1) Eviter les trop nombreux renvois qui rallongent exagérément la solution des affaires et désorganisent à la fois les audiences de jugement et les séances de délibéré.

2) Etre en présence, lors de l'audience de jugement, de dossiers complets, donc en état d'être jugés.

En fonction de ces deux critères et utilisant les dispositions des articles R. 516-20-1 et R. 516-21 du Code du Travail, la commission propose la solution suivante :

– mise en place dans chaque section, d'une deuxième audience de conciliation mensuelle, tenue par deux conseillers spécialisés (plus deux suppléants), qui auront pour fonction :

• de vérifier si les parties se sont bien communiquées leurs pièces et ont éventuellement déposé des conclusions ou mémoire ;

• de faire des injonctions aux parties non diligentes ;

• d'arrêter une date de jugement rapprochée (une à quatre semaines), en accord avec les parties ;

– ce qui implique :

• lors de l'audience de conciliation première, une information précise des parties quant à leurs obligations, et les dates limites de communication de pièces données à chacun (15 jours à un mois pour le demandeur et un à deux mois pour le défendeur) ;

• lors de l'audience de jugement, que les conseillers et notamment le président d'audience puissent connaître le déroulement de la mise en état et vérifier qu'il ne soit pas fait état d'autres pièces que celles produites (bordereau de production ou liste dressée par le greffier lors de la mise en état) ».

Le document, après avoir relevé que toutes les affaires, même les plus simples, doivent être renvoyées en mise en état, quitte à prévoir des délais très courts de communication, envisage les conséquences des diverses situations susceptibles de se présenter dans le déroulement de la procédure :

« 1) Audience de conciliation (première) :

1-1 Demandeur absent : caducité de la demande ou renvoi en conciliation si le demandeur a un motif légitime d'absence.

1-2 Demandeur présent et défendeur absent : renvoi en proche conciliation (si transaction possible) ou renvoi en mise en état (convocation écrite explicatoire au défendeur)

1-3 Demandeur et défendeur présent : renvoi en MEE (mise en état).

2) Audience de mise en état (deuxième conciliation) :

2-1 Demandeur absent :
– affaire prête : renvoi en jugement à 4 semaines (LRAR) ;
– affaire non prête : radiation ou renvoi en mise en état si le demandeur a communiqué.

2-2 Demandeur présent et défendeur absent :
– avec motif, ou si pièces non communiquées par le demandeur : renvoi en MEE à un mois ;
– sans motif, mais pièces communiquées par le demandeur : jugement à 4 semaines (LRAR).

2-3 Demandeur et défendeur présents :
– affaire prête : renvoi en jugement à 1 à 4 semaines ;
– affaire non prête : renvoi en MEE au mois suivant.

3) Audience de jugement :

3-1 Demandeur et défendeur absent : radiation.

3-2 Demandeur absent et défendeur présent :
– renvoi court (si demandeur présent en MEE) ;
– radiation ou défaut-congé selon le cas.

3-3 Demandeur présent et défendeur absent :
– renvoi court (si défendeur présent en MEE) ;
– défaut (si défendeur toujours absent).

3-4 Demandeur et défendeurs présents :
– plaidoiries ;
– renvoi très exceptionnel, court, si défendeur absent à la MEE » (Pour le texte intégral, cf. Annexes III).

Exemple d'un système intégré dans un contrat de procédure

« Entre l'ordre des Avocats, les délégués syndicaux exerçant devant le Conseil de Prud'hommes et le Conseil de Prud'hommes lui-même,

Les soussignés conviennent, dans le but d'accélérer les procédures devant le Conseil de Prud'hommes et faciliter le travail de préparation des dossiers, de procéder comme suit :

– **Au stade de la saisine de la juridiction :**

Lors du dépôt de la requête introductive d'instance, les conseils devront faire connaitre leurs disponibilités, de façon à ce qu'ils soient utilement convoqués.

La citation devant le Bureau de Conciliation sera faite pour une date qui ne sera pas éloignée de moins de 15 jours de son envoi.

Le demandeur devra exposer succinctement les motifs de sa demande dans un document annexe qui sera délivré en même temps que la citation.

Le greffe, lorsqu'il en a connaissance, indiquera sur les convocations qu'il adresse, le nom des conseils des parties.

– **Au stade de l'audience de conciliation :**

En cas de non conciliation, le demandeur disposera d'un délai d'un mois pour communiquer ses pièces et conclusions au conseil du défendeur ou au défendeur si celui-ci n'a pas de conseil.

A son tour, le défendeur disposera d'un délai d'un mois pour communiquer ses pièces et conclusions.

Ces délais s'entendent comme étant des délais moyens susceptibles d'être allongés ou diminués, selon notamment la complexité de l'affaire, le degré d'avancement de la mise en état du dossier.

A l'issue de ce laps de temps, se tiendra une nouvelle audience de conciliation (dite « audience d'évocation »), dont la date impérative aura été fixée lors de la première audience, et au cours de laquelle les parties déposeront les conclusions qu'elles entendent développer devant le Bureau de Jugement.

Cette mesure vise à permettre une évocation efficace et plus rapide des affaires devant le Bureau de Jugement.

Si les dossiers des parties sont en état de part et d'autre et si, particulièrement, le principe du contradictoire est respecté, le Bureau de Conciliation (dit d'« évocation ») renverra l'affaire à la plus proche audience de jugement possible.

Si les dossiers des parties ne sont pas en état, le Bureau de Conciliation renverra de toute façon l'affaire à une audience de jugement et fixera de nouveaux délais de communication impératifs, pour permettre d'achever la mise en état d'ici l'audience de jugement.

Les parties ou leurs représentants devront être présents lors de la seconde audience de conciliation, afin :

1) que le greffe puisse les convoquer valablement de façon orale, avec émargement au dossier,

2) que la date d'audience de plaidoiries soit retenue d'un commun accord entre les parties et le conseil ; en cas de carence, le Bureau de Conciliation la fixera d'autorité et impérativement.

L'affaire fixée en audience de plaidoiries ne pourra qu'exceptionnellement faire l'objet d'un renvoi.

– **Au stade du jugement :**

A l'issue de l'audience de plaidoiries, l'affaire sera mise en délibéré pour jugement être rendu à une audience dont la date sera alors précisée.

Si le prononcé est reporté à une autre audience, le greffe en avise les conseils des parties.

Les conseils des parties, afin d'accélérer et de faciliter la rédaction des jugements, s'engage à reprendre, à la fin de leurs conclusions, de façon condensée, leurs moyens de fait et de droit.

Le Conseil de Prud'hommes s'engage à ne rendre ses décisions que lorsque le jugement sera rédigé et dactylographié.

Ce contrat est conclu pour une durée d'un an à compter du 10 juin 1991. »

Le bilan de la mise en état

Quelques chiffres offrent une première approche. Un examen plus attentif de la situation du Conseil de Prud'hommes de Montpellier permet de mieux appréhender les avantages et les inconvénients du système de mise en état, tels que les perçoivent les différents acteurs du procès.

Quelques chiffres

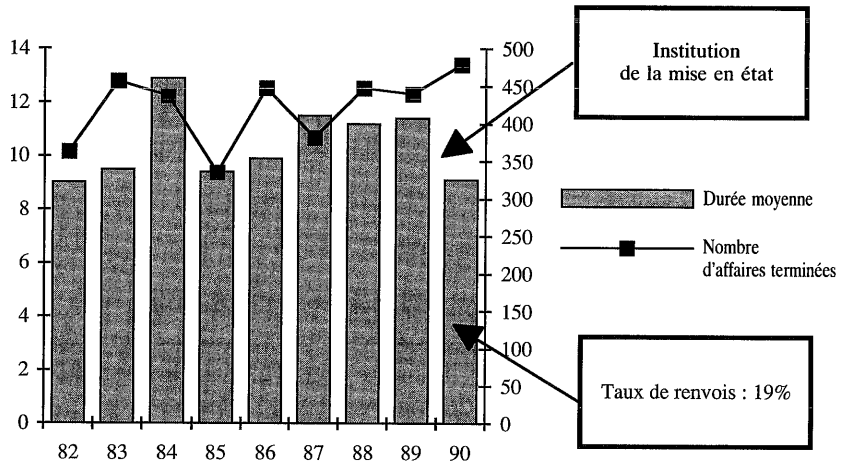
L'étude sur plusieures années des durées moyennes de traitement des affaires et des pourcentages de renvois au cours des audiences de jugement, par rapport aux affaires appelées, lorsque nous avons pu disposer de ces chiffres, permet un premier bilan nuancé.

Dans quasiment tous les conseils, le système de mise en état a permis de réduire très sensiblement les renvois en bureau de jugement. Les greffes des Conseils dont nous reproduisons les chiffres ci-dessous, lorsqu'ils n'ont pas établi de statistiques précises pour les années antérieures, nous ont assuré de la diminution du nombre des renvois. Les chiffres qu'ils ont relevés pour l'année 1990, afin de remplir notre questionnaire, font effectivement apparaitre des taux inférieurs, parfois de très loin, à la moyenne des autres conseils.

En revanche, l'impact sur les durées moyennes de traitement des affaires est plus nuancé. Il est en général soit légèrement positif, soit neutre. Les hypothèses dans lesquelles il entraîne un allongement des délais sont exceptionnelles. L'expérience du Conseil de Prud'hommes de Montpellier, sur laquelle nous revenons un peu plus loin, est à cet égard exemplaire, puisque la juridiction a connu tour à tour l'influence bénéfique du système et les retombées de ses inconvénients.

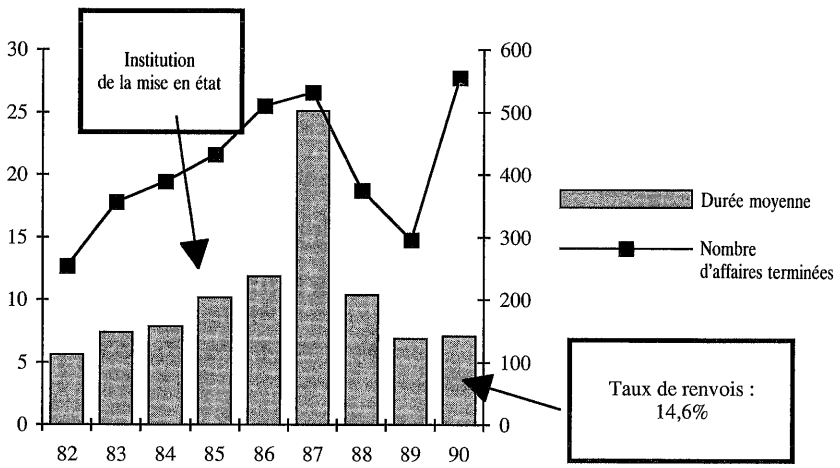
Les graphiques qui suivent récapitulent les durées moyennes depuis 1982, les pourcentages de renvois par rapport aux affaires appelées que nous avons pu recueillir, ainsi que le nombre d'affaires terminées, de manière à apprécier sur un laps de temps suffisamment long les variations de délais, en parallèle avec le volume d'activité du conseil, dont on a vu l'influence en terme de durée.

Graphique 69 - Conseil de Prud'hommes de Douai, évolution de la durée moyenne, du nombre d'affaires terminées, et mise en état



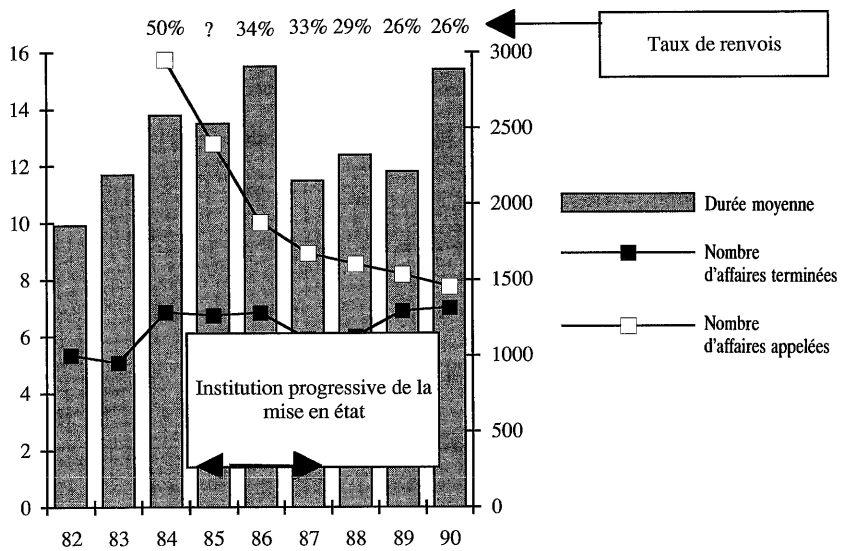
Le Conseil de Prud'homme de Douai offre un exemple d'impact positif sur les durées de traitement des affaires et le nombre de renvois (19 % des affaires appelées), dès l'année qui a suivi la mise en place du système de mise en état (1989), et malgré une hausse du nombre d'affaires terminées. Mais l'expérience, récente, méritera d'être observée sur un plus long terme.

Graphique 70 - Conseil de Prud'hommes de Laval, évolution de la durée moyenne, du nombre d'affaires terminées, et mise en état



Les durées moyennes de traitement des dossiers devant le Conseil de Prud'hommes de Laval ne paraissent pas avoir été très sensibles à la mise en place du système de mise en état, en 1985, puisqu'elles oscillent au gré du nombre d'affaires, se situant même souvent à un niveau très légèrement supérieur à ceux atteints avant l'année 1985, même si l'on fait abstraction des chiffres étonnants de 1987, liés à une conjoncture particulière (sortie d'un nombre important d'affaires groupées, concernant une même entreprise, introduites depuis longtemps). Toutefois, l'année 1990 fait exception avec un durée très moyenne (7,2 mois), compte tenu d'une activité en très forte hausse (près du double d'affaires terminées par rapport à l'année précédente), le taux de renvois étant assez bas (14,6 %).

Graphique 71 - Conseil de Prud'hommes de Montpellier : évolution des durées moyennes, du nombre d'affaires appelées, du nombre d'affaires terminées, des taux de renvois, et mise en état



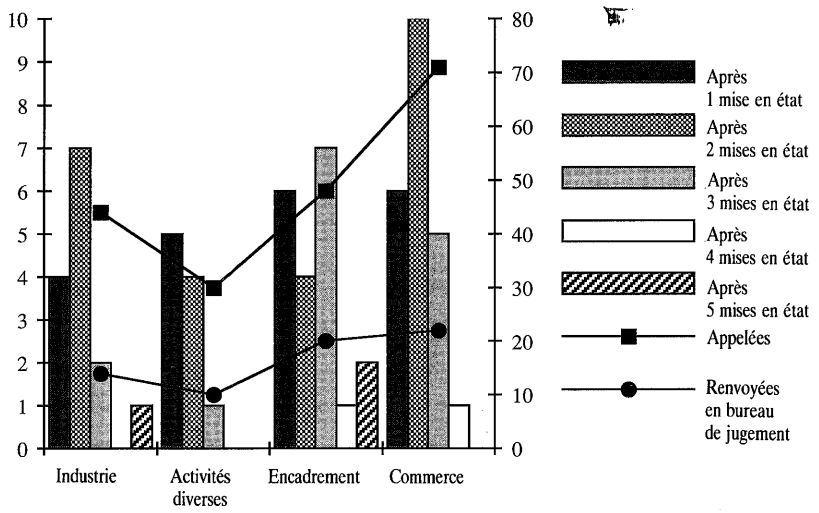
L'expérience du Conseil de Prud'hommes de Montpellier met en évidence, avec beaucoup de netteté, l'impact du système adopté sur les renvois. En revanche l'évolution des durées moyennes de traitement des dossiers est moins évidente. Les années qui suivent l'achèvement de la mise en place progressive des audiences de mise en état enregistrent des durées légèrement inférieures aux années qui ont précedé. Mais 1990 et 1991 montrent une élévation des délais importante, que la hausse de l'activité du Conseil ne suffit pas à expliquer. On touche là à un dérapage possible du système, sur lequel il faut s'interroger.

L'expérience du Conseil de Prud'hommes de Montpellier

Un dérapage ?

Par delà le problème de la durée de traitement des affaires, à nouveau en hausse, se profile un inconvénient majeur : la multiplication des audiences de mise en état, ainsi qu'en témoigne le relevé établi par le greffe pour les mises en état du mois de janvier 1992, dont nous donnons ci-dessous une représentation graphique.

Graphique 72 - Conseil de Prud'hommes de Montpellier, sort des affaires lors de la mise en état de janvier 1992



Une seule audience de mise en état ne suffit que dans 32 % des cas. La moyenne générale se situe au delà de deux audiences. La difficulté est sérieuse devant certaines sections.

Pourquoi une telle multiplication des audiences ? Pour deux raisons principales, qui tiennent, en amont, aux plaideurs, et en aval, au Conseil de Prud'hommes.

D'une part, les parties n'ont pas échangé leurs notes et pièces dans les délais requis, demandeur aussi bien que défendeur, à la fois parce que les délais de communication retenus sont trop brefs et parce que les cabinets d'avocats sont surchargés ou ont des problèmes d'organisation pour la gestion de leur temps (la représentation des parties par avocat devant le Conseil de Montpellier est beaucoup plus élevée : 51 % des demandeurs, contre une moyenne nationale à 36 %, 55 % des défendeurs, contre 50 % **Chiffres à vérifier**).

D'autre part, les Conseillers Prud'hommes tenant les audiences de mise en état ne sanctionnent que rarement le non-respect des délais, faute d'un consensus réel sur l'attitude à adopter : caducité ou radiation,

renvoi en l'état devant le bureau de jugement, sont des solutions que chacun, à tour de rôle, préfère éviter, de sorte qu'un accord tacite se réalise autour du report à une autre audience de mise en état. Et pourquoi décider autrement, lorsque les deux parties, représentées par un avocat, paraissent d'accord pour un renvoi, ou que l'une d'elle se contente de protester mollement ? Le fait également que ce ne soit pas systématiquement les mêmes conseillers qui suivent la mise en état empêche une certaine rigueur dans la prise de sanctions.

Quelles réactions ?

Le plus grand confort que procure le système de mise en état dans le déroulement des audiences de jugement est apprécié de tous : meilleure maîtrise du rôle de la juridiction pour le greffe, meilleure gestion du temps pour tous. Mais ce temps gagné en jugement a été payé en mise en état.

Au point que les protestations des parties, représentées ou non, ont conduit les présidents du Conseil à réunir, à la fin de l'année 1991, un groupe de travail composé de conseillers des deux collèges, afin d'étudier une réforme du système. Soucieux de ne pas perdre le bénéfice de la baisse importante des renvois prononcés en bureau de jugement, mais aussi d'éviter aux parties d'avoir à se déplacer à de multiples audiences de mise en état, le groupe de travail, après consultation de l'Ordre des Avocats, a soumis à l'avis du Greffier en Chef une proposition, que l'on peut ainsi résumer :
– une date d'audience de jugement est fixée dès l'audience de conciliation, en accord avec les parties ;
– des dates de communication de pièces et de conclusions sont arrêtées, toujours avec l'accord des parties ;
– une audience de « mise en état » est prévue, mais uniquement pour le cas où les parties n'auraient pas déclaré par écrit, au Greffe du Conseil de Prud'hommes, avoir échangé leur dossier dans les délais prescrits : l'objet de cette réunion sera de se mettre d'accord sur une autre date d'audience de jugement, avec nouveaux délais de communication et nouvelle et ultime date de « mise en état » (cf. texte intégral de la proposition en Annexes, p. 346).

Le Greffier du Conseil de Prud'hommes a fait part aux conseillers de quelques inquiétudes sur le fonctionnement de ce nouveau dispositif : la difficulté plus grande de maîtriser le rôle, et surtout le risque que les parties, principalement représentées par un avocat, ne viennent pas à cette audience de mise en état, même en n'ayant pas échangé les pièces, dès lors qu'elles ont déjà une date d'audience de jugement. Le barreau, de son côté, a fait connaitre son accord de principe pour une expérience d'une année dans une ou deux sections, comme le proposait le groupe de travail. Le système n'a pas encore été mis en place, au jour où nous rédigeons ces lignes. Les observations juridiques qu'il suscite seront examinées plus loin (cf. III^{e} Partie, Chapitre 2 : Réflexions).

Il reste, pour confronter des expériences variées, à observer la mise en place de contrats de procédure adoptant d'autres système de mise en état.

Les contrats de procédure, avec autres systèmes de mise en état

Les contrats de procédure proposés aux parties organisent la mise en état selon des procédés plus ou moins élaborés. Les chiffres dont nous disposons permettent une première tentative de bilan de fonctionnement.

Les différents systèmes de mise en état

Les contrats de procédure, ainsi que nous l'avons vu, supposent un minimum de formalisation. Ils ont la plupart du temps été négociés par le Conseil de Prud'hommes avec le barreau et les syndicats de la localité, voire simplement soumis à leur avis. Ils sont matérialisé par la rédaction d'un document proposé à la signature des parties (elles-mêmes et ou leur mandataire), des Conseillers Prud'-hommes et du Greffier, lors de l'audience de conciliation. Ce document est tantôt le « Bulletin de renvoi devant le bureau de jugement », accompagné d'une note précisant aux parties leurs obligations, tantôt un document spécialement élaboré et intitulé « Contrat de procédure » (voir les différents modèles utilisés en Annexes III).

L'analyse de ces différents « contrats » permet de dégager trois types de clauses, se situant à des niveaux d'initiative des Conseils différents les uns des autres : une simple utilisation des textes de procédure, la mise à la charge des parties d'obligations supplémentaires, l'organisation d'un suivi de la mise en l'état.

L'utilisation des textes de procédure

Il s'agit là du minimum se retrouvant dans tous les contrats de procédure. Beaucoup ne vont pas au delà, de sorte que le « contrat » ne se distingue de la négociation informelle des délais de communication que par la solennité de sa formalisation.

Référence est donc faite, pour fixer les délais de communication des pièces et notes éventuelles, à l'article R. 516-20-1 du Code du Travail. Afin de rappeler aux parties leurs obligations en matière de contradictoire, le principe formulé à l'article 15 du Nouveau Code de procédure civile est rappelé, et sa conséquence en matière de communication spontanée à la charge des parties, telle qu'elle résulte de l'article 132 du même Code.

Les parties sont ensuite informées que, compte tenu de leur consentement aux dates arrêtées, aucun report ne sera accordé, ou à

titre exceptionnel, sur justification d'un motif légitime, à condition d'en formuler la demande un certain temps avant la date d'audience (souvent 15 jours). Il est parfois précisé que toute demande téléphonique de renvoi sera rejetée.

Le contrat s'achève sur le rappel des sanctions qui seront prises en cas de non-respect de ses clauses : mise à l'écart des pièces non communiquées en temps utile (article 135 du NCPC), caducité de la citation ou jugement contradictoire (article 469 du NCPC), radiation (article 470 du NCPC).

Un exemple de contrat de ce type peut être consulté en annexe (Annexes, p. 340)

Les obligations complémentaires mises à la charge des parties

Quelques extraits de contrats de procédure permettent d'en mesurer l'étendue :

« Annexe destinée au demandeur au procès prud'homal

Pour le bon déroulement de la procédure, vous devez veiller à respecter de façon scrupuleuse les obligations suivantes :

... – Respecter le contrat de procédure pour le bureau de jugement, fixé par le tribunal en vertu du principe contradictoire (article 15 du Nouveau Code de procédure civile), à savoir :
a) énumérer de façon précise vos demandes ;
b) chiffrer vos demandes ;
c) rédiger un exposé succinct de votre argumentation (aide mémoire contenant notamment la chronologie des faits) ;
d) produire les pièces justificatives (contrat, courriers, bulletin de paie, certificat de travail, attestation ASSEDIC, Convention Collective... : numéroter chaque pièce qui devra porter indication de votre nom) ;
e) établir un bordereau récapitulatif de transmission des pièces (modèle à votre disposition au Greffe du Conseil) ;
f) communiquer impérativement – en photocopie – tous ces documents :
– un exemplaire à la partie adverse ;
– 5 exemplaires au Greffe du Tribunal ;
dans les délais figurant sur la convocation en jugement (ou procès verbal de non conciliation) » (cf. texte intégral, Annexes, p. 331).

« VOUS ÊTES DEMANDEUR :

Vous voudrez bien déposer au secrétariat-greffe, et ce avant le....., un aide-mémoire en double exemplaire contenant un exposé des faits dans l'ordre chronologique (date d'entrée en fonction, date de sortie, dates de congés maladie ou de congés payés, date de la démission, du licenciement, etc.) et contenant les éléments précis dont il sera discuté (par exemple, le montant du salaire, le taux de commission, l'horaire de travail, etc.).

Vous joindrez copies ou photocopies en double exemplaire des documents que vous présenterez à l'appui de vos explications (notamment lettre d'engagement ou contrat de travail, bulletins de paie, lettre de licenciement, certificat de travail, attestation d'employeur pour l'ASSEDIC, etc.).

Ces documents seront communiqués par nos soins à votre adversaire, sauf si votre avocat les a transmis directement après nous en avoir avisé en y joignant ses conclusions.

VOUS ÊTES DÉFENDEUR :

A réception des pièces du demandeur, vous devrez avant le....., produire en deux exemplaires, vos pièces au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes, argumentant ainsi votre défense et ceci dans les mêmes conditions que le demandeur » (cf. texte intégral, Annexes, p. 334).

Ces extraits mettent en évidence deux obligations, qui ne sont pas sans susciter des interrogations (cf. *infra* III[e] partie) : la rédaction d'une note à l'appui des prétentions et l'établissement d'un bordereau des pièces transmises.

Le suivi de la mise en état

Certains Conseils de Prud'hommes ont organisé un mécanisme de vérification de l'échange de dossiers et de relance des parties défaillantes, auxquelles de nouvelles dates de communication sont données, avec rappel des sanctions. Ce mécanisme est tantôt mis en œuvre par le Greffe, sous le contrôle du président du Conseil, tantôt par le président et le vice-président de la section concernée, selon des modalités du type de celles qui suivent :

« A la date prévue pour l'envoi par le défendeur des pièces et notes au demandeur, le président et le vice-président de la section concernée examinent avec le Greffe les situations qui se présentent :
– Le défendeur a respecté son engagement en adressant un double de ses notes au Conseil et au demandeur : l'audience de jugement est maintenue à la date initialement prévue ;
– les deux parties n'ont pas encore adressé au Conseil leurs notes : le demandeur est invité à s'exécuter dans le délai d'un mois ; le défendeur bénéficiera à partir de cette nouvelle date d'un délai au moins égal à celui dont aura bénéficié au total le demandeur (respect du contradictoire) ; l'audience de jugement est fixée en fonction du rôle dans le mois qui suit la date prévue pour l'envoi des notes et pièces du défendeur au demandeur ;
– le défendeur n'a pas conclu, mais le demandeur a adressé au défendeur et au Conseil ses notes et pièces plus tard que la date qu'il avait choisi initialement pour le faire : il est accordé au défendeur une prolongation de son délai d'échange des pièces et notes afin qu'il bénéficie d'au moins autant de temps qu'en aura pris le demandeur ;

l'audience est fixée en fonction du rôle au plus tôt dans le mois qui suit la date prévue pour l'envoi des notes et pièces du défendeur au demandeur et au Conseil « (Texte intégral du contrat en annexe, p. 342).

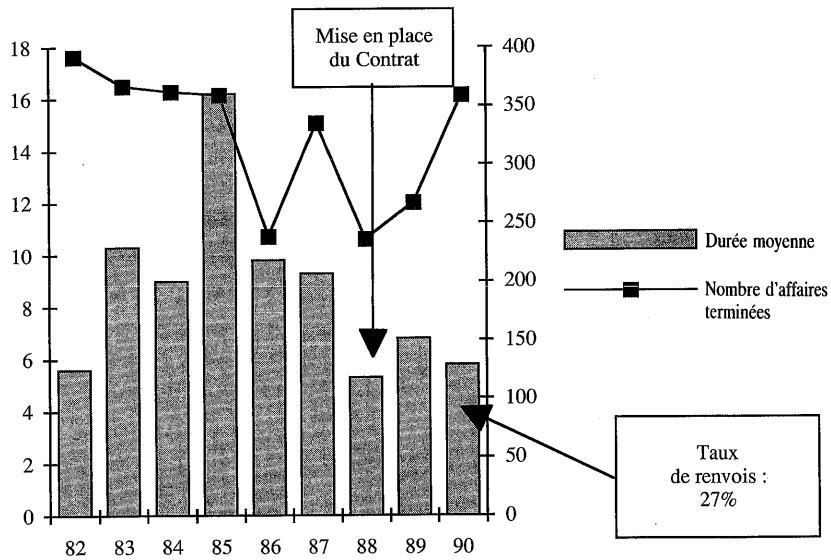
On observera, a travers la parfaite réciprocité des délais, le souci très poussé d'assurer l'égalité des parties devant le contradictoire. Mais quelle est l'efficacité de tels systèmes ?

Quelques éléments pour un bilan

Il est souvent affirmé que les parties ne respectent jamais les engagements pris dans les contrats de procédure et que les Conseils de Prud'hommes n'en sanctionnent pas la violation. Pourtant, l'examen des statistiques concernant les Conseils qui ont adopté de tels contrats, et les entretiens que nous avons eu avec leurs greffiers font apparaitre un bilan positif. Les durées de traitement des affaires et le nombre de renvois sont généralement en baisse. Mais les intéressés nous signalent qu'ils leur faut fréquemment sensibiliser à nouveau les parties et principalement leurs mandataires sur le respect des délais de communication.

Les graphiques qui suivent illustrent cette tendance générale.

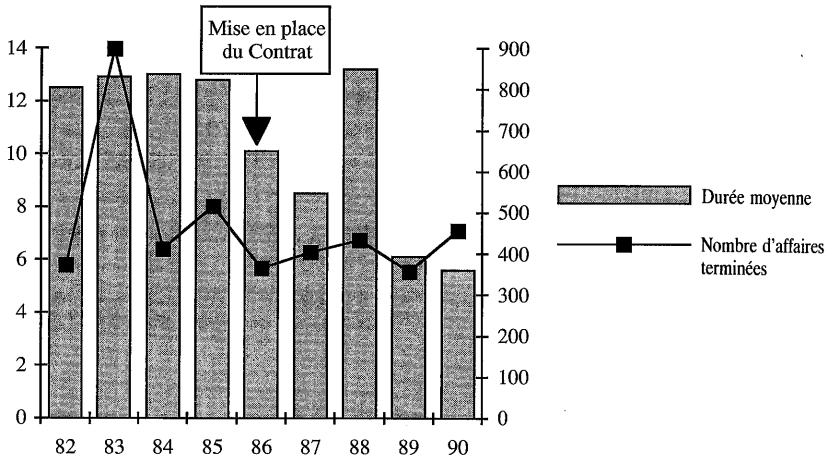
Graphique 73 - Conseil de Prud'hommes de Belfort, évolution de la durée moyenne, du nombre d'affaires terminées, et contrat de procédure



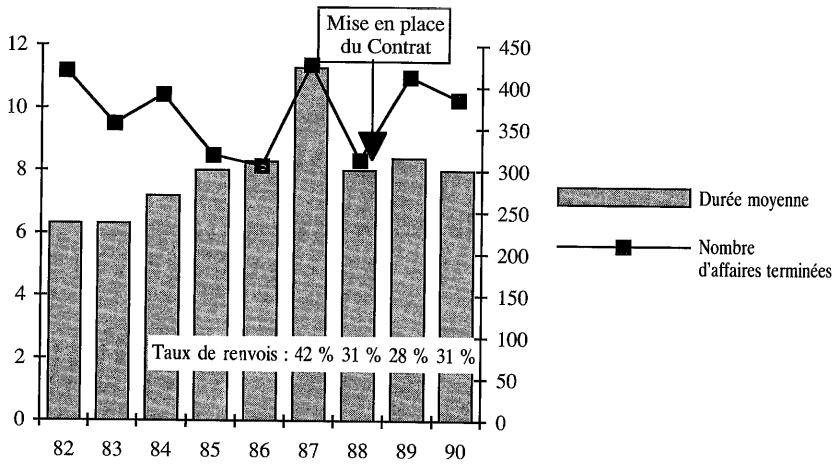
La négociation du contrat de procédure entre le Conseil et le Barreau et sa mise en place en 1988 a permis une baisse des durées moyennes de traitement de 10 mois (si l'on excepte les excès conjoncturels de 1985) à un peu plus de cinq mois.

La mise en place d'un contrat de procédure au Conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc, en 1988, s'est traduite par une diminution sensible des incidents liés à la communication des notes et pièces et une baisse des durées de traitement des affaires. Toutefois, le Greffe regrette une tendance encore trop répandue des avocats à ne pas jouer le jeu et à demander trop de renvois. L'augmentation de la durée moyenne de traitement des dossiers en 1988 en est le signe (cf. Graphique 74).

Graphique 74 - Conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc, évolution de la durée moyenne, du nombre d'affaires terminées, et contrat de procédure



Graphique 75 - Conseil de Prud'hommes d'Auxerre, évolution de la durée moyenne, du nombre d'affaires terminées, et contrat de procédure



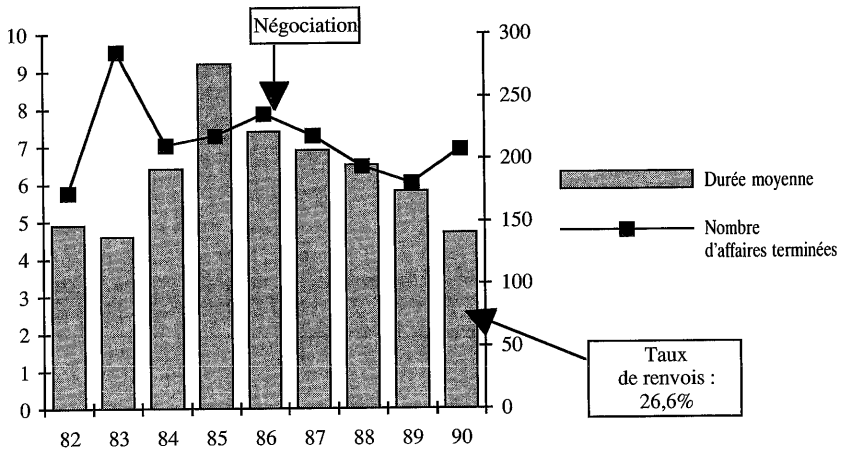
La mise en place du système de mise en état en 1988 apparait nettement dans les chiffres concernant les durées de traitement aussi bien que le nombre de renvois.

Des différents témoignages recueillis, se dégage la constatation que le contrat de procédure ne suffit pas, à lui seul, à remédier aux difficultés de mise en état des affaires. Presque plus importants apparaissent la sensibilisation des avocats et les « rappels à l'ordre » périodiques des intéressés.

Est significative, à cet égard, la situation de ces deux Conseils de Prud'hommes dont nous retraçons ci-après l'expérience.

Le premier avait proposé au Barreau un contrat de procédure, que ses membres ont refusé. Mais les négociations qui se sont déroulées en 1986, entre le Conseil, les avocats et les syndicalistes, ont débouché, à défaut d'accord, sur un engagement moral de respecter les délais de communication arrêtés en bureau de conciliation. Depuis cinq ans, les défenseurs jouent le jeu, de sorte que renvois et durées de traitement des affaires ont diminué sensiblement.

Graphique 76 - Conseil de Prud'hommes de Dole, évolution de la durée moyenne, du nombre d'affaires terminées



La seconde situation est également significative. Devant la multiplication des demandes de renvois et l'augmentation importante des durées de traitement des affaires, le président du Conseil, en conformité avec le vœu unanime des conseillers réunis en bureau administratif, adressa au Bâtonnier, au début de l'année 89, un courrier rédigé en ces termes :

« J'ai l'honneur de vous prier de bien vouloir rappeler à vos confrères l'usage du Conseil de Prud'hommes de R. en matière de renvois :

– les renvois ne sont accordés que par les conseillers de l'audience

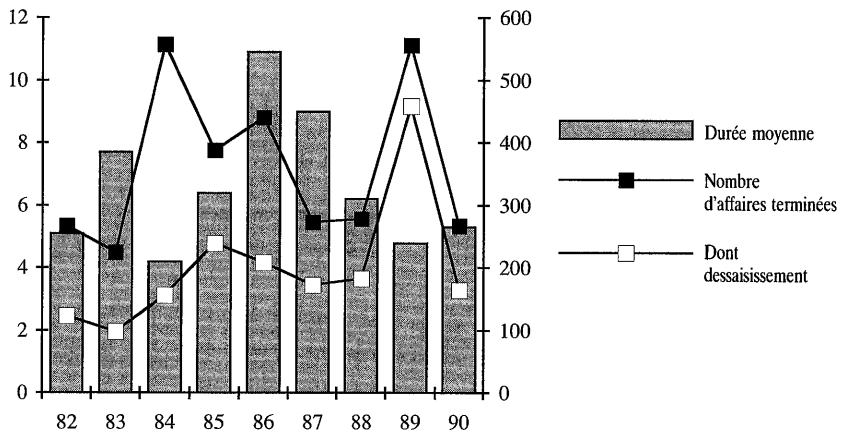
concernée, qui sont seuls habilités à apprécier la légitimité du motif d'absence ;
– ils doivent être formulés et motivés par écrit au moins une semaine avant l'audience ;
– exceptionnellement, si les circonstances l'exigent, leur formulation est admise par téléphone, mais elle devra être doublée d'un courrier justificatif ;
– chaque fois que possible et en particulier lorsqu'ils sont motivés par la non-communication de pièces, ils doivent être défendus à la barre par le requérant du renvoi ; sinon celui-ci se fera substituer par un confrère.

Nous savons compter sur votre diligence pour que les auteurs des ces renvois cavaliers et peut être plus souvent les étourdis reviennent à plus de rigueur.

Car si la situation devait perdurer, nous refuserions systématiquement les renvois non conformes à l'usage et utiliserions les moyens de procédure idoines ; à savoir : radiation, caducité, péremption, jugement par défaut, réputé contradictoire ou contradictoire, en application des articles 385, 386, 468, 471 et suivants du NCPC et R. 516-16, 17 et 20 du Code du Travail » (texte intégral reproduit en annexes, p. 353).

Ainsi qu'en témoigne le graphique qui suit, les durées de traitement sont revenues dès 1989 à un niveau très bas, alors même que le Conseil rendait dans l'année en question un nombre beaucoup plus important de décisions, mais dont 82,6 % réalisaient un dessaisissement sans jugement au fond, témoignage de la volonté du Conseil de mettre en œuvre les sanctions annoncées.

Graphique 77 - Conseil de Prud'hommes de R., évolution de la durée moyenne, du nombre d'affaires terminées, et des dessaisissements sans jugement au fond



Mais après une année 1990 satisfaisante, il faut croire que la pratique antérieure des renvois réapparut, puisque le Conseil de Prud'-hommes dût renouveler sa mise en garde auprès du Batonnier, en des termes identiques, ajoutant même :

« Enfin, en cas d'accord de la partie adverse à l'auteur de la demande de renvoi, le Conseil n'hésitera pas à renvoyer l'affaire à la dernière audience programmée, s'il est convaincu que la partie qui a introduit l'instance n'est pas spécialement pressée de la voir aboutir » (cf. Annexes).

Les expériences tentées font ainsi apparaître des résultats généralement positifs au regard du respect de la contradiction et de la rapidité d'évacuation des affaires. Mais elles révèlent que ces résultats ne sont obtenus qu'au prix d'une attention constante et soutenue.

Convient-il de généraliser ce type d'expériences, voire d'introduire dans la procédure prud'homale d'autres modifications destinées éviter la multiplication des incidents engendrés par la confrontation de l'oralité et de la contradiction ?

Troisième partie

Modifications ?

L'analyse des pratiques procédurales des différents acteurs du procès prud'homal fait apparaître des dysfonctionnement divers, qui se traduisent par des pourcentages de renvois élevés et des durées de traitement des affaires souvent longues.

Les participants du procès témoignent fréquemment de leur insatisfaction face à ces phénomènes. Les tentatives faites par un certain nombre de Conseils de Prud'hommes pour trouver des solutions institutionnalisées aux difficultés de confrontation des principes de l'oralité et de la contradiction en sont une manifestation positive.

Est-il possible et souhaitable d'apporter des modifications au système procédural actuellement en vigueur devant les Conseils de Prud'hommes ? Quelles modifications recevrait l'adhésion des différents acteurs, aux sensibilités si différentes ? Y a-t-il vraiment des clivages d'opinion marqués sur les solutions envisageables ?

Nous nous sommes efforcés, à travers notre questionnaire, de recenser les opinions, sur tous ces points, du plus grand nombre possible d'intéressés (Chapitre I), avant de soumettre aux instances de concertation prud'homales quelques réflexions (Chapitre II).

Chapitre I

Opinions

Lectures, entretiens, formations, colloques et réunions de travail mettent en évidence le foisonnement d'idées de modifications, plus ou moins profondes, du système procédural en vigueur devant le Conseil de Prud'hommes. Parmi les multiples propositions d'améliorations faites, celles qui concernent la conciliation des principes d'oralité et de contradiction tiennent une place privilégiée.

Le rapport de l'oral et de l'écrit dans le litige et l'information de la partie adverse sont si souvent mis en question, qu'il nous est apparu utile d'interroger les participants du procès prud'homal sur l'accueil qu'ils réserveraient à d'éventuelles réformes.

L'oral et l'écrit dans le litige

La comparution en personne entretient des liens très étroits avec l'oralité de la procédure, ainsi qu'on l'a déjà vu (*supra* Première partie, p. 16). Elle permet à l'oralité d'être l'instrument à la fois de la manifestation de la vérité et de la conciliation. Faut-il, dans ces conditions, l'imposer avec plus de rigueur ?

L'écrit est une pratique répandue, malgré le principe d'oralité. Ses avantages pour le contradictoire et pour l'exercice de la mission des magistrats doivent-ils conduire à le rendre obligatoire, conformément à l'initiative de certaines juridictions ?

Imposer la comparution en personne ?

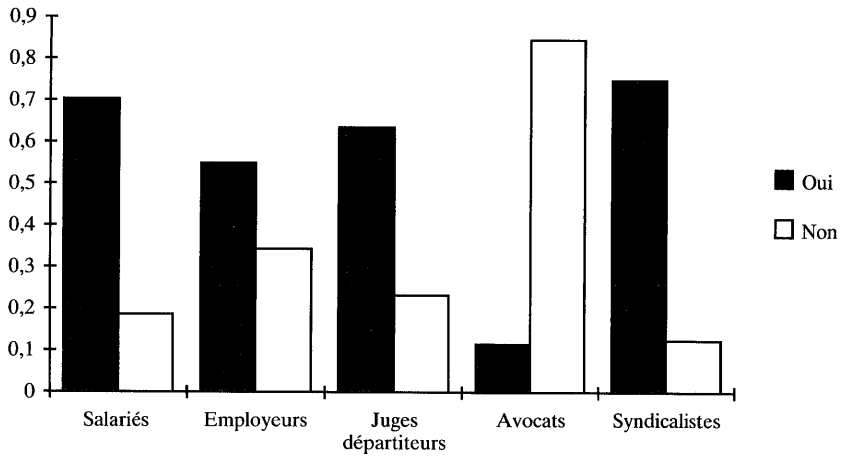
Les Conseils de Prud'hommes admettent assez largement les excuses des parties qui ne peuvent comparaître personnellement en conciliation (cf. *supra* p. 60). Faut-il être plus sévère dans l'admission des motifs légitimes de non-comparution en personne ? Faut-il même aller jusqu'à interdire la présence des personnes assistant les parties pendant tout ou partie de l'audience de conciliation ?

Limiter rigoureusement les motifs légitimes de non-comparution ?

La modification du système actuel, qui laisse une très large latitude au juge du fond pour apprécier la légitimité du motif de non-comparution en personne, consisterait à introduire à l'article R. 516-4 du Code du Travail une définition de ce motif, qui pourrait s'inspirer de celle retenue par la Cour de cassation (cf. Première partie, p. 19), illustrée éventuellement d'exemples. Les sanctions d'une non-comparution, existant déjà dans les textes (article R. 516-16 du Code du Travail pour le demandeur, R. 516-17 pour le défendeur), n'auraient pas lieu d'être modifiées, sauf à renforcer l'obligation du Bureau de Conciliation de les prononcer.

L'accueil réservé par les différents participants du procès prud'homal à de telles perspectives de réforme reflète la diversité d'opinions déjà émises sur la nécessité de la comparution en personne (Deuxième partie, p. 56 et s.).

Graphique 78 - Faut-il limiter rigoureusement les motifs légitimes de non comparution en personne en conciliation ?



Les magistrats seraient dans leur ensemble favorables à un renforcement de l'obligation de comparaître, même si les Conseillers employeurs ne se prononcent en sa faveur qu'à une plus faible majorité.

Les justifications fournies rejoignent largement celles déjà exprimées à propos de l'utilité de la comparution :

« La conciliation fait partie de la raison d'être des Conseils de Prud'hommes, par exception aux autres juridictions. C'est presque la partie la plus importante et qui devrait apporter plus de solutions aux litiges soumis, si les parties étaient toujours présentes ».

Conseiller employeur, président du Conseil

« Le législateur doit déterminer d'une façon précise les cas autorisés et prévoir pour tous les autres une sanction, car la non présence est empreinte d'un mépris pour la justice ».

Conseiller salarié, section Commerce

« Je me sentirai mal dans ma peau de devoir m'engager en conciliation pour la personne que je représente, même dans les limites d'un éventuel accord ».

Syndicaliste CFTC

Seuls les avocats se montrent très franchement hostiles à tout changement du système actuel, suivis en cela par un nombre non négligeable de Conseillers employeurs :

« Imposer plus rigoureusement la comparution personnelle en conciliation placerait les entreprises dans une situation impossible. Un chef d'entreprise ne peut être partout à la fois.

Il conviendrait plutôt de clarifier la question de savoir qui peut comparaître pour le compte de la personne morale employeur, et d'admettre que ce n'est pas nécessairement le représentant statutaire. C'est plutôt à cela que devrait s'intéresser le législateur, si l'on veut redonner à la comparution en conciliation une signification ».

Avocat clientèle employeurs, Barreau de Montpellier

« Une telle limitation rigoureuse retarderait la procédure en alourdissant la charge de travail du Conseil de Prud'hommes. L'appréciation, au sens large du terme, doit être laissée à la sagesse et à la sagacité des conseillers ».

Conseiller employeur, section Encadrement,
président du Conseil

Imposer une comparution en conciliation sans assistance ?

L'idée étant fréquemment avancée que les parties non représentées ou non assistées d'un avocat acceptent plus facilement la conciliation, sans compter qu'elles concourent plus efficacement, par leur expression, à la manifestation de la vérité, la question est posée de savoir s'il convient d'organiser une audience de conciliation à laquelle les défenseurs ne participeraient pas, à tous le moins pendant un première phase, avant le constat des désaccords et l'adoption éventuelle de mesures provisoires :

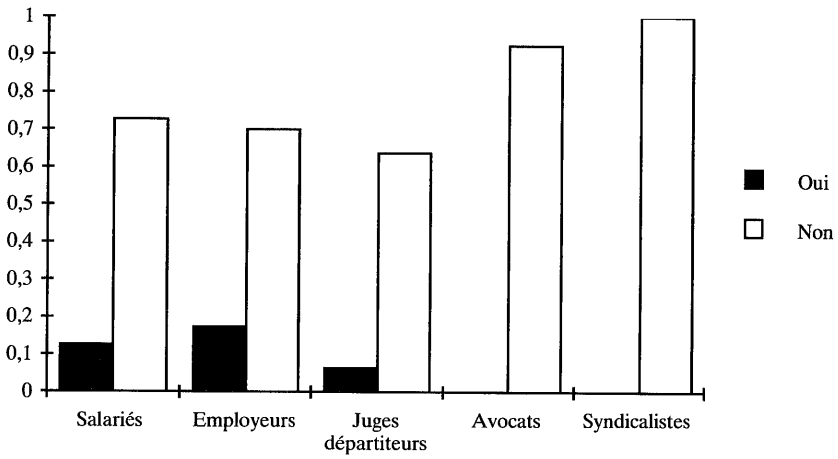
« La règle de procédure contradictoire pourrait être assouplie lors de l'audience de conciliation. Ceci rendrait licite l'audition séparée de chacune des parties. On pourrait même autoriser le bureau de conciliation à recevoir chacune des parties en personne (c'est-à-dire sans assistance et sans avocat), pour entendre directement son point de vue. Un tel assouplissement faciliterait la recherche d'une conciliation

qui, dans l'état actuel des choses, n'aboutit que rarement, du fait d'un certain nombre de "blocages" (présence des avocats et présence de la partie adverse) ».

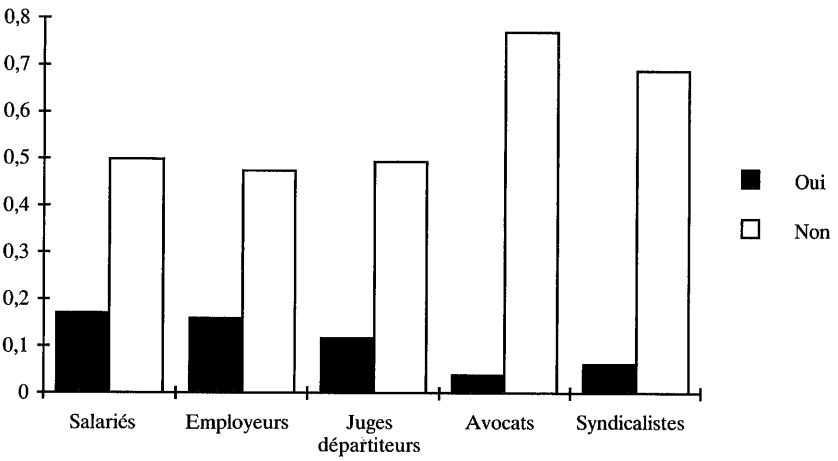
Conseiller employeur, section Encadrement,
vice-président du Conseil

Cependant, une majorité très nette exprime son désaccord avec l'interdiction de toute présence du défenseur. Les indécis sont beaucoup plus nombreux face à l'interdiction de l'assistance pendant la phase de conciliation proprement dite, même si cette solution reste majoritairement rejetée.

Graphique 79 - Faut-il interdire la présence des personnes assistant les parties en conciliation ?



Graphique 80 - Faut-il interdire la présence des personnes assistant les parties pendant la 1re phase de l'audience de conciliation ?



Il y a un pas que l'on hésite à franchir, entre considérer que le rôle joué par les avocats ou les défenseurs syndicaux n'incite pas à concilier, et interdire leur présence :

« L'assistance est un droit fondammental, dont on ne peut priver les parties. Et puis il y a tout simplement trop de gens qui ne savent pas s'exprimer ».

Conseiller employeur, section Activités diverses

« L'expérience montre que l'avocat, contrairement à ce qui est affirmé, aide souvent à concilier, en éclairant son client sur les risques de son attitude.

Que l'on cesse de nous jeter à la face ces pseudo-statistiques sur le taux de conciliation selon la présence du défenseur. Si l'on ne veut pas concilier, la décision a été prise avant l'audience. La présence de l'avocat ne change alors rien à l'affaire. Il est bien certain que celui qui ne veut pas transiger viendra dès le début de la procédure avec son défenseur, ce qui peut expliquer les chiffres invoqués.

Que l'on cesse aussi de prétendre que nous avons intérêt à la poursuite de la procédure. Les avocats spécialisés en matière prud'homale ne courent pas les rues : ils sont suffisamment occupés pour souhaiter un dénouement rapide de l'affaire. Les autres préfèrent en général éviter les considérables pertes de temps qu'inflige le procès devant les Prud'hommes. Tout le monde a intérêt à concilier ! »

Avocat, clientèle employeurs, Barreau de Montpellier

Globalement donc, le souhait de permettre la comparution en personne en conciliation est partagé par une forte majorité, avec maintien de la possibilité d'assistance des parties.

Faut-il imposer à celles-ci un échange de notes ou conclusions ?

Imposer des conclusions écrites ?

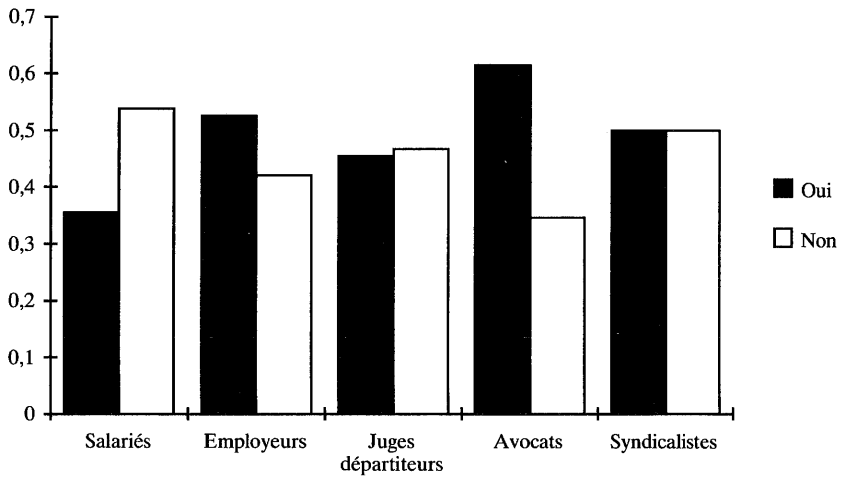
Les avantages de l'écrit sont nombreux : mieux informer l'autre partie sur les prétentions et les moyens, ce qui lui évitera les surprises de dernière minute, et mieux éclairer le juge pour le choix de la solution. L'oral lui-même a des inconvénients pour la partie qui en use : il n'est pas plus facile de s'exprimer publiquement que de rédiger, avec l'aide éventuelle et totalement libre d'un tiers, un récapitulatif de son argumentation. Qui d'ailleurs ne le fait avant de prendre la parole, pour être sûr de ne rien oublier ?

Dans ces conditions, ne convient-il pas d'exiger la production d'un écrit, simples notes ou conclusions plus formelles, qu'il conviendra aux deux parties d'échanger préalablement ? Faut-il le faire pour tous ou réserver cette obligation aux seules personnes assistées ou représentées ?

Imposer l'écrit à tous ?

Les avis restent sur ce point très partagés, alors même que la pratique est presque systématiquement de produire un tel document. Seuls les Conseillers employeurs et les avocats expriment leur préférence pour l'obligation de fixer les dires par écrit, sans que se dégage pour autant une majorité écrasante. Les Conseillers salariés y sont plutôt hostiles. L'argument principal est que trop de salariés ou de petits employeurs ne sauraient rédiger le document.

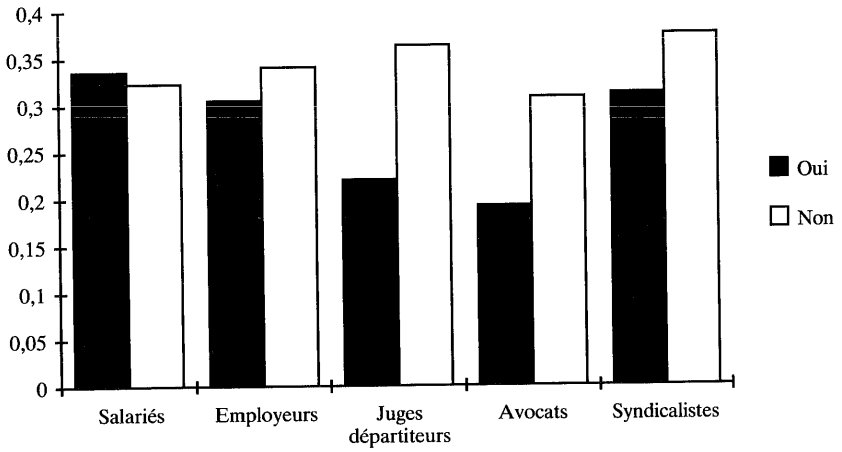
Graphique 81 - Faut-il imposer à tous des conclusions écrites ?



Imposer l'écrit aux seules personnes assistées ou représentées ?

La proposition d'imposer l'écrit dans la seule hypothèse où la partie concernée est assistée ou représentée partage les personnes interrogées de façon presque équilibrée entre l'adhésion, la désapprobation... et l'indécision. L'idée selon laquelle « cette solution serait conforme à la raison d'être de l'oralité, et permettrait de supprimer une source de manœuvre déloyale » et « de restituer à l'écrit sa qualité première qui est de fixer les dires des parties » (A. Supiot, ouvrage précité, n° 655), n'a pas convaincu la majorité des acteurs du procès prud'homal.

Graphique 82 - Faut-il imposer des conclusions écrites aux seules personnes représentées ou assistées ?



L'argument le plus souvent invoqué est l'égalité de tous devant la loi :

« La règle doit s'appliquer à tous les plaideurs, qu'ils soient ou non assistés ou représentés. Ne pas admettre ce principe risquera d'entraîner à court terme une justice différente selon que le plaideur est ou n'est pas assisté ou représenté. Or il ne peut y avoir deux justices ! »

Avocat, clientèle mixte, Montpellier

Plus prosaïquement, certains considèrent que :

« Il est autant nécessaire d'avoir un écrit d'une personne non assistée ou représentée : non seulement c'est parfois le seul moyen de comprendre ses prétentions et son argumentation, mais en outre il est très fréquent que, par ignorance ou par calcul, elle transgresse le principe contradictoire ».

Avocat, clientèle employeurs, Montpellier

Les voix qui s'élèvent malgré tout en faveur de la solution nuancée relèvent :

« Il serait intéressant de donner le pouvoir aux Conseillers en bureau de conciliation d'imposer l'écrit, s'ils l'estimaient utile.

Evidemment, une telle obligation ne peut être faite que si la partie est assistée ou représentée par un avocat. En présence de toute autre personne, les Conseillers ne pourraient que le préconiser fortement ».

Conseiller employeur, section Encadrement, président du Conseil

La raison unique d'un aménagement du principe de l'oralité réside, pour tous ceux qui le réclament, dans la nécessaire information, en temps utile, de la partie adverse.

L'information de la partie adverse

De manière à mieux préserver le principe contradictoire, ne faut-il pas renforcer l'obligation d'information de la partie adverse, et organiser, de façon plus institutionnalisée, la communication réciproque ?

Renforcer l'obligation d'information ?

Plusieurs solutions ont été proposées pour donner à l'obligation d'information une dimension réelle : en préciser le contenu, mieux définir celui qui doit en prendre l'initiative.

Préciser le contenu de l'information ?

Notre questionnaire n'interrogeait explicitement les parties que sur une modification éventuelle des imprimés de convocation en conciliation et en référé. Les réponses à la dernière question, très ouverte, relative à ce qui pourrait améliorer la conciliation de l'oralité et de la contradiction, ont fait apparaitre d'autres propositions, concernant les dossiers échangés par les parties : rendre obligatoire l'établissement d'un bordereau des pièces transmises et imposer la communication des cotes de plaidoiries.

Modifier les imprimés de convocation ?

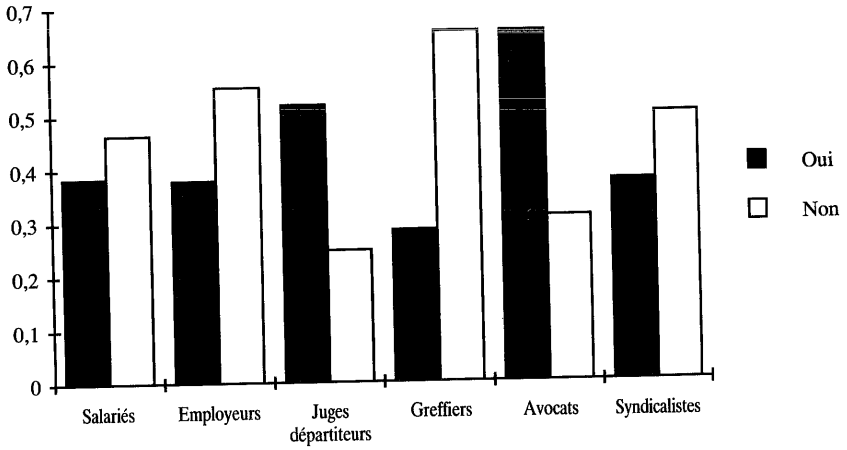
Risques et enjeux relatifs à l'information initiale des parties nous semblaient différents selon que le Conseil est saisi par la voie ordinaire ou en référé. Dans cette dernière hypothèse en effet, le caractère contentieux affirmé du processus et sa rapidité font peser des risques sérieux sur le principe de la contradiction. La nécessité de modifier l'existant pouvait donc être ressentie différemment dans l'un ou l'autre cas.

Faut-il modifier les imprimés de convocation en conciliation ?

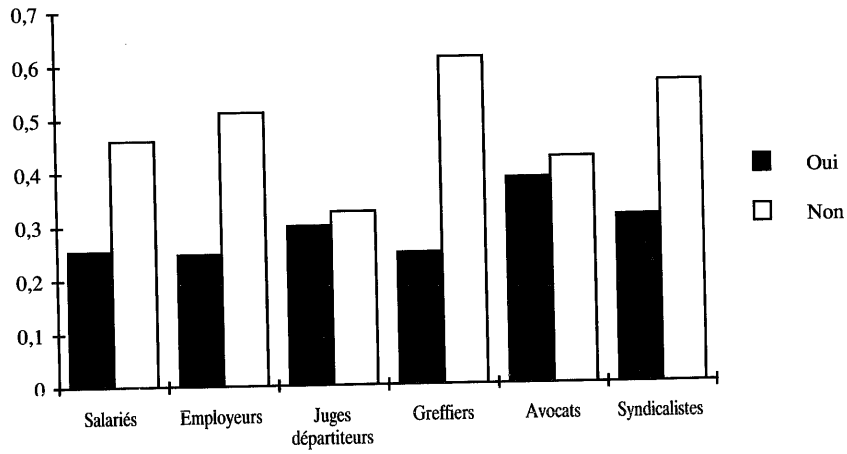
L'article R. 516-11 du Code du Travail n'impose de faire figurer sur la convocation que les chefs de demande. Afin d'améliorer l'information du défendeur, ainsi que celle du demandeur sur des éléments autres, évidemment, que ceux qu'il détient, est-il opportun de complèter ces imprimés ?

Les graphiques qui suivent fournissent globalement les réponses formulées :

Graphique 83 - Faut-il modifier les imprimés de convocation en conciliation, de manière à faire apparaître les motivations ?



Graphique 84 - Faut-il modifier les imprimés de convocation en conciliation, de manière à faire apparaître les pièces à produire ?



La plupart des participants du procès prud'homal, et notamment qu'ils soient employeurs ou salariés, ne jugent pas nécessaire de compléter les imprimés existants.

D'une manière générale, il leurs semble nécessaire de rester simple. L'un de nos correspondants nous en fournit une justification, non sans un clin d'œil à notre égard, que nous tenions à saluer :

« Votre questionnaire a été manifestement rédigé par des juristes ayant le souci de bien faire. Malheureusement la réalité concrète est toute différente. Je vous conseille vivement d'aller passer 2 ou

3 jours dans le bureau de réception des demandes d'un gros Conseil de Prud'hommes. Et vous serez édifiés.

Vous pourrez constater que 15 à 20 % des demandeurs sont analphabètes ou illettrés, qu'ils ne comprennent rien de ce qui est écrit sur l'imprimé, ni de ce que leur dit l'employé du greffe, que plus de 50 % des demandes sont mal remplies (heureusement qu'il y a un employé du greffe, pour limiter les erreurs, bien qu'il ne doivent pas le faire).

L'imprimé que doit remplir le demandeur énumère toutes les demandes possibles et imaginables qu'il peut faire. C'est d'ailleurs à double tranchant, car il n'est pas rare de voir des ouvriers du bâtiment demander des commissions, des demandeurs en référé ne demander que des dommages-intérêts, etc.

Si l'on demande en plus les "motivations" et les "pièces que l'on compte produire", cela me paraît impossible : 50 % des demandeurs ne pourront le faire, et c'est contraire à l'oralité de la procédure ! »

Conseiller employeur, section Activités diverses

Diverses craintes sont aussi parfois exprimées. Les greffes, notamment, redoutent un alourdissement sensible d'une charge de travail déjà importante, sans moyens supplémentaires. Ceux qui n'y sont pas hostiles estiment qu'il faudrait alors redéfinir le rôle du personnel dans l'accueil des demandeurs. Quelques personnes pensent que les complications introduites rendraient presque obligatoire la représentation dès le début de la procédure.

Si l'on s'intéresse au détail des réponses, en ce qui concerne tout d'abord l'indication des motivations, l'on constate qu'un débat s'instaure autour de l'impact de cette obligation sur les perspectives de conciliation. Pour les uns, préciser les motivations donnerait dès le départ un caractère contentieux marqué à la démarche et nuirait à la conciliation. Pour d'autres au contraire, connaitre l'argumentation, même sommaire, de l'adversaire serait utile pour envisager de transiger.

Mais le plus remarquable, dans les positions adoptées, est que l'on ne perçoit pas un clivage qui recouperait celui des partisans de l'oralité et de ses adversaires. Le constat est net pour les avocats, partisans majoritaires de l'indication des motivations, même lorsqu'ils sont habituellement en demande et alors même qu'ils compteraient parmi les adversaires de l'obligation de communiquer des conclusions ou notes avant l'audience de plaidoiries :

« Des indications plus explicites sur les demandes (périodes de temps, motifs sommaires) éviteraient souvent des incidents sur le respect du contradictoire, dans le cadre de l'oralité ».

Avocat, clientèle salariés, Paris

En ce qui concerne l'indication des pièces que l'on compte produire, l'objection généralement formulée est que les demandeurs

ignorent souvent, à ce stade de leur démarche, ce qu'ils seront susceptibles de joindre au dossier, en dehors des documents classiques (contrat de travail, bulletin de salaire, certificat de travail, lettre de licenciement, attestation ASSEDIC), auxquels font déjà référence beaucoup d'imprimés de convocation existants. L'article R. 516-11 du Code du Travail fait d'ailleurs obligation au greffe d'inviter, dans cette convocation, les parties à se munir des pièces nécessaires.

Ce même texte paraît pour beaucoup obliger à faire figurer suffisamment d'« autres mentions », de sorte que l'énorme majorité des personnes interrogées ne se prononce pas sur l'opportunité d'indications complémentaires. Parmi les réponses formulées, on relèvera, pêle-mêle : le rappel insistant de la mission de conciliation, de la nécessité de comparaître en personne, de respecter la contradiction, la reproduction des textes importants du Nouveau Code de procédure civile, l'explication des textes en langage clair, l'indication de la situation actuelle du salarié (chômage ou nouvel emploi), la précision des mesures provisoires qui seront demandées.

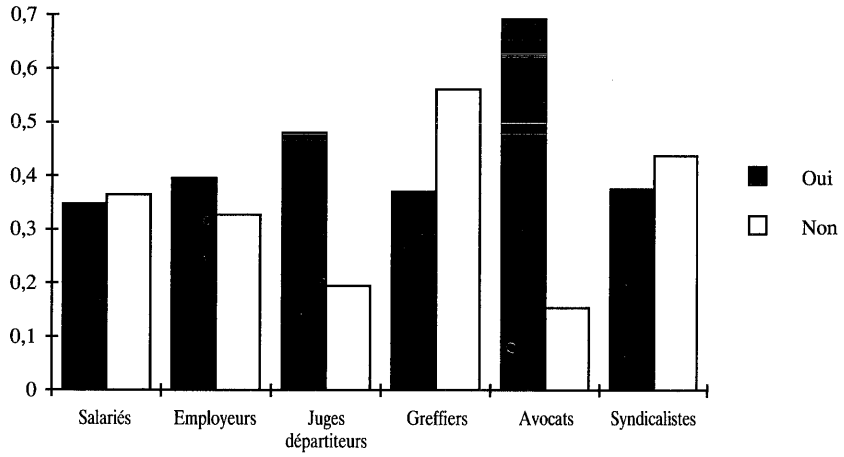
Ce dernier point revient souvent dans les propositions des avocats, qui considèrent alors que la simple mise en garde sur l'éventualité de telles mesures, imposée par l'article R. 516-11, ne suffit pas à permettre une contradiction véritable. L'imprimé devrait au minimum préciser le contenu de la demande d'ordonnance et les pièces sur lesquelles elle s'appuie.

Enfin, d'une manière générale, beaucoup de Conseillers souhaitent la présence de mentions qui doivent déjà figurer dans la convocation, selon le texte précité.

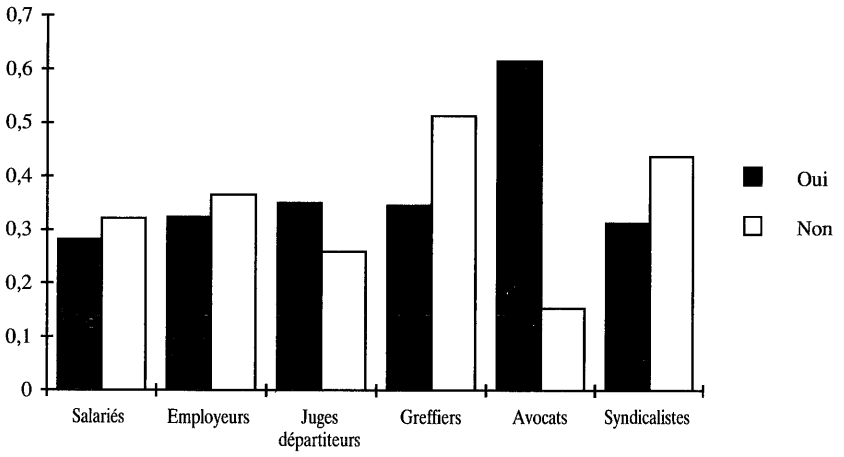
Faut-il modifier les imprimés de convocation en référé ?

Pour les deux points principaux sur lesquels pourraient porter les modifications (motivations et pièces), les réponses positives, négatives et indécises des Conseillers s'équilibrent sensiblement autour du tiers. Les avocats sont, comme dans l'hypothèse précédente, très largement favorable à plus de précisions, à l'inverse des défenseurs syndicaux et des Greffiers.

Graphique 85 - Faut-il modifier les imprimés de convocation en référé, de manière à faire apparaître les motivations ?



Graphique 86 - Faut-il modifier les imprimés de convocation en référé, de manière à faire apparaître les pièces à produire ?



Les arguments des adversaires d'un changement restent les mêmes que pour la convocation en conciliation.

En revanche, l'augmentation de la proportion des partisans d'une indication des motivations et des pièces dans la convocation s'explique par la conscience des difficultés à respecter le contradictoire dans une procédure d'urgence :

« Il ne serait pas négligeable, par respect du principe du contradictoire, que le défendeur, convoqué à bref délai (dans le cadre du référé, l'urgence prime), soit à même, sur la base des motivations principales figurant de façon succincte sur l'imprimé de convocation

établi au vu de la requête du demandeur, de préparer avant l'audience les explications qu'il y développera et de réunir dans cette optique quelques pièces à l'appui de ses explications.

Bien que le juge du référé n'ait pas à connaitre du fond des litiges, qu'il soit "le juge de l'évidence" et le plus souvent de ce qui n'est pas sérieusement contestable, si le demandeur a besoin de verser aux débats certaines pièces de nature à étayer pour les rendre évidentes, incontestables, ses demandes, il semble normal que le défendeur puisse rapporter ou tout au moins être mis en mesure de rapporter la preuve contraire. Il ne pourra y parvenir que s'il connaît avant l'audience les pièces que compte produire la personne qui l'a assigné en référé. Le contradictoire trouverait dans une telle modification à y gagner ».

Greffier en chef

« L'urgence qui caractérise le référé impose de motiver la demande et d'indiquer les pièces qui la soutiennent, si l'on ne veut pas transgresser le contradictoire. On motive bien lorsqu'on cite par acte d'huissier. Pourquoi pas dans la convocation du greffe ? L'objection selon laquelle cela nuirait à la conciliation n'a aucune pertinence dans une procédure de référé, totalement contentieuse ».

Avocat, clientèle employeur, Montpellier

Imposer l'établissement d'un bordereau des pièces transmises et la communication des cotes de plaidoirie ?

Ces deux propositions n'ont pas été soumises à l'opinion des différents participants du procès. Mais elles ont souvent été formulées en réponse à la dernière question, très ouverte, relative à ce qui pourait améliorer la conciliation de l'oralité et du contradictoire :

« Il y a bien trop, même entre confrères, de pratiques déloyales, et encore plus avec tous ceux qu'aucune règle déontologique ne lie. Il faut imposer à tous l'établissement d'un bordereau des pièces transmises, et instaurer une vérification systématique lors de la transmission au Conseil. On pourrait exiger que chaque partie mette dans son propre dossier le bordereau et les pièces jointes qu'il a reçu de son adversaire. La règle devra s'imposer à tous, représentés ou non : il suffit, comme cela se fait déjà dans certains Conseils de Prud'hommes, que le Greffe fournisse un modèle et une note explicative ».

Avocat, clientèle mixte, Nîmes

« La pratique des cotes de plaidoiries développées, peut-être intéressante pour la lisibilité du dossier par les juges, peut devenir une pratique déloyale vis à vis de son contradicteur, a partir du moment ou on y trouve des éléments non préalablement échangés, ni, parfois même, débattus oralement. Le plus simple serait d'en exiger la communication préalable. Après tout, ce sont des notes soumises au contradic-

toire : on ne peut pas savoir à l'avance si elles ne seront que la reprise des conclusions, ou plus ! »

Avocat, clientèle mixte, Paris

Renforcer l'obligation d'information de la partie adverse ne suppose-t-il pas de mieux définir celui qui doit en prendre l'initiative ?

Mieux définir qui doit prendre l'initiative de l'information ?

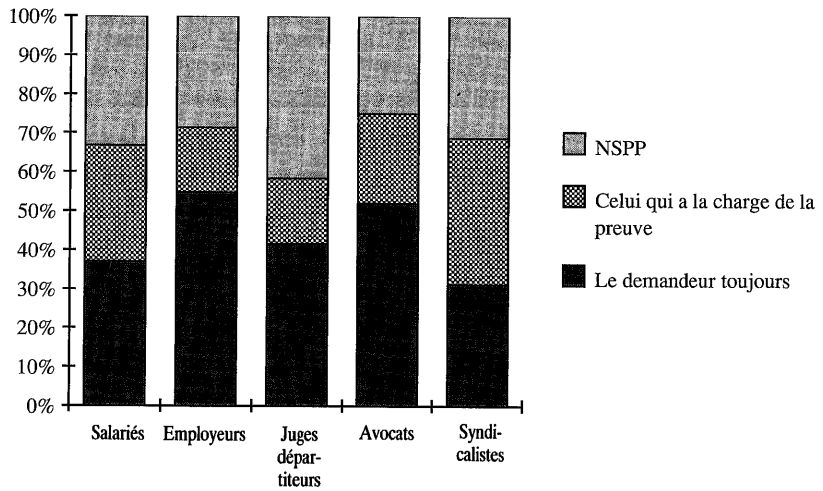
L'idée a pu être avancée que le demandeur au procès prud'homal, salarié dans l'immense majorité des cas, ne détient guère d'informations que le défendeur ne connaisse déjà. A l'inverse, le défendeur, notamment lorsqu'il a créé la situation conflictuelle, en licenciant par exemple, serait détenteur d'éléments déterminants pour la solution du litige.

Les articles L. 122-14-3 et R. 516-45 du Code du Travail font déjà obligation à l'employeur de communiquer au juge les éléments sur lesquels il a fondé le licenciement pour motif économique du salarié qui l'a cité devant le Conseil de Prud'hommes, le salarié étant informé par le greffe qu'il peut prendre connaissance ou copie des éléments transmis.

Dans le même ordre d'idée, ne serait-il pas concevable que, dès lors que la charge de la preuve pèse sur le défendeur (existence d'une faute grave ou lourde, principalement), ce soit à celui-ci de communiquer en premier ?

Afin de mesurer l'accueil qui serait réservé à un tel renversement partiel de l'initiative de la communication, et de recueillir les justifications présentées à l'appui de l'une ou l'autre thèse, nous avons interrogé les différents participants du procès, dont les réponses se ventilent comme suit :

Graphique 87 - Qui devrait communiquer en premier ?



Le maintien de la solution classique (communication du demandeur en premier) recueille la majorité des suffrages chez les conseillers employeurs, les juges départiteurs et les avocats. Les conseillers salariés et les défenseurs syndicaux paraissent plus hésitants. Le taux de non réponse est très élevé pour toutes les catégories intéressées, qui ont sans doute eu du mal à mesurer la portée exacte d'une modification qui imposerait au défendeur de produire en premier, dès lors qu'il a la charge de la preuve.

Les observations qui suivent expriment assez bien les difficultés inhérentes à un tel système :

« La plupart du temps, aucune partie ne supporte à elle seule la charge de la preuve : devra-t-on dire à chacune de communiquer en premier sur les points qu'elle doit prouver ? »

Conseiller employeur, Section Industrie

« Tout autre système que la communication en premier du demandeur serait impossible à gérer, ce qui n'empêche pas le demandeur de procéder à une nouvelle communication après avoir pris connaissance des éléments de la partie adverse, notamment lorsque celle-ci est débitrice de la charge de la preuve ».

Avocat, clientèle salariés, Paris

« Le plus simple est de laisser le bureau de conciliation calculer un délai suffisant entre la communication du défendeur et l'audience de plaidoiries, lorsque l'on sait que cette communication a de fortes chances d'appeler une réponse du demandeur ».

Avocat, clientèle employeurs, Montpellier

« Mieux vaut un système du type de celui institué par l'article R. 516-47 du Code du Travail pour les licenciements économiques : on ne fait pas communiquer l'employeur en premier à la partie adverse, mais on lui demande de fournir au greffe les éléments sur la base desquels il a pris sa décision. On pourrait faire la même chose lorsque c'est lui qui a la charge de la preuve. Au salarié de venir en prendre connaissance, avant même l'audience de conciliation. Ensuite, on communique dans l'ordre habituel ».

Avocat, clientèle mixte, Narbonne

Cette dernière proposition rappelle que l'indice de satisfaction, à l'égard du système institué par l'article R. 516-47 précité, est légèrement positif, selon les déclarations que nous ont faites les conseillers employeurs et salariés, mais sans que se soit dégagée une majorité écrasante (51,8 % de conseillers salariés, 55 % d'employeurs : cf. tableau C-13 en Annexes, p. 291), les indécis étant nombreux (26,7 % des salariés, 28,9 % des employeurs, ibidem).

L'amélioration de l'information de la partie adverse ne passe pas seulement par les propositions qui viennent d'être examinées,

même si elles ont leur importance. Le respect des délais de communication est au cœur des préoccupations. Faut-il, pour y parvenir, institutionnaliser la communication réciproque, forme de mise en état ?

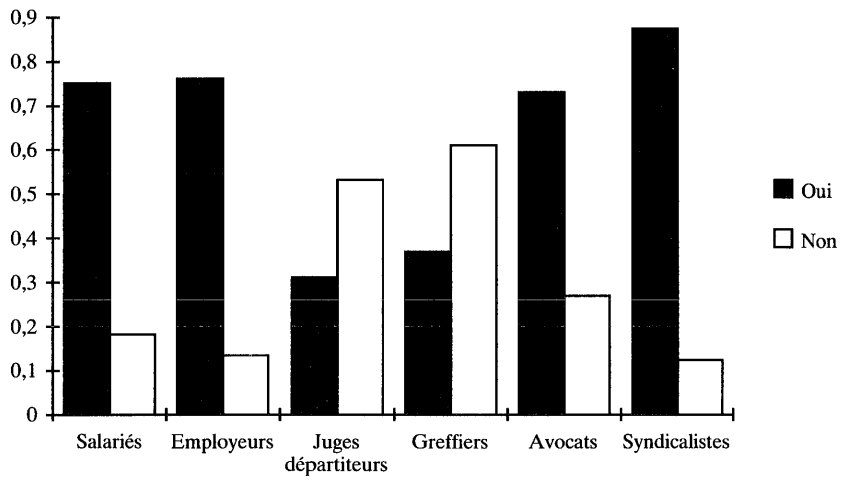
Institutionnaliser la communication réciproque ?

Trois questions principales ont été posées relatives à l'opportunité d'organiser de façon plus rigoureuse la constitution et l'échange des dossiers avant l'audience de plaidoiries : faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication de pièces, la mise en place d'un système de mise en état, ou d'un contrat de procédure ?

Imposer la fixation d'un ou plusieurs délais de communication ?

La réponse de la grande majorité des acteurs du procès est positive. La plupart estiment qu'une telle fixation est indispensable à la mise en état de l'affaire et que l'on ne rencontre pas de dossiers pour lesquels ce ne serait pas nécessaire. Pourquoi, dans ses conditions, ne pas rendre cette fixation systématique ?

Graphique 88 - Faut-il imposer la fixation de délais de communication ?



Seuls les magistrats professionnels et les greffiers n'estiment pas utile de modifier l'article L. 516-20-1 du Code du Travail de façon à ce que sa formule devienne : « Le bureau de conciliation fixe, ou doit fixer, le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions ». Ils paraissent plus sensibles à la nécessité de conserver une certaine souplesse à la

disposition du juge, et font en général le constat que rendre obligatoire ce qui est déjà pratiqué dans la quasi-totalité des Conseils serait bien inutile.

A dire vrai, lorsque l'on examine plus attentivement les réponses des partisans comme des adversaires d'une telle obligation, on a le sentiment que ce n'est pas l'obligation pour le juge de fixer le délai qui pose problème, mais plutôt l'éventualité des sanctions en cas de non-respect.

« Rendre obligatoire la fixation de délais de communication, pour y déroger ensuite au cas par cas ?... »

Juge départiteur

« C'est un vœux pieux, les avocats ne les respecteront pas ! »

Conseiller salarié, section Agriculture

« Oui, mais sans pour autant déclarer nulle toute production tardive, puisque les débats ne sont pas clos avant la fin de l'audience de jugement. Les parties sont d'ailleurs libres de se présenter à l'audience avec des témoins dont l'audition est par nature susceptible d'introduire dans le débat des éléments de preuve nouveaux ».

Avocat, clientèle salariés, Paris

C'est sans doute, et de loin, la question des sanctions qui divise le plus les participants au procès. N'ayant pas suffisamment été précis dans le libellé de l'interrogation, de manière à faire apparaître s'il leur semblait souhaitable d'**imposer au juge lui-même la prise de sanctions, en cas de non-respect des délais,** telle que la mise à l'écart des pièces, il ne nous est pas possible de quantifier leurs opinions sur ce point. Tout au plus peut-on faire part des tendances observées, et des justifications apportées.

Deux grands courants s'opposent autour de la souplesse et de la rigueur face aux dépassements de délais.

Les partisans de la souplesse comptent une forte majorité parmi les avocats, qu'ils soient en demande ou en défense. Au delà de la difficulté à gérer leur calendrier, l'argument le plus souvent invoqué est le suivant :

« Le procès prud'homal n'est pas un procès ordinaire. Il reste vivant jusqu'à la dernière minute. Les éléments de preuve peuvent ne faire leur apparition qu'à la veille de l'audience : un témoignage, une attestation, que l'on ne pouvait obtenir, deviennent désormais possibles, parce que leur auteur a quitté l'entreprise, ou parce que les salariés, une fois passé le choc de la rupture, retrouvent une vision plus sereine et objective des événements. L'essentiel est la manifestation de la vérité ! »

Avocat, clientèle employeur, Montpellier

Les partisans de la rigueur comptent leurs membres pour l'essentiel parmi les Conseillers Prud'hommes eux-mêmes. La lecture

des observations formulées ne fait pas ressortir un clivage entre conseillers employeurs et salariés, comme on le prétend parfois (les premiers seraient tentés d'accorder systématiquement des renvois, considérés comme bénéfiques à l'employeur, les seconds voudraient mettre systématiquement à l'écart). En réalité, les propos révèlent que la communication tardive n'est pas l'apanage des uns plutôt que des autres, et que les conseillers ont le souci, quelque soit le collège d'origine, de traiter les dossiers dans des délais raisonnables, et de rationaliser le déroulement des audiences.

On trouve donc des propos rigoureux aussi bien sous la plume de employeurs que des salariés :

« L'allongement anormal de certaines procédures provient essentiellement des demandes de report des avocats, souvent pour des motivations fantaisistes, et ce la veille ou 24 heures avant le déroulement de l'audience. Il faudrait pouvoir sanctionner ces abus ! »

Conseiller employeur, section Commerce

« Il faudrait sanctionner sévèrement et pécuniairement (par des astreintes notamment) ceux qui ne se conforment pas aux décisions de justice que sont les dates de communication, les dates d'audiences et de renvoi ».

Conseiller salarié, section commerce

« Limiter le nombre de renvois aurait l'avantage de raccourcir le temps de la procédure qui est dû seulement au bon vouloir des parties. Je ne veux pas dire qu'il faille aller vite, car je crois qu'il faut un certain temps entre le dépôt de la demande et l'audience de jugement, pour calmer les esprits des deux parties (6 mois serait un bon temps) ».

Conseiller employeur, section Activités diverses

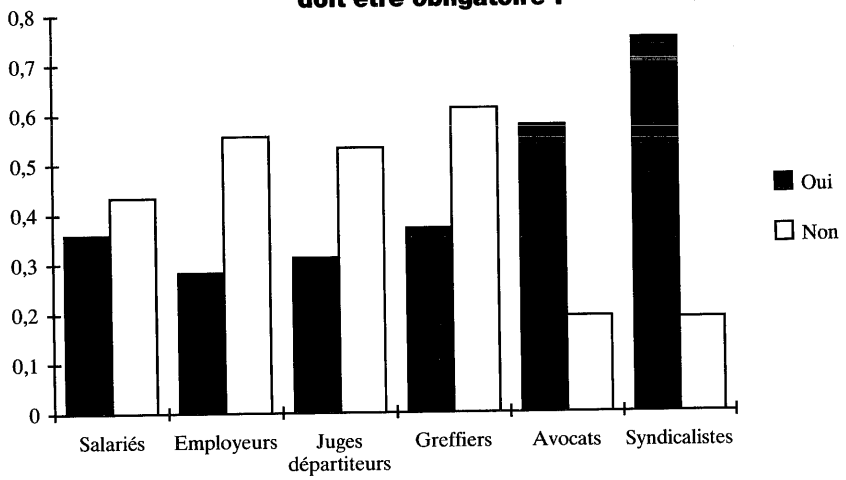
Les partisans d'un renforcement des sanctions font diverses propositions :
- limiter le nombre de renvois à un chiffre maximum (un en général) ;
- imposer la mise à l'écart (modifier en ce sens l'article 135 du NCPC) ;
- radier et n'admettre la reprise qu'à la condition de fournir la preuve de la communication, etc.

Sont également évoquées des solutions qui s'apparentent à une mise en l'état institutionnalisée.

Imposer un système de mise en état ?

Les magistrats, conseillers prud'hommes et juges départiteurs, approuvés en cela par les greffiers, se montrent plutôt réticents à l'institutionnalisation d'une mise en état.

Graphique 89 - Croyez-vous qu'un système de mise en état doit être obligatoire ?



Si les partisans d'une mise en état organisée y voient le moyen d'éviter des renvois lors des audiences de jugement, ses adversaires redoutent surtout un allourdissement inutile de la procédure :

« Cela se traduirait par un allongement des délais et du jugement, préjudiciable dans tous les cas aux demandeurs et souvent aux défendeurs. La mise en état est par contre bénéfique aux auxiliaires de justice ».

Conseiller salarié, section Industrie

« La procédure prud'homale a fait ses preuves. Elle satisfait employeurs et salariés. Sa simplicité tout autant que sa rigueur sont appréciés par les magistrats qui jugent les conflits prud'homaux. Gardons-nous bien de la modifier et de la compliquer, à moins que certains aient derrière la tête de remplacer le paritarisme par des juges professionnels... »

Conseiller employeur, section Commerce

« Les expériences tentées en ce domaine ne me paraissent pas convaincantes. La mise en état, loin de favoriser un règlement rapide des litiges, allonge les délais d'évacuation des affaires.

Elle est certes appréciée des auxilliaires de justice, qui en usent et en abusent, mais elle est déconcertante pour les parties qui se présentent seules ».

Greffier en chef

Les avocats et les syndicalistes se montrent plus accueillants à l'égard d'un tel système. Les arguments (diminution des renvois, meilleur respect du contradictoire, dossiers de meilleure qualité à l'audience de jugement) nous sont désormais trop connus pour qu'il soit utile d'y

revenir. Ils contrastent cependant avec la force, voire la véhémence des propos tenus par les adversaires de la formule ;

« Une mise en état ? Surtout pas, c'est une catastrophe ! Le coût réel du procès devrait être multiplié par 5 compte tenu de la fréquence et de la répétition de ces audiences ».

Avocat, clientèle salariés, Montpellier

« Une procédure orale n'a pas à être mise en état, sauf à contraindre les parties à faire des notes écrites, c'est-à-dire à conclure. C'est la présence des parties qui assure la contradiction. L'oralité n'est pas seulement un mode d'accès simplifié à une juridiction, c'est un mécanisme judiciaire d'établissement des éléments de fait propres à permettre au juge de former sa conviction dans un système où la preuve est libre ».

Avocat, clientèle salariés, Paris

« Qui dit mise en état, dit clôture. Or ce qui prime doit être la possibilité de faire apparaître la vérité. Une partie ne sait pas toujours qu'une pièce est essentielle ou a pu avoir des difficultés à se la procurer. Elle doit pouvoir être produite même au dernier moment ».

Avocat, clientèle employeurs, Montpellier

En bref, trois écueils sont mis en évidence par les adversaires de la mise en état : la contrainte d'une ou plusieurs audiences supplémentaires, la quasi obligation de conclure par écrit, et la crainte d'une ordonnance de clôture.

Il nous a paru intéressant de rapporter ici de larges extraits d'une proposition qui nous a été envoyée par un conseiller prud'homme, témoignage du haut degré de réflexion auquel les problèmes que nous évoquons ont conduit nos magistrats élus. Nous ne doutons pas qu'une telle proposition suscite un débat particulièrement animé :

« Modification de l'article R. 516-6 du Code du Travail et création d'autres articles :

R. 516-6 – La procédure est orale.

Toutefois, il peut, à la demande des parties, ou en accord avec elles, ou même d'office, être institué d'autres formes de procédure instituant une mise en l'état.

R. 516-6-1 – En bureau de conciliation, les parties conviennent entre elles des délais réciproques de communication des pièces. En cas de difficultés, ces délais sont fixés d'office.

Le bureau de conciliation fixe ensuite soit une date de clôture, soit une date d'audience de clôture. Il désigne un ou deux conseillers rapporteurs qui sont chargés de suivre la mise en état.

R. 516-6-2 – S'il y a eu fixation d'une date de clôture, les parties peuvent jusqu'à cette date, faire part aux conseillers rapporteurs

des difficultés rencontrées en les informant par tout moyens et par le canal du secrétariat-greffe.

La date étant échue, les conseillers rapporteurs, assistés du secrétaire-greffier, fixent la date d'audience de jugement, ou prennent les mesures qu'imposent les difficultés rencontrées.

Les parties sont informées des décisions prises par le secrétariat-greffe.

R. 516-6-3 – S'il y a eu fixation d'une date d'audience de clôture, celle-ci est tenue au jour et heure fixés, par les conseillers-rapporteurs, assistés du secrétaire-greffier.

Les parties sont tenues à comparaître, afin d'expliquer le cas échéant les difficultés rencontrées.

La date de jugement est alors fixée, ou de nouvelles mesures sont édictées et une nouvelle date d'audience de clôture est fixée...

R. 516-6-4 – Le bureau de conciliation ne peut faire application d'office des dispositions découlant du second alinéa de l'article R. 516-6, que si des avocats sont présents ou se sont manifestés...

Sans remettre en cause les dispositions du premier alinéa de l'article R. 516-6, il peut d'office être fixé de la seule date de clôture en l'absence d'Avocats.

La mise en l'état impose aux seuls avocats d'établir des conclusions écrites... »

Conseiller employeur, section Encadrement, président du Conseil

Il est évident qu'en rapportant cette proposition, nous n'entendons nullement l'accompagner de la moindre approbation ou désapprobation. Il s'agit simplement de témoigner ici de la richesse et de la diversité des reflexions que suscite, auprès de tous les intéressés, le souci d'améliorer le fonctionnement de l'institution prud'homale.

De ce point de vue, le témoignage ne serait pas fidèle, si nous n'évoquions la préoccupation et le souhait, fréquemment formulé, de greffiers en chefs des Conseils :

« Donner au personnel permanent, troisième élément de la juridiction, la possibilité de mettre en état les procédures, de contrôler les bordereaux d'échange de pièces et notes, de sanctionner éventuellement de manière administrative les retards et les moyens dilatoires utilisés par les parties pour "bloquer" un dossier, de renvoyer en bureau de jugement pour qu'ils puisse trancher, en toute connaissance de cause ou tirer les conséquences des carences signalées.

En conclusion, utiliser au mieux les compétences et les capacités des fonctionnaires ayant choisi de travailler dans une juridiction paritaire en leur laissant une marge d'initiative proportionnelle à la connaissance du milieu social conflictuel dans lequel ils baignent ».

Greffier en chef

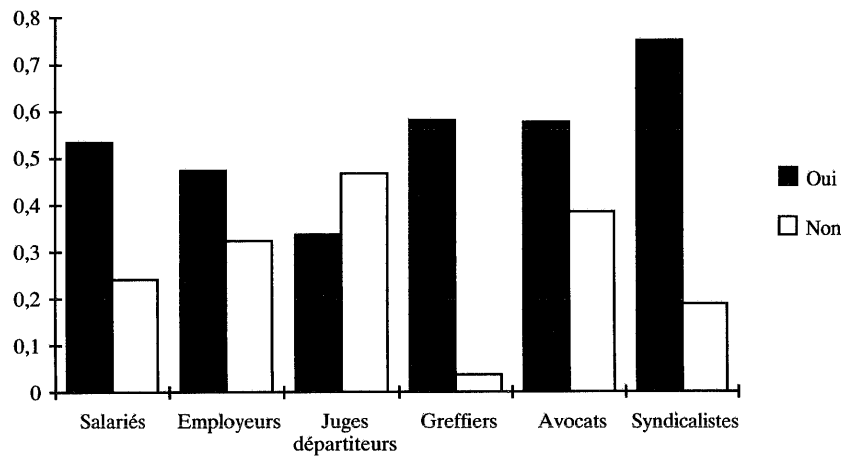
Nous ne doutons pas que les propos cités fassent bondir certains. Ils ne sont sans doute pas révélateurs de la tendance de la majorité des greffiers, dont on a vu qu'elle ne semble pas souhaiter l'instauration généralisée d'une mise en état. Mais cette opinion revient assez souvent pour qu'elle mérite d'être signalée.

Si globalement la mise en état ne semble pas recueillir les faveurs d'une grande partie des acteurs prud'homaux, en est-il de même pour la généralisation des contrats de procédure ?

Imposer un contrat de procédure ?

L'idée qu'un contrat de procédure, donnant aux parties le choix de dates de communication qu'il leur faille ensuite respecter sous peine de sanctions, doive obligatoirement leur être proposé, parait recevoir un accueil majoritairement favorable de la plupart des participants du procès prud'homal.

Graphique 90 - Pensez-vous qu'il faille imposer un système type « contrat de procédure » ?



Seuls les juges départiteurs, moins concernés, n'y sont guère favorables. Ils font preuve d'un certain scepticisme sur le respect du contrat ou estiment qu'il faut se contenter de proposer. Il est vrai que la formulation de notre question était maladroite : elle pouvait se comprendre comme suggérant d'imposer aux parties l'acceptation d'un contrat de procédure (cette contrainte étant quelque peu contradictoire avec l'idée de contrat, encore que nous y sommes habitués en divers domaines), ou d'imposer au juge d'en faire la proposition, ce qui était le sens initial de notre propos.

L'objection de l'inefficacité du système, faute de la possibilité

réelle de le sanctionner, en dehors de l'utilisation des textes existants déjà, est fréquemment opposée par les adversaires de ce système :

« Que peut apporter un "contrat" dont la violation ne sera pas sanctionnée ? On dispose bien de l'arsenal habituel : caducité, radiation, mise à l'écart, jugement en l'état. Mais on ne peut nous contraindre à les utiliser. On se retrouve alors dans la même situation qu'en se contentant d'utiliser R. 516-20-1 »

Conseiller salarié, section Industrie

D'autres réaffirment leur opposition farouche à tout ce qui pourrait ressembler à une ordonnance de clôture ou à l'obligation de produire des écrits. On se reportera utilement aux déclarations précitées, principalement des avocats (cf. *supra* p. 167 et 169).

Les partisans du contrat de procédure insistent en revanche sur la responsabilisation des parties :

« Un tel contrat aurait le mérite de fixer les responsabilités de chacun, de prévenir les carences à intentions procédurières, et de bien informer les parties non assistées, souvent ignorantes de la procédure ».

Conseiller employeur, section Activités diverses

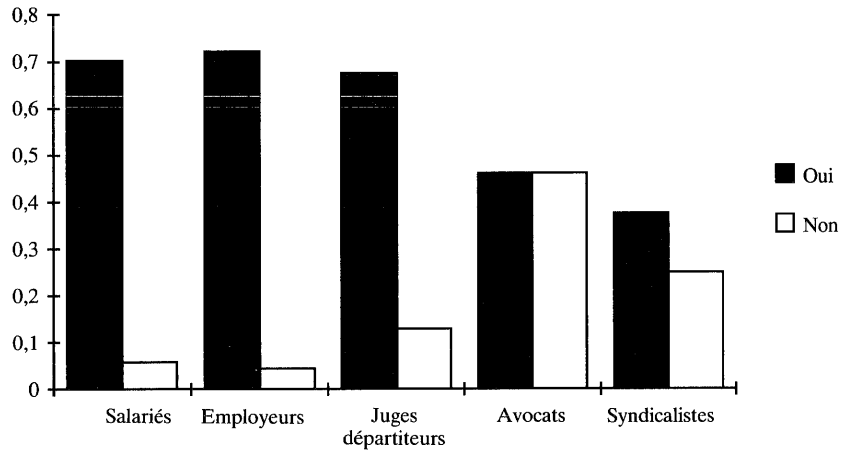
Au terme de ce « sondage d'opinion » sur les modifications envisageables de notre système procédural, une brève synthèse s'impose :

– diverses règles ne devraient pas, selon la majorité des intéressés, être modifiées : le contenu des convocations en conciliation et en référé, l'assistance des parties en concilation, l'antériorité de la communication au demandeur ;
– les avis sont partagés sur l'obligation de conclure par écrit ;
– ils sont plutôt hostiles à l'instauration généralisée d'un système de mise en état ;
– l'obligation de fixer des délais de communication de pièces est très majoritairement bien accueillie ; la question de savoir s'il convient de faire preuve de plus de rigueur, dans la sanction de leur non-respect, oppose de façon caractérisée les conseillers, qui y sont généralement favorables, tous collèges confondus, aux avocats ;
– la mise en place d'un contrat de procédure recueille une « petite » majorité.

Interrogés sur le point de savoir si le système actuel leur paraît assurer une conciliation satisfaisante des principes d'oralité et de contradiction, les conseillers prud'hommes et les juges départiteurs répondent pour plus des deux tiers par l'affirmative, tandis que les défenseurs sont plus partagés (cf. Graphique 91).

Quelques extraits des réponses que les uns et les autres nous ont envoyées permettent de se faire une idée de ce qui justifie les divergences d'opinion sur l'économie d'ensemble du système.

Graphique 91 - Pensez-vous que le système actuel préserve bien les principes d'oralité et de contradiction ?



Le système est-il satisfaisant ?

« Certainement, et mieux que si l'on y ajoute les modifications que vous proposez, qui amèneraient pour certaines plus de lourdeur, et changeraient l'instance prud'homale d'une affaire des parties en affaire inquisitoire ».

Conseiller employeur, section Commerce

« Oui. Surtout, ne rien changer qui limite la marge d'appréciation du Conseil. Ça marche pas trop mal comme ça ! De grâce, ne rendez rien de plus obligatoire ! »

Conseiller employeur, section Activités diverses

« Oui, à condition que les textes soient appliqués, ce qui n'est pas le cas. La contradiction est assurée, dans le cadre de l'oralité, par une communication préalable des pièces détenues, ce qui est prévu, et par la comparution personnelle des parties aussi bien en conciliation qu'au bureau de jugement, ce qui est également prévu. Le défaut de comparution au bureau de jugement prive les parties, le plus souvent le salarié, d'une instruction effective à l'audience dans le cadre des pouvoirs du président et à travers les règles propres à l'oralité, qui permettent non seulement d'interroger et confronter, mais aussi de tirer des hésitations ou du silence d'une partie, des conséquences, souvent décisives, qui ont valeur d'éléments de conviction, donc de preuve ».

Avocat, clientèle salariés, Paris

« Non. Trop de gens, justiciables et même conseillers, pensent que l'oralité constitue une exception au principe de la contradiction et dispense le demandeur de faire connaitre à son adversaire ses arguments à l'avance ».

Conseiller employeur, section Commerce, président du Conseil

« L'oralité est un leurre, et une cause de perte de temps ».

Juge départiteur

« L'oralité est un luxe que l'on ne peut pas s'offrir lorsque l'on croule sous les dossiers ».

Juge départiteur

« Le NCPC garantit très bien les principes, mais on assiste à une dérive paperassière contre laquelle il est urgent d'agir. Les complications administratives, reports d'audience, mémoires et autres pièces pseudo-juridiques sont le gagne pain des avocats. La justice prud'homale gagnerait à être dépouillée de tout ce formalisme, en donnant une absolue priorité à la comparution personnelle et à l'oralité ».

Conseiller salarié, section Encadrement, président du Conseil

Satisfaction et mécontentement, comme on le constate, ne sont pas l'apanage de tel ou tel collège au sein des Conseils de Prud'hommes. Un clivage plus précis apparait entre les avocats, qui recoupe à peu près celui de la demande, plutôt favorable au système actuel, et celui de la défense, plutôt hostile. Mais ce n'est là qu'une approche très schématique. La réalité est bien plus nuancée.

Est-il possible d'esquisser quelques éléments de réflexion, qui pourraient servir de guide à des réactions, en quelque sens que ce soit, face aux pratiques actuelles ?

Chapitre II

Réflexions

Préliminaire

Les réactions qui viennent d'être étudiées, face à d'éventuelles modifications d'ordre procédural, montrent à quel point la conciliation de l'oralité et de la contradiction repose sur un équilibre subtil, qu'il serait bien difficile d'affecter profondément.

Chacun de ces deux principes défend des intérêts qui ne sont pas ceux d'un groupe ou d'un plaideur déterminé. Ils sont au service de chacun, en même temps que d'un intérêt qui transcende celui des seules parties : la bonne administration de la justice. La satisfaction globale exprimée par une forte majorité des acteurs du procès prud'homal, dès que l'on quitte le terrain de l'appréciation de chaque règle particulière pour embrasser l'ensemble, est l'expression de cette interdépendance des deux principes et de la relative « neutralité » de leurs objectifs.

Ainsi nous est-il apparu inutile, et peut-être vain, de s'interroger plus avant sur des propositions de réforme qui bouleverseraient profondément le système actuel, en faisant disparaître totalement l'un des principes. Il y aurait là un choix politique qu'il ne nous appartient pas d'apprécier.

Mais celà ne signifie pas pour autant qu'aucun aménagement ne soit envisageable, qui se fixe pour objectif de préserver l'essentiel des intérêts que protègent chacun des principes. Il nous appartient alors, dans le cadre de l'étude qui nous a été confiée, non pas d'en apprécier l'opportunité, ce qui excéderait notre mission, mais d'en clarifier les enjeux et d'en mettre en évidence la compatibilité avec le droit existant. Sans doute nous incombe-t-il également de mettre en lumière les éléments d'une démarche qui puisse être commune aux acteurs concernés et permette l'expression de la volonté de coopération qui anime, et se doit d'animer, le fonctionnement de l'institution prud'homale.

C'est dans cette perspective que nous avons cherché à formuler les clarifications indispensables, à mettre en évidence les instruments de conciliation des principes existants, et à examiner les moyens d'expression d'une nécessaire volonté de coopération.

Les clarifications nécessaires

Il y a des maux, dans le procès prud'homal, que personne ne peut nier. Témoignages et chiffres les ont suffisamment mis en lumière. L'oralité est alors invoquée, pour justifier ou condamner. Mais de quelle oralité parle-t-on ? Et est-il bien sûr qu'elle ait la portée que l'on veut bien lui donner ?

De quelle oralité parle t-on ?

On retrouve ici la distinction présentée en première partie (cf. *supra*, p. 15 et s.) entre l'oralité dans la procédure et l'oralité de la procédure. Il est désormais possible de l'observer à la lumière des pratiques et des opinions les concernant toutes deux.

L'oralité dans la procédure

Débats oraux et comparution en personne sont ressentis comme une nécessité en matière prud'homale, malgré l'opinion contraire de certains avocats. Ils sont le garant de la conciliation encore possible, même si les chiffres actuels ne rendent pas optimistes, et d'une meilleure manifestation de la vérité.

Cette oralité ne fait courir aucun risque à la contradiction : elle est même plutôt l'un des moyens d'en assurer le respect. On comprend que, du point de vue qui nous préoccupe, ne soit pas ressentie l'opportunité d'en assouplir l'obligation.

Mais on ne peut nier pour autant les difficultés de la comparution personnelle. La dispense liée à l'existence d'un motif légitime constitue alors une indispensable souplesse. Mais si l'on veut que l'issue de secours ne devienne la sortie principale, peut-être convient-il de clarifier les règles qui déterminent celui qui peut comparaître, le problème ne se posant évidemment que pour les personnes morales, donc pour l'employeur. Il conviendrait également de se mettre d'accord sur le moyen de parvenir à cette clarification.

Quant à la détermination de la personne physique qui peut comparaître, il peut sembler qu'exiger la présence du représentant légal de la personne morale soit à la fois excessif et sans intérêt. Il convient sans doute mieux d'accepter la présence d'un cadre disposant d'un mandat pour concilier et occupant des fonctions qui lui donnent une connaissance de l'affaire litigieuse. Celui-ci ne serait donc pas le représentant de l'employeur : il comparaîtrait au nom de celui-ci, ce qui n'excluerait pas l'assistance, par ailleurs. Il s'en suivrait que le motif légitime de non comparution devrait être apprécié différemment, en

quelque sorte à un double niveau : le PDG d'une importante société anonyme ne peut être admis à ne pas se présenter en conciliation qu'en justifiant à la fois de l'absence de préposé compétent pour le faire et d'un motif personnel légitime, souverainement apprécié par le juge ; s'il existe en revanche un préposé compétent, c'est à lui de comparaître, ou de justifier du motif légitime.

Quant à la voie de cette clarification, on peut toujours imaginer l'intervention des pouvoirs publiques, législateur ou plus simplement gouvernement. N'est-il pas vrai qu'en France, tout se termine par une bonne loi... Mais peut-être le juge peut-il se contenter de son propre pouvoir, en transposant à la comparution la règle posée par l'article L. 513-1 alinéa 5 du Code du Travail, qui assimile à un employeur « les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité, établie par écrit ».

Aucun système ne sera jamais, à cet égard comme en beaucoup d'autres, miraculeux. L'excès de rigueur comme l'excès de souplesse vident la tentative de conciliation de sa substance. On ne se concilie que si l'on est présent. On ne se concilie pas sous la contrainte. Sans doute faut-il avoir présent à l'esprit ce dilemme avant de tenter quoique ce soit qui préserve ou réactive la comparution en personne.

L'oralité de la procédure

L'oralité de la procédure n'est rien d'autre que la dispense d'écrit. Mais c'est déjà beaucoup. Elle est un cadeau pour celui qui ne sait écrire, et empoisonné s'il ne sait parler. C'est un choix qui lui est offert du moyen d'expression qui lui convient le mieux.

Mais en dispensant les parties de produire des notes écrites, on leur donne la possibilité de ne pas informer l'adversaire de leurs arguments. L'atteinte au contradictoire appellera une sanction, qui nécessairement entravera la bonne marche du procès. Il est possible de s'en accommoder, ou de vouloir à l'inverse procéder à l'éradication du mal.

Faut-il, si l'on s'engage dans cette voie, rompre avec la dispense de l'écrit ? Trois observations viennent aussitôt à l'esprit.

La première est un constat : bien que la pratique se soit chargé, dans la grande majorité des cas, de rendre l'écrit indispensable, l'expérience montre, et nous en avons fourni des témoignages, qu'il n'est pas encore à la portée de tous.

La deuxième est l'expression d'une crainte : l'obligation de l'écrit conduit à l'assistance obligatoire. On ne peut s'empêcher de penser à tous ceux que le coût d'un procès éloigne de la justice ou peut mettre en difficulté. Avons-nous les moyens de rendre cette assistance possible ? L'un n'ira pas sans l'autre.

La troisième est la marque d'un certain scepticisme : la solution médiane consistant à ne rendre la rédaction de notes ou de conclusions obligatoire que pour les personnes assistées ou représentées n'est-elle pas inutile et inefficace ? Inutile, parce que les défenseurs utilisent quasiment tous l'écrit. Inefficace, parce que les risques d'atteinte au contradictoire existent autant avec les uns qu'avec les autres, sauf à soutenir que les manœuvres déloyales sont la prédilection des défenseurs.

Ne vaut-il pas mieux laisser les nécessités de l'argumentation structurée, couchée par écrit pour mieux convaincre le juge, faire œuvre de réforme ? Est-ce vraiment dans l'argumentation de dernière minute que se cache le spectre de l'atteinte au contradictoire ? Ou ailleurs ?

Quelle est la portée exacte de l'oralité ?

Là encore, un certain nombre de clarifications s'imposent, relatives à ce que permet exactement l'oralité, qui risque de porter atteinte au contradictoire.

L'oralité ne se confond pas avec la recevabilité des demandes nouvelles

Il est vrai qu'elle en facilite l'expression, puisque celui qui les formule se trouve dispensé d'établir un écrit et risque ainsi de ne pas en informer son adversaire en temps utile, de manière à lui permettre d'organiser sa défense.

Mais dans ce cas la conciliation de ce principe avec la contradiction est simple et ne devrait pas poser de problème réel : le renvoi est la seule solution possible. Le défendeur n'est pas gêné, a priori, dès lors qu'aucune mesure provisoire n'est susceptible d'être ordonnée sur le fondement d'une telle demande inopinée. Le demandeur, quant à lui, ne saurait s'en plaindre, puisqu'il en a pris l'initiative.

Il y a d'ailleurs là une source de régulation, qui peut expliquer que les demandes nouvelles ne soient guère fréquentes en bureau de jugement ou à la veille de son audience. Il n'en est évidemment pas de même lorsque l'on est en conciliation ou au lendemain. L'inflation de la demande peut bien sûr être perçue comme un problème, en soi. Mais la contradiction doit pouvoir être assurée sans difficultés.

L'oralité ne signifie pas que les notes et pièces n'auraient pas à être communiquées

On entend souvent dire que la procédure étant orale, il importe peu que des documents soient communiqués le jour même de l'audience.

L'affirmation est évidemment fausse pour les pièces : l'oralité ne peut dispenser de les communiquer. Si elles ne l'ont pas été, la mise à l'écart est la solution normale. Le renvoi ne s'imposera jamais, à moins que les pièces ne soient produites à l'appui d'une demande nouvelle : sa recevabilité, et non pas l'oralité de la procédure en soi, obligera en effet à renvoyer.

L'affirmation est sans doute à nuancer pour les notes et conclusions. S'il est vrai qu'on ne peut imposer la rédaction d'un écrit, sa transmission au juge est subordonnée à la communication préalable à l'autre partie. A défaut, la contradiction n'ayant pas été respectée, le juge devra écarter les documents non communiqués, ou rouvrir les débats.

Mais l'oralité signifie qu'on ne peut écarter les arguments exposés à la barre sur le seul fondement de la communication tardive de l'écrit qui les récapitule

La transmission tardive de conclusions à l'adversaire n'autorise pas la mise à l'écart de ses arguments et donc des prétentions qu'ils sous-tendent. Le juge n'a le choix qu'entre deux solutions : organiser un débat contradictoire au cours même de l'audience, si la partie « surprise » est en mesure de répondre aux arguments évoqués, ou renvoyer l'affaire.

L'absence de communication ou la communication tardive des argumentations font courir au demandeur le risque du renvoi, qui ne pénalise que lui. On peut donc supposer que lui-même n'en abusera pas. Son défenseur peut évidemment avoir des raisons de communiquer tardivement, qui ne sont pas dictées par l'intérêt ou le souhait de son client, mais par le seul encombrement de son cabinet. Le problème n'est plus alors lié à l'oralité proprement dite, et l'on peut se demander si le remède est à trouver dans les règles procédurales.

A l'inverse le défendeur peut être tenté de communiquer tardivement. Alors les instruments de conciliation de l'oralité et de la contradiction vont devoir être utilisés.

S'en rappeler l'existence, tout en s'interrogeant sur leurs éventuelles limites, juridiques ou techniques, est nécessaire.

Les instruments existants

Le droit offre aux Conseillers Prud'hommes, dans leur recherche d'une conciliation entre une procédure orale et le principe de la contradiction, des moyens parfois insoupçonnés ou inutilisés. Les pratiques institutionnalisées qu'ils ont développées méritent d'être examinées à leur lumière.

Un dispositif déjà très complet existe. Mais son utilisation doit sans doute faire l'objet d'une reflexion attentive.

Nous avons longuement exposé les procédés que le Code du Travail et le Nouveau Code de procédure civile mettent à la disposition du juge pour inviter les parties à respecter le principe de la contradiction, sans que soit méconnue l'oralité de la procédure (cf Première partie, p. 42 et s.) : la fixation de délais de communication (art. R. 516-20-1 et R. 516-47 du CT), l'injonction de produire (art. 11 et 133 du NCPC), la mise à l'écart des pièces non communiquées en temps utile (art. 135 du NCPC), la caducité (art. R. 516-16 et R. 516-26-1 du CT, 468 et 469 du NCPC), la radiation (art. 381 et 470 du NCPC), le jugement réputé contradictoire (art. 468 et 469 du NCPC), le renvoi et la réouverture des débats.

Nous ne reviendrons donc pas sur cet arsenal de mesures. Nous nous contenterons d'une observation et d'une interrogation.

Une observation : il n'est pas toujours reconnu à l'existant sa pleine portée

Deux exemples pour s'en convaincre :

– est-il exact de prétendre qu'aucune sanction n'existe de la violation des articles R. 516-20-1 et R. 516-47 du Code du Travail, qui tantôt permettent, tantôt imposent la fixation de délais de communication ? Chaque fois qu'un pouvoir est donné au juge prud'homal, il n'est pas nécessaire de l'assortir de sanctions, dès lors que les dispositions du Nouveau Code de procédure civile les fournissent, et qu'elles ne sont pas en contradiction avec celles spécifiques aux Prud'hommes. Les juges ont le pouvoir d'utiliser ce qui existe ;

– est-il bien sûr que les défenseurs n'ont pas à communiquer à l'adversaire leurs cotes de plaidoiries ? L'article R. 516-20-1 précité permet au juge de fixer le délai de communications des notes que les parties comptent produire. Qui peut prétendre que les mentions portées sur les sous-chemises d'un dossier remis au juge ne sont pas des notes ? Quel usage professionnel, totalement inconnu du plaideur non assisté, dispenserait d'une telle communication ? Faudra-t-il demander à la Cour de cassation de définir ce que dicte le sens commun (cf. Les propos de M^{e} Grunbach, lors du Colloque de Versailles précité p. 9, spec. p. 113) ?

Une interrogation : est-il nécessaire de compléter le dispositif existant ?

Nous ne reviendrons pas sur les opinions émises par les différents acteurs du procès prud'homal. Contentons-nous des quelques observations qui suivent.

Il n'est peut-être pas indispensable de rendre obligatoire ce qui se pratique déjà largement et est suffisamment attractif pour se passer de la contrainte d'un texte : l'on songe évidemment à la fixation de dates de communication.

Peut-être faut-il également se méfier de toute automaticité des sanctions, qui ôterait au juge son pouvoir d'apprécier ce qui convient le mieux à épuiser le contentieux pour lequel il a été saisi : le choix entre la mise à l'écart et le renvoi, par exemple, ne peut se laisser enfermer dans le carcan d'une solution réglementaire préétablie ; un système d'ordonnance de clôture est-il le mieux adapté à la physionomie du procès prud'homal ?

Mais n'est-il pas possible de poser des règles simples qui ne touchent en rien à l'oralité et sont d'un grand secours pour la loyauté du procès : pourquoi n'exige-t-on pas, par exemple, un bordereau de pièces transmises ?

L'impression générale est que les moyens existent, mais que les possibilités qu'ils offrent ne sont pas toujours exploitées, ou exploitables dans le contexte prud'homal. L'exemple des renvois est caractéristique de cette difficulté. Et pourtant, certaines expériences montrent qu'il n'est pas impossible d'utiliser à bon escient, de façon réfléchie et équilibrée, la technique existante.

Le demandeur ne communique pas, ou le fait tardivement ? Le renvoi peut être à longue durée : la pénalisation, connue, peut s'avérer dissuasive. Le défendeur ne communique pas, ou le fait au dernier moment ? Le renvoi peut alors être à brève échéance, pour décourager d'éventuelles manœuvre dilatoires. Un point de rencontre, une politique commune, ne sont-ils pas envisageables ?

N'est-ce pas dans cette voie que se sont engagés Conseils de Prud'hommes, Barreaux et Syndicats, qui ont mis en place des systèmes institutionnalisés de mise en état ? Quelles réflexions, d'ordre juridique essentiellement, suggèrent ces pratiques, dont l'utilisation a déjà été analysée ?

Les pratiques

La volonté de prévenir les incidents liés à la communication réciproque entre les parties, en se plaçant en amont de l'audience de jugement, a pris, dans de nombreux Conseils, la forme de la négociation et de la signature d'un contrat de procédure, ou / et de la mise en place d'un système organisé de mise en état.

Le contrat de procédure

L'efficience, au plan juridique, du contrat de procédure est fonction à la fois de ce qu'il peut contenir, et de la portée que l'on peut lui reconnaître.

Que peut contenir un contrat de procédure ?

Tant que le contrat de procédure se contente d'intégrer ce que le juge pourrait décider unilatéralement, il n'y a aucun problème. La fixation des dates de communication des pièces ou notes et de la date d'audience de plaidoirie, la prévenance des sanctions telles que la mise à l'écart de documents, la caducité, la radiation ou le jugement contradictoire, l'exigence d'une justification sérieuse pour obtenir un renvoi qui doit rester exceptionnel, peuvent devenir des clauses du contrat.

Mais les difficultés surgissent lorsque l'on quitte les rives rassurantes des pouvoirs du juge. Se profilera à l'horizon la silhouette souvent floue de l'ordre public, spectre ou ange gardien selon l'angle d'observation.

On ne peut déroger aux dispositions d'ordre public. Encore faut-il savoir ce qui peut être qualifié d'ordre public. L'oralité de la procédure, si l'on se rappelle la vigueur avec laquelle la Cour de cassation en affirme l'existence et en impose le respect, compte vraisemblablement parmi ces règles intangibles.

Il semble donc qu'un contrat de procédure ne puisse imposer aux parties de produire des notes ou conclusions écrites. Elles peuvent, bien sûr, être d'accord pour le faire, l'oralité n'étant qu'une faculté laissée à leur disposition. Mais peuvent-elles renoncer valablement, dans un contrat, au bénéfice de cette faculté. N'est-on pas en présence d'une renonciation anticipée à une disposition d'ordre public, nulle par conséquent ? A moins que l'on estime que, ce procès civil étant « l'affaire des parties », selon le « principe dispositif », celles-ci ont le pouvoir d'organiser leur information réciproque ? La question n'a jamais été posée en ces termes à notre juridiction suprême, sans doute parce que l'on ne sanctionne pas la violation du contrat de procédure, ainsi qu'on le verra dans un instant.

Il nous semble en revanche que rien ne s'oppose à ce que le contrat exige l'établissement d'un bordereau des pièces transmises, lorsque les parties choisissent d'en produire. L'oralité n'est pas en cause, et le contradictoire a tout à y gagner.

Quelle peut être la portée d'un contrat de procédure ?

Un accord n'est un véritable contrat que si la violation des engagements qu'il contient est susceptible d'être sanctionnée.

Au premier abord, tel paraît être le cas, puisque le contrat de procédure annonce des sanctions que le juge peut prendre. Mais c'est là qu'est le problème : pour que l'on puisse parler véritablement de contrat, il faudrait que le juge soit tenu d'appliquer les sanctions prévues.

Or, là encore, ne verra-t-on pas surgir l'obstacle de l'ordre public. La juridiction saisie n'est-elle pas souveraine dans le choix de la

sanction d'une violation des règles procédurales ? Est-il concevable que ce pouvoir soit laissé au choix des parties, qui en fixeraient les termes par les clauses d'un contrat s'imposant aux magistrats, sans même qu'ils puissent les interpréter, dès lors qu'elles sont claires et précises ?

Il nous semble bien douteux que le « principe dispositif », auquel nous faisions allusion il y a un instant, permette d'organiser ainsi les rapports de l'initiative des parties et des pouvoirs du juge. Si les parties ont seules l'initiative de saisir le juge, de mettre un terme à leur procès, ou d'en interrompre le cours par une radiation conjointement exigée, ou encore de choisir leurs preuves, elles ne peuvent sans doute pas imposer au juge de sanctionner tel manquement procédural, ni a fortiori, de quelle manière le faire. Seule la loi a le pouvoir d'imposer une solution plutôt qu'une autre.

Voilà un contrat bien curieux ! Les sanctions qu'il préconise existent en son absence. Et à l'inverse, sa conclusion ne permet pas de les imposer. A quoi peut-il donc servir ? A rien, sans doute, sur le plan juridique, mais à beaucoup, nous le verrons, dans une perspective de coopération entre les acteurs du procès prud'homal.

Les systèmes de mise en état

Deux techniques d'organisation d'une sorte de mise en état ont été adoptées en pratique, ainsi qu'on l'a déjà vu (cf. *supra* p. 129 et s.) : l'un s'inspire en quelque sorte du juge de la mise en état, l'autre, reposant sur les mêmes idées, en complète l'action par la tenue d'audiences spéciales à cette fin. Quels problèmes d'ordre juridiques peuvent poser ces pratiques ?

Le juge de la mise en état

Est-il juridiquement possible, en l'état actuel de notre droit prud'homal, de reconnaitre le pouvoir aux Conseils d'organiser, dans l'intervalle de l'audience de conciliation et de celle de jugement, la communication des pièces et notes, de façon à assurer la mise de l'affaire en état d'être jugée ?

Deux techniques appellent des observations.

La première consiste à désigner, en bureau de conciliation un ou deux conseillers rapporteurs, avec pour seule mission de suivre l'échange des dossiers entre les deux parties. Il ne s'agit pas de mettre en œuvre des mesures d'instruction, mais simplement de vérifier la communication des pièces et notes, et de la provoquer si besoin.

Ce système ne pose pas de problème particulier. Le bureau de conciliation peut définir avec précision la mission des conseillers rapporteurs, afin d'éviter qu'il ne l'outrepassent, en la limitant aux pièces et notes que les parties comptent produire. Les conseillers ainsi désignés peuvent user des pouvoirs qu'ils tiennent de l'article R. 516-23 du Code

du Travail, qui leur permet de mettre en demeure les parties de produire, dans le délai qu'ils déterminent, les documents en question, et, à défaut d'exécution, de renvoyer en l'état devant le bureau de jugement qui tirera toute conséquences de l'abstention ou du refus de la partie concernée.

La seconde technique, qui consiste à confier, aux présidents et vice-présidents de section, avec la participation éventuelle du greffe, le soin de suivre l'échange des pièces et de la provoquer par des relances s'il y a lieu, n'est pas sans susciter des interrogations d'ordre juridique.

Il est difficile de trouver un fondement précis à un quelconque pouvoir du juge en la matière. Les articles 11 et 133 du Nouveau Code de procédure civile permettent bien au juge d'enjoindre aux parties négligentes de communiquer leurs pièces, au besoin sous astreinte. Mais celui-ci ne dispose à cet égard d'aucun pouvoir d'agir d'office. Il lui faut une demande des parties (cf. la jurisprudence précitée p. 47). Pourrait-on considérer que la signature par celles-ci d'un contrat de procédure prévoyant expressément cette intervention du juge tienne lieu de demande ? Il y a là peut-être une voie à explorer. En attendant, le Conseil ne pourrait ordonner la communication que s'il est sollicité par l'une des parties.

Se posera alors le problème de savoir qui, au sein du Conseil de Prud'hommes, pourra prendre cette mesure. Car il s'agit d'une décision juridictionnelle. Il n'apparaît pas que les présidents de section disposent d'un quelconque pouvoir en la matière. Le bureau de conciliation ayant renvoyé l'affaire en bureau de jugement, il ne reste que celui-ci à disposer du droit d'ordonner la production. On perçoit la lourdeur du système.

Les audiences de mise en état

La mise en état de l'affaire au regard de la communication des dossiers peut prendre la forme d'audiences organisées à cette fin. le problème de leur confrontation au droit se pose en termes légèrement différents selon que la date de jugement est ou n'est pas fixée au cours de cette audience.

• Les Conseils de Prud'hommes qui utilisent les audiences de mise en état pour fixer, après vérification de l'échange des documents, la date d'audience de jugement, sont contraintes de convoquer les parties à une nouvelle conciliation, puisque les textes ignorent ce système en matière prud'homale.

En effet, l'article R. 516-20-1 du Code du Travail ne prévoit que deux situations :
– soit l'affaire est en état d'être jugée, et il convient de la renvoyer au bureau de jugement (sans qu'il soit obligatoire d'en fixer dès ce moment la date de réunion, l'article R. 516-26 envisageant que cela ait pu ne pas avoir été fait) ;
– soit elle ne l'est pas, et s'ouvre alors deux voies possibles : se

contenter d'utiliser l'article R. 516-20-1 qui permet de fixer des dates de communication, en souhaitant que cela suffise à mettre en état, ou bien utiliser l'article R. 516-21 qui autorise la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs.

Le fait que la voie médiane de l'audience de mise en état ne soit pas prévue l'interdit-elle ? Certes non, mais il ne parait pas possible de contraindre les parties à comparaître une deuxième fois devant le bureau de conciliation, seule appellation possible de ce « bureau d'évocation », pour reprendre le vocabulaire utilisé dans l'une des expériences étudiées. Un procès verbal de non conciliation ayant déjà été établi, on ne voit pas l'objet de cette réunion.

Dans ces conditions, les audiences de mise en état ne peuvent être considérées que comme une faculté donnée aux parties de venir « négocier » la date des plaidoiries, que l'on avait pas été obligé de déterminer lors de la « première audience de conciliation ». Si elles ne sont pas là, le Conseil la fixera unilatéralement, au besoin en écoutant les souhaits de la seule partie présente, ce qui est un aiguillon peut-être suffisamment efficace pour que l'on soit assuré de la présence des deux !

• L'audience de mise en état peut aussi être utilisée pour vérifier l'échange des dossiers, alors qu'une date de jugement a déjà été fixée en conciliation, et voir s'il est utile de la modifier (cf. le projet en cours d'étude à Montpellier, *supra* p. 139).

La seule particularité de ce système par rapport à l'hypothèse précédente, est que la date d'audience de jugement est déjà arrêtée. Comme la participation des deux adversaires ne peut leur être imposée, le risque est que l'une d'elle au moins ne s'y présente pas. Il est aussi que l'une des parties, tout en n'ayant pas communiqué ses pièces ou notes, se refuse à un changement de la date d'audience de jugement.

Les problèmes résultant soit de l'absence d'une partie, soit d'un désaccord sur le changement de la date initialement arrêtée, peuvent être résolus par la stricte application des textes du Nouveau Code de procédure civile, en distinguant selon l'auteur des difficultés.

Si le demandeur et le défendeur ne sont pas prêts, deux textes fournissent une solution :
– l'art. 470 du NCPC, selon lequel, « si aucune des parties n'accomplit les actes de procédure dans les délais requis, le juge peut, d'office, radier l'affaire par une décision non susceptible de recours après un dernier avis adressé aux parties elles-mêmes et à leur mandataire si elles en ont un ». Cet avis peut consister à leur donner de nouvelles et dernières dates de communication, antérieures à l'audience de jugement initialement prévue, et à respecter sous peine de radiation. Cette menace risque de convaincre le demandeur, qui est souvent le seul des deux parties à avoir intérêt à refuser le report, à finalement l'accepter ;
– l'art. 383 alinéa 2 du même code prévoyant que « l'affaire n'est rétablie que sur justification de l'accomplissement des diligences dont le défaut a entrainé la radiation ». Cette disposition garantit le respect de

l'obligation de communication, l'affaire ne pouvant revenir que lorsque l'échange a eu lieu.

Si le demandeur seul n'est pas prêt, l'art. 469 du NCPC fournit la solution : « Si, après avoir comparu, l'une des parties s'abstient d'accomplir les actes de procédure dans les délais requis, le juge statue par jugement contradictoire au vu des éléments dont ils dispose », le défendeur ayant la possibilité de « demander au juge de déclarer la citation caduque ». S'il ne le fait pas, l'affaire sera renvoyé en bureau de jugement à la date initialement prévue.

Enfin, si le défendeur seul n'est pas prêt, l'art. 469 al. 1 précité permet la tenue de l'audience de jugement à la date initialement prévue. Il ne parait pas possible ici d'imposer un report à un demandeur qui ne le voudrait pas. Le défendeur aura alors intérêt à communiquer rapidement, s'il ne veut pas risquer la mise à l'écart de ses pièces.

Le problème d'un tel système est que les complications, si elles connaissent des solutions possibles, supposent des décisions de nature juridictionnelles qui devront, à notre sens, être prises par le bureau de jugement, et non par la « formation de mise en état », institutionnellement inexistante. Il faudra donc attendre la tenue de l'audience initialement prévue.

Notre système procédural offre une gamme déjà très étendue de solutions pour assurer la conciliation des principes d'oralité et de contradiction. Leur efficacité est plus fonction de la volonté de les mettre en œuvre que de leur perfection technique.

Une volonté de coopération indispensable

Il est évident qu'aucun des instruments décrits ne permet de résoudre les difficultés s'il n'existe une volonté de les utiliser. Cette volonté peut reposer sur une prise de conscience de l'absolue nécessité d'éviter les blocages dans le fonctionnement de l'institution prud'homale.

Cette prise de conscience ne pourra voir le jour qu'à travers l'information de tous les acteurs du procès prud'homal et grace au dialogue que l'on peut aider à promouvoir entre eux.

L'information

La pédagogie reste, comme en beaucoup de domaines, le maître mot. Seule la méconnaissance des réalités, des problèmes qu'engendre telle ou telle pratique, et des solutions pouvant être

choisies, conduit au blocage. La formation, ce stade avancé de l'information, à l'attention du personnel judiciaire d'une part, l'information des justiciables d'autre part, sont des étapes fondamentales dans la recherche d'un mode de fonctionnement équilibré des Conseils de Prud'hommes, qui respecte l'oralité de la procédure et son caractère contradictoire.

La formation du personnel judiciaire

Trois questions fondammentales doivent être examinées par tous ceux qui, à quelque niveau de responsabilités qu'ils agissent, concourent à la formation, de son institution à sa mise en œuvre : qui faut-il former, en quoi, et comment ?

Qui former ?

Les conseillers prud'hommes, bien sûr, nous dira-t-on. Mais ils ne sont pas seuls. La lecture des questionnaires qui nous ont été renvoyés est riche d'observations de qualité et de bon sens. Chacun a été témoin de comportements et d'erreurs que seule une ignorance, pas tant des règles que de leurs objectifs et de la conséquence de leur transgression, a pu engendrer.

Nombreux sont ceux qui réclament une meilleure formation des avocats, adaptée aux spécificités de l'institution prud'homale, et celle des défenseurs syndicaux. Fréquemment aussi, est exprimée la nécessité d'un minimum d'information préalable à la candidature à la fonction prud'homale. Certains vont même jusqu'a réclamer une formation minimale, donnant lieu à une évaluation d'aptitude à candidater à la fonction.

Sans prendre parti sur l'opportunité de telle ou telle exigence de capacité, voire de compétence, on ne peut que souscrire au souhait d'englober tous les artisans de la mise en œuvre de la justice prud'homale dans une formation adaptée. Les juges départiteurs eux-mêmes en ont exprimé le besoin. La situation actuelle fait penser à celle des professions de santé, qui sont des acteurs fondamentaux du fonctionnement de notre système de protection sociale, sans avoir jamais reçu la moindre formation digne de ce nom le concernant. Nous n'en sommes heureusement pas là, mais parfois pas loin.

En quoi former ?

L'étude de la procédure, et plus particulièrement prud'homale, est évidemment indispensable. Nos conseillers sont plus sensibles aux problèmes de fond, donc au droit du travail, et sont ainsi conduits à s'en remettre, pour la procédure, au seul qui sait. Les défenseurs syndicaux, ainsi que les avocats peu coutumiers de la justice prud'homale, n'ont souvent pas beaucoup plus d'informations.

Mais ce ne sont pas toujours les connaissances juridiques qui manquent le plus. Une information réelle sur le fonctionnement de nos institutions judiciaires et sur ses coûts, pour le justiciable et pour la collectivité, est une nécessité absolue. L'absence de renseignement précis ne peut conduire qu'à des attitudes irresponsables. La formation prud'homale, aussi bien que celle de l'ensemble du personnel judiciaire, pourrait prendre en compte cette dimension de la connaissance de notre justice.

Comment former ?

La question est sensible, et a déjà divisé les partenaires sociaux et le pouvoir politique il fut un temps. Les propositions sont nombreuses. Sans aucunement prendre parti sur leur opportunité, nous nous contentons d'en citer brièvement les principales, en étant persuadé qu'il faudra, tôt ou tard, réfléchir sérieusement aux choix à effectuer.

Ne faut-il pas mettre en place une formation interne à chaque Conseil sur les aspects procéduraux et sur cette connaissance de l'institution prud'homale et de la justice à laquelle nous faisions allusion plus haut, et qui en intègre aussi ses « auxiliaires » ? Bien des formules peuvent être trouvées, qui n'ôtent pas aux organisations professionnelles la responsabilité de la formation, tout en laissant une place à une indispensable approche commune des règles de conduite du procès prud'homal.

Faut-il rendre la formation obligatoire, ou trouver les moyens de la rendre suffisamment attractive pour tous ? Faut-il l'ouvrir aux candidats ? Ne conviendrait-il pas d'avancer la date des élections pour permettre aux nouveaux élus de s'initier avant leur prise de fonction ? Est-il possible d'intégrer les « suppléants » dans une formation aussi bien théorique que pratique, par la participation à toutes les audiences, voire au délibéré ?

Autant de questions que se posent de nombreux participants, et auxquelles une attention toute particulière pourrait être apportée.

L'information des parties

De nombreux incidents pourraient sans doute être évités en informant convenablement les parties au procès. Une telle information peut leur être dispensée à deux moments.

L'information avant ou lors de la saisine de la juridiction

La proposition nous a souvent été faite d'informer les parties, non pas sur leurs prétentions bien sûr, mais sur le déroulement du

procès prud'homal, et tout particulièrement sur leurs obligations en matière de contradictoire et de comparution.

Les modalités envisagées vont de l'élaboration d'une brochure à remettre aux parties, demandeur comme défendeur (avec la convocation dans ce cas), à une information dispensée par le greffe ou par des conseillers présents, en passant par l'amélioration de la lisibilité des imprimés de convocation et même par l'installation dans les greffes de bornes informatiques interactives.

Un problème de moyens se pose évidemment, de sorte que la deuxième solution apparaîtra peut-être à certains plus réaliste.

L'information lors de l'audience de conciliation

On ne dira jamais assez que l'audience de conciliation est une étape indispensable du procès prud'homal. Les statistiques pessimistes sur son efficacité ne doivent pas faire oublier qu'elle est le moment de la prise de contact du salarié et de l'employeur avec la justice, et le seul endroit où leurs juges vont pouvoir leur expliquer ce qu'il leur faut savoir avant de devenir des « plaideurs ».

La pédagogie mise en œuvre peut être déterminante de la suite du procès. Les plaideurs non assistés de professionnels vont y découvrir des règles dont la simplicité n'est parfois qu'apparente, voire certaines qui ne sont guère naturelles : comment faire comprendre qu'il faut montrer ses cartes à l'adversaire avant même de jouer ? Chacun, même assisté, sera informé de l'attitude du juge en cas de manquement aux obligations de loyauté et de non-respect de ses prescriptions.

Il faut pouvoir, pour tout cela, consacrer à l'audience de conciliation un temps suffisant. La même douloureuse question des moyens revient au premier plan. Mais on aurait tort de négliger un temps qui peut en faire gagner d'autre.

L'information et la formation peuvent aider à obtenir une meilleure coopération pour le respect de la contradiction dans le cadre d'une procédure orale. Mais sans doute faut-il aller plus loin, en favorisant plus activement le dialogue entre tous les acteurs.

Le dialogue

L'expérience de nombreux conseils montre qu'il faut sensibiliser périodiquement les participants « institutionnels » du procès que sont les conseillers prud'hommes, les avocats, les syndicalistes et les greffiers, sur la dérive dans l'administration de la justice que peut provoquer certaines des pratiques déjà décrites. Si l'amélioration de la formation et de l'information sont des moyens de sensibilisation, le dialogue qu'elle peut rendre possible, entre ceux qui doivent nécessairement collaborer à faire fonctionner l'institution prud'homale, devrait lui aussi contribuer à débloquer certaines situations.

Comment favoriser ce dialogue indispensable ? La réponse n'est pas simple, mais elle n'est pas introuvable. Il ne saurait bien sûr y avoir de recettes miracles. De nombreux Conseils n'en ont pas attendu pour négocier la mise en œuvre de solutions. Quelle a été l'étincelle, dans la situation qu'ils vivaient, qui a fait ressentir la nécessité de rechercher un terrain d'entente : quelqu'événement difficile ? Des chiffres inquiétants ? Une ou des personnalités fortes à la recherche d'un consensus ?

Une occasion, en tout cas. Ne pourrait-on la créer ?

Nous avons pensé – que le Conseil supérieur de la prud'homie, qui nous a fait confiance pour réaliser cette étude, nous pardonne cette prise de position, mais il nous a semblé qu'à ce stade final de nos travaux, nous pouvions, et peut-être même nous devions, exposer notre sentiment – que deux procédés pouvaient contribuer à un nouer un dialogue bénéfique. L'un n'est autre que l'expression d'une croyance profonde dans les vertus de la négociation : élaborer un contrat de procédure. L'autre est plus circonstancielle et pèche peut-être par orgueil : susciter une reflexion sur la base du présent rapport.

Elaborer un contrat de procédure ?

Même si nous avons démontré, un peu en avant, que l'on est pas en présence d'un contrat véritable, au sens juridique du terme, il n'en demeure pas moins que sa négociation est de nature à sensibiliser, et sa conclusion, à responsabiliser. Aux sceptiques qui affirment, sur la base de telle ou telle expérience prétendue malheureuse, que « ça ne marche pas », il est possible de répondre qu'il faut tenter pour savoir et que la démobilisation ne fait pas avancer.

Il nous semble que la négociation d'un tel contrat entre le Conseil de Prud'hommes, épaulé de son greffier, le Barreau et les syndicats, est l'occasion de réfléchir à des situations parfois alarmantes pour les plaideurs, pour les magistrats, le personnel des greffes, les défenseurs, bref pour la justice dans son ensemble. Cette négociation serait l'occasion d'une information véritable, chiffres à l'appui, et de lever certains malentendus, en permettant à chacun d'exprimer ses contraintes, mais aussi sa volonté d'agir. Et si elle fait défaut, au moins chacun le saura.

Le droit doit-il venir au secours du contrat de procédure, en amont, en imposant sa négociation, en aval, en sanctionnant sa violation ? Il ne nous le semble pas. L'on risque d'un côté de provoquer un simulacre de négociation, et de priver de l'autre le juge de sa nécessaire souveraineté dans le choix des sanctions. N'est-il pas possible d'inviter à négocier, là où c'est nécessaire, autrement qu'à l'aide d'un texte ? Une reflexion, au sein des Conseils, sur la base de ce dossier général et celui que de nombreux greffes ont constitué, ne pourrait-elle en être l'occasion ?

Susciter une réflexion au sein des Conseils de Prud'hommes ?

Nombreux sont les conseillers, les greffiers et les juges départiteurs qui nous ont demandé d'être informé de nos travaux, et ont regretté de n'avoir pas eu le temps d'organiser une reflexion en leur sein, lors de la formulation des réponses aux questionnaires que nous leurs avions envoyés.

L'un d'entre eux nous ayant même fait part de son souhait de pouvoir travailler avec tous les membres de son Conseil, sur la base de nos observations et de celle des statistiques établies par le greffe, à la recherche de tout ce qui pourrait assurer la meilleure conciliation possible des principes d'oralité et de contradiction, il nous a semblé que ce travail pouvait être l'occasion d'une telle reflexion. Mais nous ne voulons évidemment pas nous lancer dans un plaidoyer pour la diffusion d'une étude que nous avons nous même réalisée, ni suggérer à son destinataire la moindre modalité d'une telle opération.

Notre souci a été, tout au long de ce travail, de ne pas masquer, ni à l'inverse exagérer, les dangers de pratiques qui pourraient compromettre, à terme, la survie de la juridiction prud'homale, mais aussi de mettre en lumière les efforts accomplis pour y remédier, témoignage de la volonté de coopération qui peut animer l'institution paritaire.

Bibliographie

Audinet (J.), Procédure prud'homale et droits de la défense, *Semaine sociale Lamy,* 1983, suppl. n° 174, D. 37.

Boubli (B.), Conseils de prud'hommes, *Juriscl. Travail Traité,* Fasc. 81-40, n° 14 à 26.

Caratini (M.), Le « contrat de procédure » : une illusion ?, *GP* 1985, 2, 639.

Couchez (M.), *La parole et l'écrit en droit judiciaire privé,* XIX^e^ colloque des IEJ, Reims 1982, Presses Universitaires de Reims, 1985, p. 22 ; Le principe de la contradiction, *Jurisclasseur Procédure Civile,* fasc. 114.

Estoup (P.), La pratique de la juridiction prud'homale, n° 141 et s., 146 et s. ; Le contrat de procédure : Illusions et réalités, *GP* 1985, 2, 680.

Grumbach (T.), Le respect du contradictoire, l'écrit dans l'oralité des débats, *in* Colloque de Versailles préc., *Revue trimestrielle de la Cour d'appel de Versailles,* 4^e^ trimestre 1987, p. 35.

Hébraud (P.), *L'élément écrit et l'élément oral dans la procédure civile,* Travaux de l'Institut de droit comparé, Paris, T. XV, 1959, p. 341.

Henri (M.), Oralité, contradictoire et preuve, *Semaine sociale Lamy,* suppl. n° 410, D. 79.

Normand (J.), Les droits de la défense devant les juridictions du travail, *Sem. soc. Lamy,* 1988, n° 410, spec. D. 58.

Rondeau-Rivier (M.C.), La parole et l'écrit, *in* Colloque de Versailles du 21 mars 1987 consacré à « Grandeur et servitude de l'oralité des débats en matière sociale », *Revue trimestrielle de la Cour d'appel de Versailles,* 4^e^ trimestre 1987, p. 21.

Supiot (A.), Les juridictions du travail, *Traité de droit du travail,* 1987, n° 536 à 545 et 660.

Viatte (J.), Communication et production de pièces en justice, *GP* 1973, 1, 406.

Villebrun (J.) et Quetant (G.P.), *Traité de la Juridiction Prud'homale,* 2^e^ éd. 1987, n° 613 à 619.

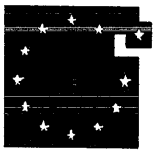
Liste des abréviations

Ass. plén. :	Assemblée plénière de la Cour de cassation
B :	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation
Cah. Prud'h. :	Cahiers Prud'homaux
CE :	Conseil d'Etat
Civ. :	Chambre civile de la Cour de cassation
CT :	Code du Travail
D :	Recueil Dalloz - Sirey
DP :	Recueil Périodique Dalloz
Dr. soc. :	Droit social
GP :	Gazette du Palais
JCP, E :	Jurisclasseur périodique, La semaine juridique, édition Entreprise
JO :	Journal officiel
Juriscl. proc. civ. :	Jurisclasseur procédure civile
Juriscl. Trav. Traité :	Jurisclasseur Travail Traité
NCPC :	Nouveau Code de procédure civile
Rev. jur. soc. :	Revue de jurisprudence sociale Lefebvre
RTDC :	Revue trimestrielle de Droit Civil
Sem. soc. Lamy :	Semaine sociale Lamy
Soc. :	Chambre sociale de la Cour de cassation

Annexes

Annexe 1

Questionnaires



INSTITUT
D'ETUDES EUROPEENNES
ET INTERNATIONALES DU TRAVAIL

PROCEDURE PRUD'HOMALE : ORALITE ET CONTRADICTION
RECHERCHE POUR LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA PRUD'HOMIE
(Convention avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle -1990)

ENQUETE SUR LES PRATIQUES PROCEDURALES : Questionnaire à l'attention de Mesdames et Messieurs les PRESIDENTS et VICE-PRESIDENTS des CONSEILS de PRUD'HOMMES, PRESIDENTS et VICE- PRESIDENTS de SECTIONS.

Pourriez-vous avoir l'amabilité de répondre aux questions qui suivent, en justifiant, le cas échéant, les choix que vous faites dans votre pratique procédurale ?

Les questions ont été classées selon la chronologie du procès prud'homal. La dernière partie du questionnaire sollicite votre avis sur certaines propositions de réformes déjà émises par la doctrine ou les professionnels.

Vos réponses seront exploitées de façon anonyme. Aucune information nominative ne sera divulguée.

Fonction au sein du Conseil de Prud'hommes : .....

Section : ..... **Collège** : .....

CONCILIATION :

1. Vérifiez-vous les avis de reception en cas de défaut du défendeur ?

.....

2. Estimez-vous la comparution en personne des parties indispensable ?

.....

.....

3. Qu'admettez-vous comme motif légitime de non-comparution personnelle des parties ?

.....

.....

4. Que décidez-vous lorsqu'une partie ne comparait pas, sans motif légitime?

- si c'est le demandeur : .....

.....

- si c'est le défendeur : .....

.....

INSTITUT D'ETUDES EUROPEENNES ET INTERNATIONALES DU TRAVAIL
39 rue de l'Université, 34060 MONTPELLIER Cedex Tél. 67.61.54.61et 67.61.54.15

CONCILIATION (suite) :

5. Que faites-vous si un représentant n'a pas de pouvoir ?

.....

.....

6. Prenez-vous des notes lors de l' audience de conciliation ?

.....

Si oui, à quel(s) moment(s) ? .....

Quel est alors le contenu de ces notes ? .....

.....

.....

7. Faites-vous prendre des notes au Greffier lors de l' audience de conciliation ?

.....

Si oui, à quel(s) moment(s) ? .....

Quel est alors le contenu de ces notes ? .....

.....

.....

Lui demandez-vous de les relire ? .....

8. Renvoyez-vous à une audience de mise en état ?

.....

.....

Depuis quand ? .....

Que décidez-vous s'il apparait, lors de cette audience, que les documents ne sont pas en mesure d'être échangés ? .....

.....

.....

9. Fixez-vous des délais de communication des pièces ? .....

Si oui :

- un seul délai pour les 2 parties ? ..... Durée : .....
- 2 délais ?..... Durée du délai pour le demandeur : .....
  ..... Durée du délai pour le défendeur en réponse : .....
  .....
- un seul délai pour le demandeur ? .....

10. Proposez-vous aux parties un contrat de procédure (fixation de délais de communication par accord entre elles et vous-même)? .....

.....

.....

CONCILIATION (suite et fin):

11. Les délais de communication des pièces et des notes que vous fixez, conformément à l'article R. 516-47 du Code du Travail, dans l'hypothèse d'une instance relative à un licenciement pour motif économique, sont-ils respectés ? (indiquez la durée moyenne des dépassements éventuels)

.....

.....

12. Sanctionnez-vous le non respect de ces délais, et si oui, comment ? .....

.....

13. Le système institué par l'article R. 516-47 précité vous paraît-il satisfaisant ? .....

.....

.....

.....

.....

14. Désignez-vous un conseiller rapporteur (indiquez dans quelles circonstances)?

.....

.....

INSTRUCTION :

1. A quel moment décidez-vous des mesures d'instruction ?

- lors de l'audience de conciliation : .....
- lors d'une audience de mise en état : .....
- lors de l'audience de jugement : .....

2. Pour quels motifs ordonnez-vous de telles mesures ? .....

.....

.....

3. A supposer qu'une preuve à la charge de l'une des parties ne soit pas rapportée, ordonnez-vous d'office une mesure d'instruction ? .....

.....

.....

4. Nommez-vous un ou 2 Conseillers rapporteurs ? .....

.....

INSTRUCTION (suite et fin) :

5. Interrogez-vous les parties en présence l'une de l'autre ? .....

.....

Y a-t-il des circonstances où vous procédez à des interrogatoires séparés? .....

.....

Dans cette hypothèse, comment les organisez-vous ? .....

.....

6. Que décidez-vous si l'une des parties ne se présente pas à une convocation pour enquête ? .....

.....

7. Que decidez-vous si l'une des parties n'est ni presente ni representee lors d'une mesure d'instruction autre qu'un interrogatoire ? .....

.....

8. Avant l'audition de temoins, verifiez-vous que la partie adverse a ete informee de leur intervention ?

.....

9. Que faites-vous dans l'hypothèse où l'information ne leur a pas été donnée ? .....

.....

10. Dans l'hypothèse d'une enquête conduite par 2 Conseillers, y a-t-il rédaction :

- d'un rapport unique ? .....
- de 2 rapports (un par Conseiller) ? .....

si oui, pourquoi ? .....

11. Quelles suites donnez-vous au rapport établi ?

- communication aux parties avec invitation a presenter leurs observations par ecrit ? .....

.....

- convocation a une nouvelle audience de jugement ? .....

.....

12. Que décidez-vous s'il apparait que le principe du contradictoire n'a pas été respecté lors de l'exécution d'une mesure d'instruction ? .....

.....

AUDIENCE DE JUGEMENT :

1. Que faites-vous lorsque l'une des parties ne comparait pas en personne ?

.....

.....

2. Que faites-vous lorsque l'une des parties n'est ni présente ni représentée ?

- si c'est le demandeur : .....

.....

- si c'est le défendeur : .....

.....

3. Vous prononcez-vous pour le renvoi à une audience ultérieure ? .....

Si oui, en quelles circonstances : .....

.....

4. Que faites-vous si des pièces sont échangées en début d'instance ?

.....

.....

5. Que décidez-vous si des conclusions sont échangées en début d'instance ?

.....

.....

6. Mettez-vous à l'écart des documents non-communiqués ?

.....

.....

.....

7. Faites-vous parler les parties elles-mêmes?

.....

.....

.....

8. Prenez-vous des notes personnellement ?.....

si oui, quel est leur contenu ?.....

.....

9. Demandez-vous au Greffier de noter certains points particuliers des débats ? .....

Les quels ? .....

.....

AUDIENCE DE JUGEMENT (suite et fin) :

10. Demandez-vous au Greffier de lire publiquement ses notes ? .....
.....

11. Que faites-vous en cas de desaccord de l'une des parties sur les notes ainsi relues ? .....
.....
.....

12. Quel accueil réservez-vous à la demande de l'une des parties de donner acte des déclarations de l'autre?
.....
.....

13. Exigez-vous l'établissement d'un bordereau des pièces transmises ?.....
.....

14. Vérifiez-vous le bordereau des pièces transmises, lorsqu'il en existe un ? .....
.....

DELIBERE :

1. Délibérez-vous sur le siège ?
.....
.....

2. Sinon, annoncez-vous une date ? .....Délai : .....

3. Que décidez-vous en cas de transmission de documents après cloture des débats ?.....
.....
.....

4. Prenez-vous en considération les arguments qui n'ont pas été évoqués oralement au cours des débats ?
.....
.....

5. Retenez-vous des documents qui n'ont pas été cités oralement au cours des débats ?
.....
.....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes :

1. Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en conciliation de manière à faire apparaître.

   - les motivations principales de la ou des demandes ?

     .....
     .....
     .....

   - les pièces que l'on compte produire ?

     .....
     .....

   - autres mentions ? .....
     .....

2. Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en référé de manière à faire appa raître.

   - les motivations principales de la ou des demandes ?

     .....
     .....
     .....

   - les pièces que l'on compte produire ?

     .....
     .....

   - autres mentions ? .....
     .....

3. Faut-il interdire la présence des personnes assistant les parties :

   - lors de l'audience de conciliation ? .....
     .....
     .....
     .....

   - pendant la première phase de cette audience (celle de la conciliation proprement dite, avant le constat des désaccords et l'adoption éventuelle de mesures provisoires) ? .....
     .....
     .....
     .....

4. Pensez-vous qu'il faille limiter rigoureusement les cas autorisés de non comparution personnelle en conciliation ? .....
   .....
   .....
   .....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes (suite) :

5. Croyez-vous qu'un système de mise en état doive être obligatoire ? .....

6. Faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication des pièces ? .....

7. Qui, selon vous, devrait communiquer en premier ?

- le demandeur, dans tous les cas ? .....
- celui qui a la charge de la preuve ? .....

8. Faut-il imposer des conclusions écrites ?

- dans tous les cas ? .....
- dans la seule hypothèse où la partie est assistée ou représentée ? .....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes (suite et fin) :

9. Pensez-vous qu'il faille imposer un système du type "Contrat de procédure" (fixation d'un commun accord entre les parties et le juge des délais de communication des pièces et des notes) ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

10. Pensez-vous que le système procédural actuel préserve de façon satisfaisante le principe de l'oralité et celui du contradictoire ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

11. Que proposeriez-vous, qui puisse améliorer, sur ce terrain, le fonctionnement de l'institution prud'homale, et qui n'aurait pas été proposé dans les questions qui précèdent ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

INSTITUT
D'ETUDES EUROPEENNES
ET INTERNATIONALES DU TRAVAIL

PROCEDURE PRUD'HOMALE : ORALITE ET CONTRADICTION
RECHERCHE POUR LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA PRUD'HOMIE
(Convention avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle -1990)

ENQUETE SUR LES PRATIQUES PROCEDURALES : Questionnaire à l'attention de Mesdames et Messieurs les JUGES DEPARTITEURS.

Pourriez-vous avoir l'amabilité de répondre aux questions qui suivent, en justifiant, le cas échéant, les choix que vous faites dans votre pratique procédurale ?

La dernière partie du questionnaire sollicite votre avis sur les modifications ou améliorations susceptibles d'être introduites dans les textes.

Vos réponses seront exploitées de façon anonyme. Aucune information nominative ne sera divulguée.

PRATIQUES PROCEDURALES :

1. Vérifiez-vous les avis de reception en cas de défaut du défendeur ?

.....

2. Pensez-vous que la comparution en personne des parties soit rigoureusement indispensable ?

.....

.....

3. Qu'admettez-vous comme motif légitime de non-comparution personnelle des parties ?

.....

.....

4. Que faites-vous si un representant n'a pas de pouvoir ?

.....

.....

PRATIQUES PROCEDURALES (suite 1) :

5. Que faites-vous lorsque l'une des parties n'est ni présente ni représentée ?

- si c'est le demandeur : .....
.....
- si c'est le défendeur : .....
.....

6. Organisez-vous une audience de mise en état ?

.....
.....

Si oui, que décidez-vous s'il apparait, lors de cette audience, que les documents ne sont pas en mesure d'être echanges ? .....
.....

7. Fixez-vous des délais de communication des pièces ? .....

Si oui :

- un seul délai pour les 2 parties ? ..... Durée : .....
- 2 délais ?..... Durée du délai pour le demandeur : .....
..... Durée du délai pour le défendeur en reponse : .....
.....
-un seul delai pour le demandeur ? .....

8. Proposez-vous aux parties un contrat de procédure (fixation d'un commun accord de délais de communi cations)

.....
.....

9. Sanctionnez-vous le non respect de ces délais, et si oui, comment ? .....
.....

10. Décidez-vous des mesures d'instruction, et si oui, pour quels motifs ?

.....
.....

11. A supposer qu'une preuve à la charge de l'une des parties ne soit pas rapportée, ordonnez-vous d'office une mesure d'instruction ? .....
.....

PRATIQUES PROCEDURALES (suite 2) :

12. Interrogez-vous les parties en présence l'une de l'autre ? .....

.....

Y a-t-il des circonstances où vous procédez à des interrogatoires séparés? .....

.....

Dans cette hypothèse, comment les organisez-vous ? .....

.....

13. Avant l'audition de témoins, vérifiez-vous que la partie adverse a été informée de leur intervention ?

.....

14. Que faites-vous dans l'hypothèse où l'information ne leur a pas été donnée ? .....

.....

15. Que décidez-vous s'il apparaît que le principe du contradictoire n'a pas été respecté lors de l'exécution d'une mesure d'instruction ? .....

.....

16. Vous prononcez-vous pour le renvoi à une audience ultérieure ? .....

Si oui, en quelles circonstances : .....

.....

17. Que faites-vous si des pièces sont échangées en début d'instance ?

.....

.....

18. Que décidez-vous si des conclusions sont échangées en début d'instance ?

.....

.....

19. Mettez-vous à l'écart des documents non-communiqués ?

.....

.....

20. Faites-vous parler les parties elles-mêmes?

.....

21. Prenez-vous des notes personnellement ? .....

si oui, quel est leur contenu ? .....

PRATIQUES PROCEDURALES (suite 3 et fin) :

22. Demandez-vous au Greffier de noter certains points particuliers des débats ? .....
Les quels ? .....

23. Demandez-vous au Greffier de lire publiquement ses notes ? .....
.....

24. Que faites-vous en cas de desaccord de l'une des parties sur les notes ainsi relues ? .....
.....
.....

25. Quel accueil réservez-vous à la demande de l'une des parties de donner acte des déclarations de l'autre?
.....
.....

26. Exigez-vous l'établissement d'un bordereau des pièces transmises ?.....
.....

27. Vérifiez-vous le bordereau des pièces transmises, lorsqu'il en existe un ? .....
.....

28. Délibérez-vous sur le siège ?
.....
.....

29. Sinon, annoncez-vous une date ? .....Délai : .....

30. Que decidez-vous en cas de transmission de documents après cloture des débats ?.....
.....
.....

31. Prenez-vous en considération les arguments qui n'ont pas été évoqués oralement au cours des débats ?
.....
.....

32. Retenez-vous des documents qui n'ont pas été cités oralement au cours des débats ?
.....
.....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes :

1. Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en conciliation de manière à faire apparaître :

   - les motivations principales de la ou des demandes ?

     .....
     .....
     .....

   - les pièces que l'on compte produire ?

     .....
     .....

   - autres mentions ? .....
     .....

2. Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en référé de manière à faire appa raître :

   - les motivations principales de la ou des demandes ?

     .....
     .....
     .....

   - les pièces que l'on compte produire ?

     .....
     .....

   - autres mentions ? .....
     .....

3. Croyez-vous qu'un système de mise en état doive être obligatoire ? .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

4. Faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication des pièces ? .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes (suite) :

5. Croyez-vous qu'un système de mise en état doive être obligatoire ? .....

6. Faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication des pièces ? .....

7. Qui, selon vous, devrait communiquer en premier ?

- le demandeur, dans tous les cas ? .....
- celui qui a la charge de la preuve ? .....

8. Faut-il imposer des conclusions écrites ?

- dans tous les cas ? .....
- dans la seule hypothèse où la partie est assistée ou représentée ? .....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes (suite et fin) :

9. Pensez-vous qu'il faille imposer un système du type "Contrat de procédure" (fixation d'un commun accord entre les parties et le juge des délais de communication des pièces et des notes) ?

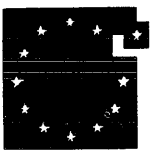
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

10. Pensez-vous que le système procédural actuel préserve de façon satisfaisante le principe de l'oralité et celui du contradictoire ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

11. Que proposeriez-vous, qui puisse améliorer, sur ce terrain, le fonctionnement de l'institution prud'homale, et qui n'aurait pas été proposé dans les questions qui précèdent ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



INSTITUT
D'ETUDES EUROPEENNES
ET INTERNATIONALES DU TRAVAIL

PROCEDURE PRUD'HOMALE : ORALITE ET CONTRADICTION
RECHERCHE POUR LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA PRUD'HOMIE
(Convention avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle -1990)

ENQUETE SUR LES PRATIQUES PROCEDURALES : Questionnaire à l'attention de Mesdames et Messieurs les AVOCATS et SYNDICALISTES assistant et représentant les parties au procès prud'homal.

Pourriez-vous avoir l'amabilité de répondre aux questions qui suivent, en justifiant, le cas échéant, les choix que vous faites dans votre pratique procédurale ?

La dernière partie du questionnaire sollicite votre avis sur certaines propositions de réformes déjà émises par la doctrine ou les professionnels.

Vos réponses seront exploitées de façon anonyme. Aucune information nominative ne sera divulguée.

Qualité (avocat ou syndicaliste) : .....

Barreau ou Syndicat : ..... **Domicile (Ville) :** .....

PRATIQUES :

1. Estimez-vous la comparution en personne des parties en conciliation indispensable ?

.....
.....
.....

2. Demandez-vous à la partie que vous défendez d'être présente à l'audience de :

- conciliation ? .....
.....
-jugement ? .....
.....

PRATIQUES (suite) :

3. Etes-vous en mesure de respecter les délais de communication de pièces ou/et de notes qui vous sont impartis ? .....

4. Préférez-vous que la partie adverse soit personnellement présente ?

5. Préférez-vous que votre adversaire soit assisté ?

6. Concluez-vous par écrit (justifiez votre choix) ?

Si oui, quelle est l'ampleur de vos conclusions ? - sommaires - moyennes - développées ? Comment justifiez-vous votre pratique ? .....

7. Combien de temps avant l'audience de jugement envoyez-vous vos notes à l'adversaire ?

8. Comment réagissez-vous en cas de communication de dernière heure?

9. Que faites-vous en cas de demande nouvelle en cours d'instance ?

10. Envoyez-vous des notes en délibéré?.....

11. Preferez-vous vous trouver en demande ou en défense ? .....

12. Vous arrive-t-il de saisir le Conseil pour demander une production de pièces ?

PRATIQUES (suite et fin) :

13. Quelle est la pratique de votre juridiction prud'homale habituelle ?

- audience de mise en état : .....
- fixation de dates de communication de pieces : .....
- autre : .....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes :

1. Vous parait-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en conciliation de manière à faire apparaitre :

- les motivations principales de la ou des demandes ?

.....
.....
.....

- les pièces que l'on compte produire ?

.....
.....

- autres mentions ? .....
.....

2. Vous parait-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en référé de manière à faire appa raitre :

- les motivations principales de la ou des demandes ?

.....
.....
.....

- les pièces que l'on compte produire ?

.....
.....

- autres mentions ? .....
.....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes (suite) :

3. Faut-il interdire la présence des personnes assistant les parties :

   - lors de l'audience de conciliation ? .....
     .....
     .....
     .....

   - pendant la première phase de cette audience (celle de la conciliation proprement dite, avant le constat des désaccords et l'adoption éventuelle de mesures provisoires) ? .....
     .....
     .....
     .....

4. Pensez-vous qu'il faille limiter rigoureusement les cas autorisés de non comparution personnelle en conciliation ? .....
   .....
   .....
   .....

5. Croyez-vous qu'un système de mise en état doive être obligatoire ? .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

6. Faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication des pièces ? .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

7. Qui, selon vous, devrait communiquer en premier ?

   - le demandeur, dans tous les cas ? .....
     .....
     .....

   - celui qui a la charge de la preuve ? .....
     .....
     .....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes (suite et fin) :

8. Faut-il imposer des conclusions écrites ?

- dans tous les cas ? .....

- dans la seule hypothèse où la partie est assistée ou représentée ? .....

9. Pensez-vous qu'il faille imposer un système du type "Contrat de procédure" (fixation d'un commun accord entre les parties et le juge des délais de communication des pièces et des notes) ?

.....

10. Pensez-vous que le système procédural actuel préserve de façon satisfaisante le principe de l'oralité et celui du contradictoire ?

.....

11. Que proposeriez-vous, qui puisse améliorer, sur ce terrain, le fonctionnement de l'institution prud'homale, et qui n'aurait pas été proposé dans les questions qui précèdent ?

.....

INSTITUT
D'ETUDES EUROPEENNES
ET INTERNATIONALES DU TRAVAIL

PROCEDURE PRUD'HOMALE : ORALITE ET CONTRADICTION
RECHERCHE POUR LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA PRUD'HOMIE
(Convention avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle -1990)

ENQUETE SUR LES PRATIQUES PROCEDURALES : Questionnaire à l'attention de Mesdames et Messieurs les GREFFIERS en CHEF des CONSEILS de PRUD'HOMMES.

Le présent questionnaire se décompose en deux parties :

La premiere est de nature statistique : elle a pour objectif de quantifier les pratiques révelatrices de la façon dont sont conciliés les principes d'oralité et de contradiction devant les juridictions prud'homales.

La deuxieme partie du questionnaire sollicite votre avis sur certaines propositions de réformes déja émises par la doctrine ou les professionnels.

Vos réponses seront exploitees de façon anonyme. Aucune information nominative ne sera divulguee.

STATISTIQUES 1990

1. Durée (exprimée en mois) des étapes de la procédure, par Section :

ETAPES DE LA PROCEDURE	INDUSTRIE	COMMERCE	ACT.DIV.	ENCADREM.	AGRICULT
SAISINE - CONCILIATION					
CONCILIATION - CONCILIATION (report)					
CONCILIATION - BUREAU de JUGEMENT					
BUREAU de JUG.-BUREAU de JUG. (renvoi)					
BUREAU de JUGEMENT - DELIBERE					

2. Sort des affaires en conciliation (indiquer le nombre, par section) :

SECTION	Appelées	Conciliées	Renvoyées M.E.E.*	Renvoyées B.J.*	Renvoyées conciliation	Désignation C.R*	Demandes nouvelles
INDUSTRIE							
COMMERCE							
ACT. DIVERSES							
ENCADREMENT							
AGRICULTURE							

M.E.E. : Mise en état

B.J : Bureau de jugement

C.R. : Conseiller rapporteur

3. Sort des affaires devant le bureau de jugement (indiquer le nombre, par section):

SECTION	Appelées	Plaidées	Renvois			Demandes Nouvelles	Enquête	Réouverture des débats
			1	1à3	>3			
INDUSTRIE								
COMMERCE								
ACT. DIVERSES								
ENCADREMENT								
AGRICULTURE								

4. Représentation : Nombre d'affaires dans lesquelles la défense des parties a été assurée, lors des différentes phases de la procédure, par:

	CONCILIATION	INSTRUCTION	JUGEMENT	REFERE
La partie elle-même				
Un avocat				
Un syndicaliste				
Une autre personne non professionnelle				

5. Motifs des renvois à une audience de jugement ultérieure, par section (indiquer le nombre)

	INDUSTRIE	COMMERCE	ACT. DIV.	ENCADR.	AGRICULT
Non comparution du demandeur					
Non comparution du défendeur					
Absence de communication de pièces					
Communication tardive de pièces					
Introduction de demande nouvelle					
Dossier non en état d'être plaidé (demande de renvoi d'un avocat)					
Autre motif					

6. Nombre de Conseillers par section :

	INDUSTRIE	COMMERCE	ACTIVITES DIV.	ENCADREMENT	AGRICULTURE
Nombre de Conseillers					

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes :

1. Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en conciliation de manière à faire apparaître :

   - les motivations principales de la ou des demandes ?

     .....
     .....
     .....

   - les pièces que l'on compte produire ?

     .....
     .....

   - autres mentions ? .....
     .....

2. Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en référé de manière à faire appa raître :

   - les motivations principales de la ou des demandes ?

     .....
     .....
     .....

   - les pièces que l'on compte produire ?

     .....
     .....

   - autres mentions ? .....
     .....

3. Croyez-vous qu'un système de mise en état doive être obligatoire ? .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

4. Faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication des pièces ? .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

MODIFICATIONS ou AMELIORATIONS susceptibles, selon vous, d'être introduites dans les textes (suite et fin) :

5. Pensez-vous qu'il faille imposer un système du type "Contrat de procédure" (fixation d'un commun accord entre les parties et le juge des délais de communication des pièces et des notes) ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. Que proposeriez-vous, qui puisse améliorer, sur ce terrain, le fonctionnement de l'institution prud'homale, et qui n'aurait pas été proposé dans les questions qui précèdent ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Annexe 2

Statistiques

Conciliation

Vérifiez-vous les avis de réception en cas de défaut de défendeur ?

C-1

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	87	109	97	43	86	104	**526**	82	114	101	52	89	88	**526**	**1052**
Non	1	1	2	1	3		**8**	1	1		1		2	**5**	**13**
NSPP			1				**1**					1	1	**2**	**3**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Estimez-vous la comparution en personne des parties indispensable ?

C-2

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	81	97	87	41	85	98	**489**	61	101	93	47	69	78	**449**	**938**
Dans certain cas *		2	2		2	2	**8**	2	3	1		2		**8**	**16**
Non	5	2	1	3	2	4	**17**	12	11	7	6	14	11	**61**	**78**
NSPP	2	9	10				**21**	9				5	2	**16**	**37**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Qu'admettez-vous comme motif de non-comparution en personne des parties ?

C-3

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Aucun	50	58	51	23	54	53	**289**	33	52	57	21	47	44	**254**	**543**
Maladie	19	34	19	12	22	25	**131**	14	29	30	13	16	27	**129**	**260**
Force majeure	25	21	15	10	18	23	**112**	25	35	28	8	19	22	**137**	**249**
Raisons professionnelles	7	14	19	2	20	22	**84**	17	26	24	13	22	16	**118**	**202**
Tout motif apprécié souverainement	6	8	5	3	4	3	**29**	6	7	5	5	3	3	**29**	**58**
Raisons familiales	3	4	3	3	4	8	**25**	2	4	4	7	7	2	**26**	**51**
Tout motif si représenté	3	1		1	2	2	**9**	2	2	2	1	4	2	**13**	**22**
Eloignement	1	4	1	2		2	**10**	1	2		1		5	**9**	**19**
Aucun	1	3	1	2	2	3	**12**	4	5	3	2	1	7	**22**	**34**
NSPP															
	115	**147**	**114**	**58**	**126**	**141**	**701**	**104**	**162**	**153**	**71**	**119**	**128**	**737**	**1438**

Que décidez-vous lorsque le demandeur ne comparaît pas sans motif légitime ?

C-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Caducité	40	41	43	19	39	42	**224**	49	83	73	32	53	43	**333**	**557**
Radiation	24	25	27	12	24	25	**137**	8	14	12	5	8	7	**54**	**191**
Renvoi en B.C.	9	22	13	1	8	14	**67**	6	5	4	7	5	7	**34**	**101**
Renvoi en B.J.	9	10	7	6	7	9	**48**	6	4	5	4	13	7	**39**	**87**
Rien si représenté			1		1	5	**7**	1	1	1	2	2	2	**9**	**16**
Autre	1	3	2	1	3	3	**13**		3	3	3	2	1	**12**	**25**
NSPP	5	9	7	5	7	6	**39**	14	5	3		7	24	**53**	**92**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Que décidez-vous lorsque le défendeur ne comparaît pas sans motif légitime ?

C-4b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Renvoi en B.C.	12	17	17	7	16	21	**90**	14	19	12	10	16	8	**79**	**169**
Renvoi en B.J.	55	71	58	24	59	64	**331**	50	81	55	32	56	57	**331**	**662**
Dont avec M.P.	12	23	22	7	16	23	**103**	15	24	16	10	19	21	**105**	**208**
Rien si représenté	2	2	2		4	6	**16**	1	2	8	3	7	9	**30**	**46**
Autre	7	5	9	2	10	9	**42**	3	8	9	6	7	10	**43**	**85**
NSPP	12	15	14	11		4	**56**	16	5	17	2	4	7	**51**	**107**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Que faites-vous si un représentant n'a pas de pouvoir ?

C-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Renvoi en B.C.	24	27	22	13	18	30	**134**	24	33	15	11	22	21	**126**	**260**
Ecarté	13	9	16	4	13	12	**67**	11	19	15	8	17	13	**83**	**150**
Renvoi en B.J.	6	13	9	6	9	17	**60**	10	19	22	8	9	15	**83**	**143**
Rien	8	3	10	5	6	7	**39**	4	4	8	4	2	11	**33**	**72**
Rien si accord des parties	3	9	7	2	9	8	**38**	4	7	8	4	5	3	**31**	**69**
Régularisation à posteriori	6	3	4	3	7	4	**27**	3	6	6	4	5	5	**29**	**56**
Autre	11	21	16	6	15	15	**84**	9	23	23	9	13	12	**89**	**173**
NSPP	17	25	16	5	12	11	**86**	19	4	4	5	17	11	**60**	**146**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Prenez-vous des notes lors de l'audience de conciliation ?
C-6

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Toujours	50	63	61	26	60	68	**328**	16	40	49	24	33	33	**195**	**523**
Souvent	3	3	2	2	3	1	**14**		3	2	2	1	4	**12**	**26**
Parfois	6	10	7	6	10	3	**42**	8	14	3	3	16	5	**49**	**91**
Jamais	16	20	17	5	11	30	**99**	38	52	39	20	36	42	**227**	**326**
NSPP	13	14	13	5	5	2	**52**	22	6	8	4	4	7	**51**	**103**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Si oui, à quel(s) moment(s) ?
C-6b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
A tout moment	32	41	34	15	31	33	**186**	14	26	25	15	26	23	**129**	**315**
Au début	15	13	11	8	12	14	**73**	8	13	15	8	9	11	**64**	**137**
A la fin	2	5	4		5	2	**18**	2	4	2	1	4		**13**	**31**
Variable	4	7	12	4	14	6	**47**	1	3	5	2	3	5	**19**	**66**
NSPP	6	10	9	7	11	17	**60**	-1	11	7	3	8	3	**31**	**91**
	59	**76**	**70**	**34**	**73**	**72**	**384**	**24**	**57**	**54**	**29**	**50**	**42**	**256**	**640**

Quel est alors le contenu de ces notes ?
C-6t

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Ensemble	17	18	20	8	26	21	**110**	5	15	16	9	13	11	**69**	**179**
Demandes	18	12	12	8	13	13	**76**	5	10	13	8	9	4	**49**	**125**
Points d'accord	2	4	2	5	7	6	**26**	2	8	6	3	2	5	**26**	**52**
Points de désaccord	4	3	1	2	4	9	**23**		5	2	3	3	1	**14**	**37**
Points importants	1	7	1		3		**12**		2	2	1	1	5	**11**	**23**
Mesures provisoires	1		1			1	**3**			1		1	1	**3**	**6**
Autres	16	21	16	8	16	21	**98**	8	11	14	5	7	11	**56**	**154**
NSPP		11	17	3	4	1	**36**	4	6			14	4	**28**	**64**
	59	**76**	**70**	**34**	**73**	**72**	**384**	**24**	**57**	**54**	**29**	**50**	**42**	**256**	**640**

Faites-vous prendre des notes au greffier lors de l'audience de conciliation ?
C-7

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Toujours	42	56	41	18	47	47	**251**	34	49	53	25	39	35	**235**	**486**
Souvent	2	6	2	1	4	3	**18**	2	3	2	1	4	4	**16**	**34**
Parfois	17	21	30	7	18	25	**118**	16	23	18	9	15	18	**99**	**217**
Jamais	13	15	20	11	15	22	**96**	21	33	26	13	25	33	**151**	**247**
NSPP	14	12	7	7	5	7	**52**	11	7	2	5	7	1	**33**	**85**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Si oui, à quel(s) moment(s) ?
C-7b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
A tout moment	24	8	22	11	26	22	**113**	18	24	17	15	24	20	**118**	**231**
Au début	5	6	11	4	9	6	**41**	5	8	12	4	5	6	**40**	**81**
A la fin	7	5	6	1	8	9	**36**	15	13	9	6	12	6	**61**	**97**
Variable/selon nécessité	16	21	23	4	19	22	**105**	6	12	13	11	9	8	**59**	**164**
NSPP	9	43	11	6	7	16	**92**	8	18	22	-1	8	17	**72**	**164**
	61	**83**	**73**	**26**	**69**	**75**	**387**	**52**	**75**	**73**	**35**	**58**	**57**	**350**	**737**

Lui demandez-vous de les relire ?
C-7t

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	6	9	8	10	13	16	**62**	10	18	8	6	11	8	**61**	**123**
Parfois	31	44	38	11	37	37	**198**	22	31	37	18	16	31	**155**	**353**
Non	13	13	11	2	15	15	**69**	19	17	14	10	13	10	**83**	**152**
NSPP	11	17	16	3	4	7	**58**	1	9	14	1	18	8	**51**	**109**
	61	**83**	**73**	**26**	**69**	**75**	**387**	**52**	**75**	**73**	**35**	**58**	**57**	**350**	**737**

Quel est le contenu de ces notes ?
C-7q

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Résultat de la conciliation	51	52	48	21	45	49	**266**	47	50	47	25	31	36	**236**	**502**
Eléments importants	10	30	22	5	24	26	**117**	4	25	22	10	17	21	**99**	**216**
NSPP		1	3				**4**	1		4		10		**15**	**19**
	61	**83**	**73**	**26**	**69**	**75**	**387**	**52**	**75**	**73**	**35**	**58**	**57**	**350**	**737**

Renvoyez-vous à une audience de mise en état ?

C-8

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	11	17	11	7	13	15	**74**	6	14	8	8	7	8	**51**	**125**
Non	48	68	69	29	56	65	**335**	61	97	82	45	74	72	**431**	**766**
NSPP	29	25	20	8	20	24	**126**	17	4	11		9	11	**52**	**178**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Depuis quand ?

C-8b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
1981			1			1	**2**		1	1				**2**	**4**
1982			1			1	**2**								**2**
1983		1	1		1		**3**								**3**
1984															
1985		1		1		1	**3**		1		1			**2**	**5**
1986				1			**1**	1		2	1		1	**5**	**6**
1987	1		1				**2**								**2**
1988					1		**1**					1		**1**	**2**
1989		1		1		1	**3**			1				**1**	**4**
1990	2		1	1	2	2	**8**	3	1	2		1	1	**8**	**16**
NSPP	8	14	6	3	9	9	**49**	2	11	2	6	5	6	**32**	**81**
	11	**17**	**11**	**7**	**13**	**15**	**74**	**6**	**14**	**8**	**8**	**7**	**8**	**51**	**125**

Que décidez-vous s'il apparaît, lors de cette audience que les documents ne sont pas en mesure d'être échangés ?

C-8t

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Renvoi nouvelle mise en état	5	7	5	1	7	9	**34**	4	7	4	3	3	3	**24**	**58**
Renvoi B.J.	4	4	5	3	4	6	**26**	2	7	4	3	3	3	**22**	**48**
Autre	2	3	1	2	2		**10**				2	1	2	**5**	**15**
NSPP		3		1			**4**								**4**
	11	**17**	**11**	**7**	**13**	**15**	**74**	**6**	**14**	**8**	**8**	**7**	**8**	**51**	**125**

Fixez-vous des délais de communication de pièces ?
C-9

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	73	92	85	42	86	97	**475**	60	100	100	50	74	81	**465**	**940**
Non		1	2	2	3	7	**15**	2	3	1		5	4	**15**	**30**
NSPP	15	17	13				**45**	22	12		3	11	6	**54**	**99**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Si oui, durée d'un délai identique pour les deux parties
C-9b1

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
15 jours	2	5	2	1	2	2	**14**	1	3	3	1	1		**9**	**23**
15 jours à 1 mois	1	5	3	2	5	5	**21**		5	4	1		6	**16**	**37**
1 mois	4	6	6	2	8	12	**38**	8	7	6	13	5	6	**45**	**83**
1 à 2 mois	2	1		2	3	3	**11**	3		1	1	2	1	**8**	**19**
2 mois et +		1	1	2	1	3	**8**	1		1	1		2	**5**	**13**
Variable	2	1	1		3	2	**9**		2	3	1	3	2	**11**	**20**
NSPP	62	73	72	33	64	70	**374**	47	83	82	32	63	64	**371**	**745**
	73	**92**	**85**	**42**	**86**	**97**	**475**	**60**	**100**	**100**	**50**	**74**	**81**	**465**	**940**

Si oui, durée du délai pour le demandeur
C-9b2

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
15 jours	7	12	13	3	13	10	**58**	3	12	11	3	9	7	**45**	**103**
15 jours à 1 mois	12	14	16	8	16	13	**79**	12	16	10	6	10	10	**64**	**143**
1 mois	29	32	24	12	25	24	**146**	17	32	35	13	24	17	**138**	**284**
1 à 2 mois	6	4	10	7	2	7	**36**	3	15	15	4	8	9	**54**	**90**
2 mois et +	5	3	4	1	1	9	**23**	3	3	2	1	1	4	**14**	**37**
Variable	1	3	2	1	3	9	**19**	3	2	2	2	4	9	**22**	**41**
NSPP	13	24	16	10	26	25	**114**	19	20	25	21	18	25	**128**	**242**
	73	**92**	**85**	**42**	**86**	**97**	**475**	**60**	**100**	**100**	**50**	**74**	**81**	**465**	**940**

Si oui, durée du délai pour le défendeur
C-9b3

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
15 jours	10	10	13	6	15	10	**64**	6	13	15	5	10	10	**59**	**123**
15 jours à 1 mois	9	11	9	3	13	11	**56**	12	18	6	3	9	7	**55**	**111**
1 mois	30	30	26	10	25	26	**147**	14	27	33	13	22	21	**130**	**277**
1 à 2 mois	7	11	12	9	8	7	**54**	10	16	17	4	11	11	**69**	**123**
2 mois et +	3	3	4	3		7	**20**	3	3	5	3	2	8	**24**	**44**
Variable	1	5		2	2	2	**12**	2	2	4			4	**12**	**24**
NSPP	13	22	21	9	23	34	**122**	13	21	20	22	20	20	**116**	**238**
	73	**92**	**85**	**42**	**86**	**97**	**475**	**60**	**100**	**100**	**50**	**74**	**81**	**465**	**940**

Proposez-vous aux parties un contrat de procédure ?
C-10

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	41	49	47	21	37	62	**257**	29	42	45	28	36	44	**224**	**481**
Non	31	35	29	20	35	39	**189**	41	57	47	25	43	40	**253**	**442**
NSPP	16	26	24	3	17	3	**89**	14	16	9		11	7	**57**	**146**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Les délais que vous fixez conformément à R 516-47 (L- éco) sont-ils respectés ?
C-11

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Toujours	32	34	38	13	28	39	**184**	44	44	46	21	32	28	**215**	**399**
Souvent	10	10	8	3	5	16	**52**	6	6	8	8	4	5	**37**	**89**
Parfois	6	12	4	3	6	13	**44**	6	11	11	4	7	11	**50**	**94**
Jamais	10	19	19	8	13	14	**83**	11	21	16	10	15	25	**98**	**181**
NSPP	30	35	31	17	37	22	**172**	17	33	20	10	32	22	**134**	**306**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Durée dépassement
C-11b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
15 jours	1		1	1			3		4					4	7
1 mois	1	1	1	2	1		6		4	1	2	1	3	11	17
2mois et +	1	8	3	3		7	22	22	6	3	1	2	5	39	61
NSPP	45	47	45	13	38	61	249	34	47	61	30	40	36	248	497
	48	56	50	19	39	68	280	56	61	65	33	43	44	302	582

Sanctionnez-vous le non respect du délai ?
C-12

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Non	36	36	37	12	26	28	175	26	50	41	17	25	39	198	373
Oui	6	9	11	8	10	12	56	8	13	10	8	8	9	56	112
NSPP	46	65	52	24	53	64	304	50	52	50	28	57	43	280	584
	88	110	100	44	89	104	535	84	115	101	53	90	91	534	1069

Que faites-vous en cas de non respect du délai ?
C-12b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Renvoi en B.C.		3	2	1	2	1	9	3	11	3	5	8	3	33	42
Renvoi en B.J.	3	2	10	1	2	4	22	4	3	4	1	6	2	20	42
Radiation	1	3	3	1	2	3	13	5	3	6	3		4	21	34
Injonction de produire					3	1	4	1			4	1	1	7	11
NSPP	84	102	85	41	80	95	487	71	98	88	40	75	81	453	940
	88	110	100	44	89	104	535	84	115	101	53	90	91	534	1069

Le système institué par l'art. R 516-47 précité vous paraît-il satisfaisant ?
C-13

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	44	45	50	20	36	51	246	45	64	56	24	40	47	276	522
Non	13	24	26	7	13	19	102	9	15	18	13	16	10	81	183
NSPP	31	41	24	17	40	34	187	30	36	27	16	34	34	177	364
	88	110	100	44	89	104	535	84	115	101	53	90	91	534	1069

Désignez-vous un conseiller-rapporteur en conciliation ?
C-14

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Souvent	15	16	13	9	15	17	**85**	8	11	13	9	13	9	**63**	**148**
Rarement	23	20	19	14	22	28	**126**	17	27	19	13	18	16	**110**	**236**
Jamais	32	41	28	11	26	45	**183**	45	57	59	28	45	52	**286**	**469**
NSPP	18	33	40	10	26	14	**141**	14	20	10	3	14	14	**75**	**216**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Instruction

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de conciliation ?
I-1

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	27	35	40	12	24	33	**171**	15	23	20	12	19	20	**109**	**280**
Non	33	34	24	15	34	41	**181**	38	59	52	23	35	54	**261**	**442**
NSPP	28	41	36	17	31	30	**183**	31	33	29	18	36	17	**164**	**347**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de mise en état ?
I-1b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	7	5	6	2	6	9	**35**	2	2	2	2	3	2	**13**	**48**
Non	37	30	30	12	35	47	**191**	40	53	41	18	31	44	**227**	**418**
NSPP	44	75	64	30	48	48	**309**	42	60	58	33	56	45	**294**	**603**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de jugement ?

I-1t

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	65	87	78	35	72	87	**424**	64	103	90	45	70	71	**443**	**867**
Non	1	2	5	1		3	**12**	3	3	3		4	1	**14**	**26**
NSPP	22	21	17	8	17	14	**99**	17	9	8	8	16	19	**77**	**176**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Pour quels motifs ordonnez-vous de telles mesures ?

I-2

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Preuves insuffisantes	63	70	56	26	59	62	**336**	61	88	67	33	56	63	**368**	**704**
Communication des pièces impossible	4	3	6	1	3	4	**21**	7	7	4	1	1	2	**22**	**43**
NSPP	21	37	38	17	27	38	**178**	16	20	30	19	33	26	**144**	**322**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

A supposer qu'une preuve à la charge d'une partie ne soit pas rapportée, ordonnez-vous d'office une mesure d'instruction ?

I-3

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	12	21	18	3	18	17	**89**	7	12	8	5	9	8	**49**	**138**
Parfois	9	14	15	7	3	8	**56**	4	9	4	4	7	5	**33**	**89**
Non	48	52	42	28	37	53	**260**	45	85	82	36	63	67	**378**	**638**
NSPP	19	23	25	6	31	26	**130**	28	9	7	8	11	11	**74**	**204**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Nommez-vous un ou deux conseillers rapporteurs ?

I-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
2	66	76	81	35	68	76	**402**	60	101	74	39	64	64	**402**	**804**
1	6	1	2	2	4	2	**17**	1	1	2		4	1	**9**	**26**
Variable	2	2	2	2	2	5	**15**	2	3	3	1		5	**14**	**29**
NSPP	14	31	15	5	15	21	**101**	21	10	22	13	22	21	**109**	**210**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Interrogez-vous les parties en présence l'une de l'autre ?

I-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	64	84	77	29	75	70	**399**	61	71	65	29	64	68	**358**	**757**
Non	2	4	4			6	**16**	1	4	3		1		**9**	**25**
Variable	2	2		3		2	**9**	1	1			3	1	**6**	**15**
NSPP	20	20	19	12	14	26	**111**	21	39	33	24	22	22	**161**	**272**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Y a-t-il des circonstances où vous procédez à des interrogatoires séparés ?

I-5b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	34	47	26	11	27	18	**163**	13	39	33	7	18	22	**132**	**295**
Non	33	33	36	27	33	46	**208**	41	43	44	28	54	47	**257**	**465**
NSPP	21	30	38	6	29	40	**164**	30	33	24	18	18	22	**145**	**309**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Dans cette hypothèse, comment les organisez-vous ?

I-5t

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Présence du représentant adverse		3	4	3	3	2	**15**	2	3		1	1	1	**8**	**23**
Hors présence	3	1	1		2	1	**8**		4	2				**6**	**14**
Autre réponse	24	28	21	8	18	15	**114**	11	23	29	6	14	13	**96**	**210**
NSPP	7	15			4		**26**		9	2		3	8	**22**	**48**
	34	**47**	**26**	**11**	**27**	**18**	**163**	**13**	**39**	**33**	**7**	**18**	**22**	**132**	**295**

Que décidez-vous si l'une des parties ne se présente pas à une convocation pour enquête ?

I-6

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Report enquête	15	23	18	8	23	15	**102**	14	24	17	12	18	14	**99**	**201**
Poursuite procédure	26	23	27	14	22	20	**132**	21	28	23	18	23	21	**134**	**266**
Autres	15	17	21	3	12	23	**91**	11	16	22	3	14	15	**81**	**172**
NSPP	32	47	34	19	32	46	**210**	38	47	39	20	35	41	**220**	**430**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Que décidez-vous si l'une des parties n'est ni présente ni représentée lors d'une mesure d'instruction autre qu'un interrogatoire ?
I-7

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Report mesure	16	21	10	8	18	16	**89**	15	21	20	10	16	19	**101**	**190**
Poursuite procédure	30	36	38	9	27	29	**169**	24	30	32	18	28	29	**161**	**330**
Autre	12	11	20	6	13	16	**78**	11	24	16	5	8	11	**75**	**153**
NSPP	30	42	32	21	31	43	**199**	34	40	33	20	38	32	**197**	**396**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Avant l'audition de témoins, vérifiez-vous que la partie adverse a été informée ?
I-8

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	64	86	78	35	70	71	**404**	59	93	84	44	64	66	**410**	**814**
Non	3	3	2	1	3	1	**13**	1	2	5		1	2	**11**	**24**
NSPP	21	21	20	8	16	32	**118**	24	20	12	9	25	23	**113**	**231**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Que faites-vous si l'information ne leur a pas été donnée ?
I-9

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Audition acceptée	1	3	7		3	6	**20**		1	4	2	1	2	**10**	**30**
Audition acceptée si accord	3	3	8	6	8	3	**31**	7	15	4	2	8	5	**41**	**72**
Audition refusée	4	6	7	2	3	4	**26**	10	13	9	6	6	5	**49**	**75**
Renvoi	35	34	29	3	24	36	**161**	28	42	44	19	28	36	**197**	**358**
NSPP	45	64	49	33	51	55	**297**	39	44	40	24	47	43	**237**	**534**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Dans l'hypothèse d'une enquête conduite par deux conseillers, y a-t-il rédaction

I-10

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
D'un rapport unique	53	82	77	34	69	78	**393**	62	92	93	46	66	79	**438**	**831**
De 2 rapports	7	8	4	2	3	1	**25**	2	4	2		2		**10**	**35**
Variable	2	9	6		3	2	**22**	4	4	2	2	1	3	**16**	**38**
NSPP	26	11	13	8	14	23	**95**	16	15	4	5	21	9	**70**	**165**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Si deux rapports, pourquoi ?

I-10b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Désaccord	7	7	11		6	6	**37**	4	6	5	1	12	3	**31**	**68**
Objectivité	5	6	3	1	2		**17**	2	4	3	2	3	3	**17**	**34**
Autre	2		2		3		**7**	1	1			5	6	**13**	**20**
NSPP	21	15	7	9	9	20	**81**	15	12		4	4		**35**	**116**
	35	**28**	**23**	**10**	**20**	**26**	**142**	**22**	**23**	**8**	**7**	**24**	**12**	**96**	**238**

Quelles suites donnez-vous au rapport établi ?

I-11

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Communication...	48	49	42	12	34	45	**230**	36	32	43	21	33	33	**198**	**428**
Convocation...	66	73	67	28	67	52	**353**	60	96	100	51	68	63	**438**	**791**
NSPP	3	9	3	5	7	25	**52**	5	11	6	6	7	7	**42**	**94**
	117	**131**	**112**	**45**	**108**	**122**	**635**	**101**	**139**	**149**	**78**	**108**	**103**	**678**	**1313**

Que décidez-vous s'il apparaît que le principe du contradictoire n'a pas été respecté ?

I-12

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Mesure écartée des débats	7	3	7	6	5	9	**37**	17	15	19	9	11	21	**92**	**129**
Réitération / Renvoi	36	44	37	13	34	41	**205**	27	56	44	17	35	36	**215**	**420**
Rien	1	3	4	3	3		**14**		2		3	1	2	**8**	**22**
Autre	8	11	7	3	10	5	**44**	6	7	10	4	7	6	**40**	**84**
NSPP	36	49	45	19	37	49	**235**	34	35	28	20	36	26	**179**	**414**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Audience de jugement

Que faites-vous lorsque l'une des parties ne comparaît pas en personne ?

J-1

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Rien si représenté	44	57	56	28	40	62	**287**	42	58	43	29	55	60	**287**	**574**
Renvoi	6	9	6	2	12	15	**50**	4	7	6	3	6	5	**31**	**81**
Citation à comparaître	2	1	2		1		**6**		1	1				**2**	**8**
Autre	15	18	20	4	26	18	**101**	14	18	20	7	8	13	**80**	**181**
NSPP	21	25	16	10	10	9	**91**	24	31	31	14	21	13	**134**	**225**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	535	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	534	1069

Que faites-vous lorsque le demandeur n'est ni présent ni représenté ?

J-2

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Caducité	31	35	35	15	30	33	**179**	41	56	61	29	43	50	**280**	**459**
Radiation	31	34	35	14	30	33	**177**	14	20	22	10	15	18	**99**	**276**
Jugement contradictoire	4	4	7	4	6	4	**29**	4	9	5	3	11	6	**38**	**67**
Renvoi	19	18	12	2	16	24	**91**	11	19	13	8	11	11	**73**	**164**
NSPP	3	19	11	9	7	10	**59**	14	11		3	10	6	**44**	**103**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	535	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	534	1069

Que faites-vous lorsque le défendeur n'est ni présent ni représenté ?

J-2b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Jugement contradictoire	39	60	56	28	52	58	**293**	37	60	56	31	40	44	**268**	**561**
Renvoi	28	27	19	8	23	36	**141**	31	37	30	16	30	45	**189**	**330**
Autre	8	17	7	3	9	8	**52**	7	14	8	3	11	10	**53**	**105**
NSPP	13	6	18	5	5	2	**49**	9	4	7	3	9	-8	**24**	**73**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	535	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	534	1069

Vous prononcez-vous pour le renvoi à une audience ultérieure ?

J-3

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	53	87	78	30	76	90	**414**	63	87	75	50	74	79	**428**	**842**
Non	6		4	8	4	6	**28**	4	4	7	3	4	1	**23**	**51**
NSPP	29	23	18	6	9	8	**93**	17	24	19		12	11	**83**	**176**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Si oui, en quelles circonstances ?

J-3b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Absence de communication	13	17	12	3	9	15	**69**	9	15	21	5	6	11	**67**	**136**
Communication tardive	4	20	8	5	12	13	**62**	8	12	8	5	10	9	**52**	**114**
Demandeur défaillant	12	20	10	8	8	16	**74**	11	15	14	3	11	8	**62**	**136**
Défendeur défaillant	15	17	12	6	8	15	**73**	10	15	15	5	13	10	**68**	**141**
Demande des parties	25	29	31	12	34	35	**166**	20	37	30	15	31	31	**164**	**330**
NSPP	13	7	23	2	14	4	**63**	22	17	6	17	15	21	**98**	**161**
	82	**110**	**96**	**36**	**85**	**98**	**507**	**80**	**111**	**94**	**50**	**86**	**90**	**511**	**1018**

Que faites-vous si des pièces sont échangées en début d'instance ?

J-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Acceptation	7	13	6	5	9	15	**55**	9	9	9	10	3	11	**51**	**106**
Acceptation, sauf refus d'une partie	55	58	57	19	49	59	**297**	42	82	55	26	48	59	**312**	**609**
Report en fin d'audience	3	1	1	1	2	3	**11**	3	2	2		2	9	**18**	**29**
Renvoi	4	15	6	7	5	7	**44**	11	10	14	5	6	9	**55**	**99**
Mise à l'écart	4	7	5	2	6	8	**32**	4	8	16	2	5		**35**	**67**
Autres	3	1		3		3	**10**	3	4	5	3	3	3	**21**	**31**
NSPP	12	15	25	7	18	9	**86**	12			7	23		**42**	**128**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Que décidez-vous si des conclusions sont échangées en début d'instance ?

J-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Acceptation	14	23	16	14	14	16	**97**	10	13	18	10	9	16	**76**	**173**
Acceptation, sauf si refus d'une partie	37	47	53	12	41	55	**245**	39	70	53	28	48	55	**293**	**538**
Report en fin d'audience	3	1	7		4	4	**19**	10	16	7	1	2	1	**37**	**56**
Renvoi	11	18	7	8	7	12	**63**	14	13	16	4	12	10	**69**	**132**
Mise à l'écart	1	3	1	1	2	6	**14**	2	1	4	2	3	2	**14**	**28**
Autres	6	2	2		5	2	**17**	2	2	3	3	4		**14**	**31**
NSPP	16	16	14	9	16	9	**80**	7			5	12	7	**31**	**111**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Mettez-vous à l'écart des documents non-communiqués ?

J-6

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	63	67	70	29	66	78	**373**	59	45	87	42	55	77	**365**	**738**
Oui, si demandé	6	24	1	3	7	5	**46**	9	15	9	7	6	4	**50**	**96**
Non	1	6	1	5	3	9	**25**	1	3	4	4	1	2	**15**	**40**
Renvoi	1	1	2		1	1	**6**		2			3		**5**	**11**
Autres	3	1		2	2	2	**10**		2	1				**3**	**13**
NSPP	14	11	26	5	10	9	**75**	15	48			25	8	**96**	**171**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Faites-vous parler les parties elles-mêmes ?

J-7

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	59	69	69	31	66	74	**368**	49	71	70	35	49	58	**332**	**700**
Souvent	4	5	3	1	2	2	**17**	2	5	4	2	4	7	**24**	**41**
Parfois	14	20	14	5	15	18	**86**	14	19	10	13	21	25	**102**	**188**
Non		1	4		1	3	**9**	5	1	3	1		1	**11**	**20**
NSPP	11	15	10	7	5	7	**55**	14	19	14	2	16		**65**	**120**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Prenez-vous des notes personnellement ?

J-8

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	75	91	84	38	82	104	**474**	64	107	92	47	77	83	**470**	**944**
Parfois						1	**1**	2	4	1	1	3	3	**14**	**15**
Non		1	2		1	1	**5**	4		6	2	5	4	**21**	**26**
NSPP	13	18	14	6	6	-2	**55**	14	4	2	3	5	1	**29**	**84**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Si oui, quel est leur contenu ?

J-8b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Faits	18	15	16	8	16	18	**91**	11	17	13	4	10	13	**68**	**159**
Arguments	13	12	11	6	8	17	**67**	9	17	8	2	10	16	**62**	**129**
Demandes	12	5	10	4	10	6	**47**	8	10	12	6	5	4	**45**	**92**
Incidents d'audience	1				1	1	**3**								**3**
Points "essentiels"	40	42	42	14	41	54	**233**	32	51	54	25	43	49	**254**	**487**
Tout	4	8	3	5	9	4	**33**	3	8	6	3	4		**24**	**57**
	88	**82**	**82**	**37**	**85**	**100**	**474**	**63**	**103**	**93**	**40**	**72**	**82**	**453**	**927**

Demandez-vous au greffier de noter certains points particuliers des débats ?

J-9

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	49	70	56	28	57	60	**320**	53	64	60	26	45	45	**293**	**613**
Parfois	11	12	9	5	11	16	**64**	7	20	17	9	11	20	**84**	**148**
Non	9	10	13	10	16	28	**86**	7	14	13	12	18	17	**81**	**167**
NSPP	19	18	22	1	5		**65**	17	17	11	6	16	9	**76**	**141**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Si oui, quel est leur contenu ?
J-9b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Tout	5	5	2		6	2	**20**		3				1	**4**	**24**
Points importants	18	31	34	8	27	26	**144**	18	31	35	16	27	20	**147**	**291**
Demandes nouvelles	13	9	10	3	10	16	**61**	20	20	9	5	11	11	**76**	**137**
Incidents d'audience	20	11	22	7	6	8	**74**	16	26	18	14	23	22	**119**	**193**
Points d'accord	1	9			8	5	**23**	4	8	6	2	2	8	**30**	**53**
Eléments nouveaux	17	5	7		3	8	**40**	8	8	6		6	5	**33**	**73**
Dire des parties non écrites															
Autres	5	15	8	1	5	11	**45**	9	5	10	4	2	7	**37**	**82**
NSPP		15	4	15	8		**42**	2		4		1		**7**	
	79	**100**	**87**	**34**	**73**	**76**	**449**	**77**	**101**	**88**	**41**	**72**	**74**	**453**	**1069**

Demandez-vous au greffier de lire publiquement ses notes ?
J-10

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	35	40	45	16	35	29	**200**	31	44	42	15	28	30	**190**	**390**
Non	36	53	39	18	38	47	**231**	46	57	46	26	44	44	**263**	**494**
NSPP	8	7	3				**18**								**18**
	79	**100**	**87**	**34**	**73**	**76**	**449**	**77**	**101**	**88**	**41**	**72**	**74**	**453**	**902**

Que faites-vous en cas de désaccord de l'une des parties sur les notes ainsi relues ?
J-11

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Rectification	21	17	23	7	17	19	**104**	18	27	24	9	18	13	**109**	**213**
Désaccord noté	7	12	9	6	7	8	**49**	11	9	11	4	9	8	**52**	**101**
Rien	1	5	2	1	1		**10**	1	3	3	1		3	**11**	**21**
Autre	4	3	4	2	5	2	**20**	1	3	3	1		6	**14**	**34**
NSPP	2	3	7		5		**17**		2	1		1		**4**	**21**
	35	**40**	**45**	**16**	**35**	**29**	**200**	**31**	**44**	**42**	**15**	**28**	**30**	**190**	**390**

Quel accueil réservez-vous à la demande d'une partie de donner acte des déclarations de l'autre ?

J-12

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Toujours favorable	26	34	37	16	28	29	**170**	27	33	37	26	43	38	**204**	**374**
Parfois favorable	15	23	22	6	24	29	**119**	21	25	22	4	9	18	**99**	**218**
Jamais favorable	8	4	5	1	6	1	**25**	6	11	11	1	7	8	**44**	**69**
NSPP	39	49	36	21	31	45	**221**	30	46	31	22	31	27	**187**	**408**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Exigez-vous l'établissement d'un bordereau des pièces transmises ?

J-13

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	13	8	9	2	8	10	**50**	10	15	17	9	21	12	**84**	**134**
Non	61	79	74	33	59	87	**393**	57	90	72	44	61	77	**401**	**794**
NSPP	14	23	17	9	22	7	**92**	17	10	12		8	2	**49**	**141**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Vérifiez-vous les bordereaux de pièces transmises ?

J-14

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	33	40	28	11	21	35	**168**	30	36	31	15	27	25	**164**	**332**
Non	15	28	20	12	19	23	**117**	19	27	23	15	17	29	**130**	**247**
NSPP	40	42	52	21	49	46	**250**	35	52	47	23	46	37	**240**	**490**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Délibéré

Délibérez-vous immédiatement ?
D-1

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	7	16	12	6	6	10	**57**	8	13	5	8	8	13	**55**	**112**
Parfois	24	28	19	10	32	39	**152**	21	30	30	14	21	18	**134**	**286**
Non	45	55	54	22	45	55	**276**	42	63	60	26	51	58	**300**	**576**
NSPP	12	11	15	6	6		**50**	13	9	6	5	10	2	**45**	**95**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Sinon, annoncez-vous une date ?
D-2

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	71	94	81	36	78	98	**458**	77	105	95	49	84	83	**493**	**951**
Parfois*						1	**1**	2				1	2	**5**	**6**
Non	1	2	2	1		3	**9**	5	4	2	1	1	2	**15**	**24**
NSPP	16	14	17	7	11	2	**67**		6	4	3	4	4	**21**	**88**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Délai ?
D-2b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
8 à 15 jours	3	13	10	4	9	16	**55**	2	11	13	6	9	5	**46**	**101**
15 jours à 1 mois	16	18	18	6	14	19	**91**	17	14	9	6	12	13	**71**	**162**
1 mois	36	34	36	14	34	33	**187**	28	44	38	30	31	35	**206**	**393**
1 à 2 mois	14	17	13	10	14	20	**88**	14	21	21	6	18	24	**104**	**192**
2 mois et +	2	4	4	2	7	11	**30**	3	12	4	1	2	5	**27**	**57**
Variable		8					**8**	15	3	10		13	3	**44**	**52**
NSPP															
	71	**94**	**81**	**36**	**78**	**99**	**459**	**79**	**105**	**95**	**49**	**85**	**85**	**498**	**957**

Que décidez-vous en cas de transmission de documents après clôture des débats ?

D-3

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Acceptés	4	8	5	1	3	6	**27**	1	4	1	2	3	1	**12**	**39**
Acceptés si échangés	1	7	9	1	5	2	**25**	3	6	5		2	4	**20**	**45**
Acceptés si accord des parties	11	11	11	3	5	14	**55**	11	11	9	3	7	10	**51**	**106**
Acceptés si demandés en B.J.	5	4	8	1	9	9	**36**	4	9	4	1	4	3	**25**	**61**
Réouverture des débats	13	11	5	7	8	10	**54**	5	4	2	2	3	6	**22**	**76**
Mise à l'écart	44	58	53	25	52	44	**276**	54	75	72	38	61	60	**360**	**636**
NSPP	10	11	9	6	7	19	**62**	6	6	8	7	10	7	**44**	**106**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Prenez-vous en considération les arguments non évoqués oralement au cours des débats ?

D-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	50	65	62	26	61	71	**335**	33	61	52	29	39	44	**258**	**593**
Dont, si échangés	28	24	25	9	27	31	**144**	18	31	21	11	17	20	**118**	**262**
Non	22	28	23	11	20	28	**132**	36	51	34	23	39	45	**228**	**360**
Autres	2	1	1	1	1	3	**9**		2		1	1		**4**	**13**
NSPP	14	16	14	6	7	2	**59**	15	1	15		11	2	**44**	**103**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Retenez-vous des documents qui n'ont pas été cités oralement au cours des débats ?

D-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	58	71	66	25	62	77	**359**	43	67	56	30	55	57	**308**	**667**
Dont, si échangés	28	35	33	9	29	35	**169**	19	35	24	11	31	24	**144**	**313**
Non	16	34	19	17	18	24	**128**	32	43	42	23	26	28	**194**	**322**
Autres	3	1	1	2	1	3	**11**	1	4	3		9	1	**18**	**29**
NSPP	11	4	14		8		**37**	8	1				5	**14**	**51**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Modifications

Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en conciliation, de manière à faire apparaître :

M-1

Les motivations :
Oui
Non
Autres
NSPP

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
36	34	28	17	34	56	**205**	25	43	38	16	42	38	**202**	**407**
46	46	49	15	45	47	**248**	40	59	63	37	45	51	**295**	**543**
					1	**1**		3					**3**	**4**
6	30	23	12	10		**81**	19	10			3	2	**34**	**115**
88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

M-1b

Les pièces à produire :
Oui
Non
Autres
NSPP

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
19	21	23	21	27	25	**136**	21	32	25	10	25	19	**132**	**268**
41	49	42	23	40	51	**246**	37	67	49	22	46	52	**273**	**519**
	2	1			4	**7**		2				1	**3**	**10**
28	38	34		22	24	**146**	26	14	27	21	19	19	**126**	**272**
88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

M-1t

Autres mentions :
Oui
Non
Autres
NSPP

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
4	4	11	4	6	7	**36**	3	9	7	6	8	7	**40**	**76**
21	16	19	14	16	24	**110**	18	33	31	18	24	26	**150**	**260**
3	5	3	1		3	**15**	2	2	4	4		1	**13**	**28**
60	85	67	25	67	70	**374**	61	71	59	25	58	57	**331**	**705**
88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en référé de manière à faire apparaître :

M-2

Les motivations :
Oui
Non
Autres
NSPP

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
28	37	31	17	31	42	**186**	38	47	42	13	34	37	**211**	**397**
46	34	33	14	31	37	**195**	22	36	35	19	30	33	**175**	**370**
		1		1	3	**5**		2					**2**	**7**
14	39	35	13	26	22	**149**	24	30	24	21	26	21	**146**	**295**
88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

M-2b

Les pièces à produire :

Oui
Non
Autres
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs							
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
21	23	33	9	33	32	**151**	29	38	28	12	39	27	**173**	**324**
33	29	28	16	30	36	**172**	29	42	37	22	32	33	**195**	**367**
	1					**1**		2					**2**	**3**
34	57	39	19	26	36	**211**	26	33	36	19	19	31	**164**	**375**
88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

M-2t

Autres mentions :

Oui
Non
Autres
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs							
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
6	4	10	3	5	6	**34**	4	7	12	5	5	4	**37**	**71**
18	14	20	12	18	20	**102**	16	26	27	13	24	16	**122**	**224**
3	4	3	1	1	2	**14**	5	2		2	1	1	**11**	**25**
61	88	67	28	65	76	**385**	59	80	62	33	60	70	**364**	**749**
88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Faut-il interdire la présence des personnes assistant les parties ?

M-3

En audience de conciliation

Oui
Parfois
Non
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs							
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
7	10	14	2	13	21	**67**	13	20	20	8	14	18	**93**	**160**
4	2	3	1	3	3	**16**	1	1	3	1		4	**10**	**26**
67	80	62	34	69	77	**389**	48	76	73	42	69	66	**374**	**763**
10	18	21	7	4	3	**63**	22	18	5	2	7	3	**57**	**120**
88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

M-3b

Pendant la 1re phase

Oui
Parfois
Non
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs							
23	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
13	17	13	5	17	26	**91**	7	20	20	6	12	20	**85**	**176**
1	1	3			5	**10**	1		2				**3**	**13**
42	48	48	34	44	51	**267**	45	38	46	28	53	43	**253**	**520**
32	44	36	5	28	22	**167**	31	57	33	19	25	28	**193**	**360**
88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Pensez-vous qu'il faille limiter rigoureusement les cas autorisés de non-comparution en personne en conciliation ?
M-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	55	76	72	25	68	81	**377**	41	57	67	28	51	50	**294**	**671**
Non	15	21	18	9	14	23	**100**	28	40	30	22	30	34	**184**	**284**
NSPP	18	13	10	10	7		**58**	15	18	4	3	9	7	**56**	**114**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Croyez-vous qu'un système de mise en état doit être obligatoire ?
M-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	25	34	34	24	35	40	**192**	23	28	32	13	26	29	**151**	**343**
Non	30	55	47	17	40	43	**232**	36	72	54	40	54	41	**297**	**529**
NSPP	33	21	19	3	14	21	**111**	25	15	15		10	21	**86**	**197**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication de pièces ?
M-6

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	67	79	74	31	69	82	**402**	55	94	82	39	65	72	**407**	**809**
Non	6	13	24	13	20	22	**98**	11	13	10	9	15	14	**72**	**170**
NSPP	15	18	2				**35**	18	8	9	5	10	5	**55**	**90**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Qui, selon vous devrait communiquer en premier ?
M-7

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Le demandeur toujours	35	33	30	15	38	47	**198**	42	67	55	29	49	51	**293**	**491**
Celui qui a la charge de la preuve	29	35	33	10	28	24	**159**	17	21	19	8	9	14	**88**	**247**
NSPP	24	42	37	19	23	33	**178**	25	27	27	16	32	26	**153**	**331**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Faut-il imposer des conclusions écrites dans tous les cas?
M-8

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	17	33	36	13	32	59	**190**	35	54	52	28	55	57	**281**	**471**
Non	57	61	46	28	56	40	**288**	31	55	48	22	35	34	**225**	**513**
NSPP	14	16	18	3	1	5	**57**	18	6	1	3			**28**	**85**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Faut-il imposer des conclusions écrites si il y a représentation ou assistance ?
M-8b

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	27	35	25	12	40	41	**180**	21	42	41	19	19	21	**163**	**343**
Non	30	43	38	7	31	24	**173**	29	40	36	9	36	32	**182**	**355**
NSPP	31	32	37	25	18	39	**182**	34	33	24	25	35	38	**189**	**371**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Pensez-vous qu'il faille imposer un système type "contrat de procédure" ?
M-9

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	41	54	47	23	44	77	**286**	23	50	52	26	45	57	**253**	**539**
Non	22	33	21	7	23	23	**129**	31	38	36	18	29	21	**173**	**302**
NSPP	25	23	32	14	22	4	**120**	30	27	13	9	16	13	**108**	**228**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Pensez-vous que le système actuel préserve bien les principes ?
M-10

	Collège des salariés							Collège des employeurs							
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	TOUS
Oui	57	76	72	25	67	79	**376**	58	89	76	42	60	60	**385**	**761**
Non	3	8	9	2	5	4	**31**	3	4	6	2	5	4	**24**	**55**
NSPP	28	26	19	17	17	21	**128**	23	22	19	9	25	27	**125**	**253**
	88	**110**	**100**	**44**	**89**	**104**	**535**	**84**	**115**	**101**	**53**	**90**	**91**	**534**	**1069**

Conciliation

Vérifiez-vous les avis de réception en cas de défaut de défendeur ?

C-1

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	98,9%	99,1%	97,0%	97,7%	96,6%	100,0%	**98,3%**	97,6%	99,1%	100,0%	98,1%	98,9%	96,7%	**98,5%**
Non	1,1%	0,9%	2,0%	2,3%	3,4%		**1,5%**	1,2%	0,9%		1,9%		2,2%	**0,9%**
NSPP			1,0%				**0,2%**					1,1%	1,1%	**0,4%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**98,8%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**99,8%**

Estimez-vous la comparution en personne des parties indispensable ?

C-2

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	92,0%	88,2%	87,0%	93,2%	95,5%	94,2%	**91,4%**	72,6%	87,8%	92,1%	88,7%	76,7%	85,7%	**84,1%**
Dans certain cas		1,8%	2,0%		2,2%	1,9%	**1,5%**	2,4%	2,6%	1,0%		2,2%		**1,5%**
Non	5,7%	1,8%	1,0%	6,8%	2,2%	3,8%	**3,2%**	14,3%	9,6%	6,9%	11,3%	15,6%	12,1%	**11,4%**
NSPP	2,3%	8,2%	10,0%				**3,9%**	10,7%				5,6%	2,2%	**3,0%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Qu'admettez-vous comme motif de non-comparution en personne des parties ?

C-3

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Aucun	43,5%	39,5%	44,7%	39,7%	42,9%	37,6%	**41,2%**	31,7%	32,1%	37,3%	29,6%	39,5%	34,4%	**34,5%**
Maladie	16,5%	23,1%	16,7%	20,7%	17,5%	17,7%	**18,7%**	13,5%	17,9%	19,6%	18,3%	13,4%	21,1%	**17,5%**
Force majeure	21,7%	14,3%	13,2%	17,2%	14,3%	16,3%	**16,0%**	24,0%	21,6%	18,3%	11,3%	16,0%	17,2%	**18,6%**
Raisons professionnelles	6,1%	9,5%	16,7%	3,4%	15,9%	15,6%	**12,0%**	16,3%	16,0%	15,7%	18,3%	18,5%	12,5%	**16,0%**
Tout motif apprécié souverainement	5,2%	5,4%	4,4%	5,2%	3,2%	2,1%	**4,1%**	5,8%	4,3%	3,3%	7,0%	2,5%	2,3%	**3,9%**
Raisons familiales	2,6%	2,7%	2,6%	5,2%	3,2%	5,7%	**3,6%**	1,9%	2,5%	2,6%	9,9%	5,9%	1,6%	**3,5%**
Tout motif si représenté	2,6%	0,7%		1,7%	1,6%	1,4%	**1,3%**	1,9%	1,2%	1,3%	1,4%	3,4%	1,6%	**1,8%**
Eloignement	0,9%	2,7%	0,9%	3,4%		1,4%	**1,4%**	1,0%	1,2%		1,4%		3,9%	**1,2%**
Aucun	0,9%	2,0%	0,9%	3,4%	1,6%	2,1%	**1,7%**	3,8%	3,1%	2,0%	2,8%	0,8%	5,5%	**3,0%**
NSPP														
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Que décidez-vous lorsque le demandeur ne comparaît pas sans motif légitime ?
C-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	**Somme**	Pdt	I	C	A	D	E	**Somme**
Caducité	45,5%	37,3%	43,0%	43,2%	43,8%	40,4%	**41,9%**	58,3%	72,2%	72,3%	60,4%	58,9%	47,3%	**62,4%**
Radiation	27,3%	22,7%	27,0%	27,3%	27,0%	24,0%	**25,6%**	9,5%	12,2%	11,9%	9,4%	8,9%	7,7%	**10,1%**
Renvoi en B.C.	10,2%	20,0%	13,0%	2,3%	9,0%	13,5%	**12,5%**	7,1%	4,3%	4,0%	13,2%	5,6%	7,7%	**6,4%**
Renvoi en B.J.	10,2%	9,1%	7,0%	13,6%	7,9%	8,7%	**9,0%**	7,1%	3,5%	5,0%	7,5%	14,4%	7,7%	**7,3%**
Rien si représenté			1,0%		1,1%	4,8%	**1,3%**	1,2%	0,9%	1,0%	3,8%	2,2%	2,2%	**1,7%**
Autre	1,1%	2,7%	2,0%	2,3%	3,4%	2,9%	**2,4%**		2,6%	3,0%	5,7%	2,2%	1,1%	**2,2%**
NSPP	5,7%	8,2%	7,0%	11,4%	7,9%	5,8%	**7,3%**	16,7%	4,3%	3,0%		7,8%	26,4%	**9,9%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Que décidez-vous lorsque le défendeur ne comparaît pas sans motif légitime ?
C-4b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	**Somme**	Pdt	I	C	A	D	E	**Somme**
Renvoi en B.C.	13,6%	15,5%	17,0%	15,9%	18,0%	20,2%	**16,8%**	16,7%	16,5%	11,9%	18,9%	17,8%	8,8%	**14,8%**
Renvoi en B.J.	62,5%	64,5%	58,0%	54,5%	66,3%	61,5%	**61,9%**	59,5%	70,4%	54,5%	60,4%	62,2%	62,6%	**62,0%**
Dont avec M.P.	13,6%	20,9%	22,0%	15,9%	18,0%	22,1%	**19,3%**	17,9%	20,9%	15,8%	18,9%	21,1%	23,1%	**19,7%**
Rien si représenté	2,3%	1,8%	2,0%		4,5%	5,8%	**3,0%**	1,2%	1,7%	7,9%	5,7%	7,8%	9,9%	**5,6%**
Autre	8,0%	4,5%	9,0%	4,5%	11,2%	8,7%	**7,9%**	3,6%	7,0%	8,9%	11,3%	7,8%	11,0%	**8,1%**
NSPP	13,6%	13,6%	14,0%	25,0%		3,8%	**10,5%**	19,0%	4,3%	16,8%	3,8%	4,4%	7,7%	**9,6%**
	100,0%	**105,5%**	**105,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**101,9%**	**102,4%**	**101,2%**	**104,3%**	**104,0%**	**100,0%**	**103,3%**	**114,3%**	**104,9%**

Que faites-vous si un représentant n'a pas de pouvoir ?
C-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	**Somme**	Pdt	I	C	A	D	E	**Somme**
Renvoi en B.C.	27,3%	24,5%	22,0%	29,5%	20,2%	28,8%	**25,0%**	28,6%	28,7%	14,9%	20,8%	24,4%	23,1%	**23,6%**
Ecarté	14,8%	8,2%	16,0%	9,1%	14,6%	11,5%	**12,5%**	13,1%	16,5%	14,9%	15,1%	18,9%	14,3%	**15,5%**
Renvoi en B.J.	6,8%	11,8%	9,0%	13,6%	10,1%	16,3%	**11,2%**	11,9%	16,5%	21,8%	15,1%	10,0%	16,5%	**15,5%**
Rien	9,1%	2,7%	10,0%	11,4%	6,7%	6,7%	**7,3%**	4,8%	3,5%	7,9%	7,5%	2,2%	12,1%	**6,2%**
Rien si accord des parties	3,4%	8,2%	7,0%	4,5%	10,1%	7,7%	**7,1%**	4,8%	6,1%	7,9%	7,5%	5,6%	3,3%	**5,8%**
Régularisation à posteriori	6,8%	2,7%	4,0%	6,8%	7,9%	3,8%	**5,0%**	3,6%	5,2%	5,9%	7,5%	5,6%	5,5%	**5,4%**
Autre	12,5%	19,1%	16,0%	13,6%	16,9%	14,4%	**15,7%**	10,7%	20,0%	22,8%	17,0%	14,4%	13,2%	**16,7%**
NSPP	19,3%	22,7%	16,0%	11,4%	13,5%	10,6%	**16,1%**	22,6%	3,5%	4,0%	9,4%	18,9%	12,1%	**11,2%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Prenez-vous des notes lors de l'audience de conciliation ?
C-6

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Toujours	56,8%	57,3%	61,0%	59,1%	67,4%	65,4%	**61,3%**	19,0%	34,8%	48,5%	45,3%	36,7%	36,3%	**36,5%**
Souvent	3,4%	2,7%	2,0%	4,5%	3,4%	1,0%	**2,6%**		2,6%	2,0%	3,8%	1,1%	4,4%	**2,2%**
Parfois	6,8%	9,1%	7,0%	13,6%	11,2%	2,9%	**7,9%**	9,5%	12,2%	3,0%	5,7%	17,8%	5,5%	**9,2%**
Jamais	18,2%	18,2%	17,0%	11,4%	12,4%	28,8%	**18,5%**	45,2%	45,2%	38,6%	37,7%	40,0%	46,2%	**42,5%**
NSPP	14,8%	12,7%	13,0%	11,4%	5,6%	1,9%	**9,7%**	26,2%	5,2%	7,9%	7,5%	4,4%	7,7%	**9,6%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Si oui, à quel(s) moment(s) ?
C-6b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
A tout moment	54,2%	53,9%	48,6%	44,1%	42,5%	45,8%	**48,4%**	58,3%	45,6%	46,3%	51,7%	52,0%	54,8%	**50,4%**
Au début	25,4%	17,1%	15,7%	23,5%	16,4%	19,4%	**19,0%**	33,3%	22,8%	27,8%	27,6%	18,0%	26,2%	**25,0%**
A la fin	3,4%	6,6%	5,7%		6,8%	2,8%	**4,7%**	8,3%	7,0%	3,7%	3,4%	8,0%		**5,1%**
Variable	6,8%	9,2%	17,1%	11,8%	19,2%	8,3%	**12,2%**	4,2%	5,3%	9,3%	6,9%	6,0%	11,9%	**7,4%**
NSPP	10,2%	13,2%	12,9%	20,6%	15,1%	23,6%	**15,6%**	-4,2%	19,3%	13,0%	10,3%	16,0%	7,1%	**12,1%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Quel est alors le contenu de ces notes ?
C-6t

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Ensemble	28,8%	23,7%	28,6%	23,5%	35,6%	29,2%	**28,6%**	20,8%	26,3%	29,6%	31,0%	26,0%	26,2%	**27,0%**
Demandes	30,5%	15,8%	17,1%	23,5%	17,8%	18,1%	**19,8%**	20,8%	17,5%	24,1%	27,6%	18,0%	9,5%	**19,1%**
Points d'accord	3,4%	5,3%	2,9%	14,7%	9,6%	8,3%	**6,8%**	8,3%	14,0%	11,1%	10,3%	4,0%	11,9%	**10,2%**
Points de désaccord	6,8%	3,9%	1,4%	5,9%	5,5%	12,5%	**6,0%**		8,8%	3,7%	10,3%	6,0%	2,4%	**5,5%**
Points importants	1,7%	9,2%	1,4%		4,1%		**3,1%**		3,5%	3,7%	3,4%	2,0%	11,9%	**4,3%**
Mesures provisoires	1,7%		1,4%			1,4%	**0,8%**			1,9%		2,0%	2,4%	**1,2%**
Autres	27,1%	27,6%	22,9%	23,5%	21,9%	29,2%	**25,5%**	33,3%	19,3%	25,9%	17,2%	14,0%	26,2%	**21,9%**
NSPP		14,5%	24,3%	8,8%	5,5%	1,4%	**9,4%**	16,7%	10,5%			28,0%	9,5%	**10,9%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Faites-vous prendre des notes au greffier lors de l'audience de conciliation ?
C-7

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Toujours	47,7%	50,9%	41,0%	40,9%	52,8%	45,2%	**46,9%**	40,5%	42,6%	52,5%	47,2%	43,3%	38,5%	**44,0%**
Souvent	2,3%	5,5%	2,0%	2,3%	4,5%	2,9%	**3,4%**	2,4%	2,6%	2,0%	1,9%	4,4%	4,4%	**3,0%**
Parfois	19,3%	19,1%	30,0%	15,9%	20,2%	24,0%	**22,1%**	19,0%	20,0%	17,8%	17,0%	16,7%	19,8%	**18,5%**
Jamais	14,8%	13,6%	20,0%	25,0%	16,9%	21,2%	**17,9%**	25,0%	28,7%	25,7%	24,5%	27,8%	36,3%	**28,3%**
NSPP	15,9%	10,9%	7,0%	15,9%	5,6%	6,7%	**9,7%**	13,1%	6,1%	2,0%	9,4%	7,8%	1,1%	**6,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si oui, à quel(s) moment(s) ?
C-7b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
A tout moment	39,3%	9,6%	30,1%	42,3%	37,7%	29,3%	**29,2%**	34,6%	32,0%	23,3%	42,9%	41,4%	35,1%	**33,7%**
Au début	8,2%	7,2%	15,1%	15,4%	13,0%	8,0%	**10,6%**	9,6%	10,7%	16,4%	11,4%	8,6%	10,5%	**11,4%**
A la fin	11,5%	6,0%	8,2%	3,8%	11,6%	12,0%	**9,3%**	28,8%	17,3%	12,3%	17,1%	20,7%	10,5%	**17,4%**
Variable/selon nécessité	26,2%	25,3%	31,5%	15,4%	27,5%	29,3%	**27,1%**	11,5%	16,0%	17,8%	31,4%	15,5%	14,0%	**16,9%**
NSPP	14,8%	51,8%	15,1%	23,1%	10,1%	21,3%	**23,8%**	15,4%	24,0%	30,1%	-2,9%	13,8%	29,8%	**20,6%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Lui demandez-vous de les relire ?
C-7t

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	9,8%	10,8%	11,0%	38,5%	18,8%	21,3%	**16,0%**	19,2%	24,0%	11,0%	17,1%	19,0%	14,0%	**17,4%**
Parfois	50,8%	53,0%	52,1%	42,3%	53,6%	49,3%	**51,2%**	42,3%	41,3%	50,7%	51,4%	27,6%	54,4%	**44,3%**
Non	21,3%	15,7%	15,1%	7,7%	21,7%	20,0%	**17,8%**	36,5%	22,7%	19,2%	28,6%	22,4%	17,5%	**23,7%**
NSPP	18,0%	20,5%	21,9%	11,5%	5,8%	9,3%	**15,0%**	1,9%	12,0%	19,2%	2,9%	31,0%	14,0%	**14,6%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quel est le contenu de ces notes ?
C-7q

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Résultat de la conciliation	83,6%	62,7%	65,8%	80,8%	65,2%	65,3%	**68,7%**	90,4%	66,7%	64,4%	71,4%	53,4%	63,2%	**67,4%**
Eléments importants	16,4%	36,1%	30,1%	19,2%	34,8%	34,7%	**30,2%**	7,7%	33,3%	30,1%	28,6%	29,3%	36,8%	**28,3%**
NSPP		1,2%	4,1%				**1,0%**	1,9%		5,5%		17,2%		**4,3%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Renvoyez-vous à une audience de mise en état ?
C-8

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	12,5%	15,5%	11,0%	15,9%	14,6%	14,4%	**13,8%**	7,1%	12,2%	7,9%	15,1%	7,8%	8,8%	**9,6%**
Non	54,5%	61,8%	69,0%	65,9%	62,9%	62,5%	**62,6%**	72,6%	84,3%	81,2%	84,9%	82,2%	79,1%	**80,7%**
NSPP	33,0%	22,7%	20,0%	18,2%	22,5%	23,1%	**23,6%**	20,2%	3,5%	10,9%		10,0%	12,1%	**9,7%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Depuis quand ?
C-8b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
1981			9,1%			6,7%	**2,7%**		7,1%	12,5%				**3,9%**
1982			9,1%			6,7%	**2,7%**							
1983		5,9%	9,1%		7,7%		**4,1%**							
1984									7,1%		12,5%			**3,9%**
1985		5,9%		14,3%		6,7%	**4,1%**			25,0%	12,5%		12,5%	**9,8%**
1986				14,3%			**1,4%**	16,7%						
1987	9,1%		9,1%				**2,7%**					14,3%		**2,0%**
1988					7,7%		**1,4%**							**2,0%**
1989		5,9%		14,3%		6,7%	**4,1%**			12,5%				
1990	18,2%		9,1%	14,3%	15,4%	13,3%	**10,8%**	50,0%	7,1%	25,0%		14,3%	12,5%	**15,7%**
NSPP	72,7%	82,4%	54,5%	42,9%	69,2%	60,0%	**66,2%**	33,3%	78,6%	25,0%	75,0%	71,4%	75,0%	**62,7%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Que décidez-vous s'il apparaît, lors de cette audience que les documents ne sont pas en mesure d'être échangés ?
C-8t

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Renvoi nouvelle mise en état	45,5%	41,2%	45,5%	14,3%	53,8%	60,0%	**45,9%**	66,7%	50,0%	50,0%	37,5%	42,9%	37,5%	**47,1%**
Renvoi B.J.	36,4%	23,5%	45,5%	42,9%	30,8%	40,0%	**35,1%**	33,3%	50,0%	50,0%	37,5%	42,9%	37,5%	**43,1%**
Autre	18,2%	17,6%	9,1%	28,6%	15,4%		**13,5%**				25,0%	14,3%	25,0%	**9,8%**
NSPP		17,6%		14,3%			**5,4%**							
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fixez-vous des délais de communication de pièces ?
C-9

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	83,0%	83,6%	85,0%	95,5%	96,6%	93,3%	**88,8%**	71,4%	87,0%	99,0%	94,3%	82,2%	89,0%	**87,1%**
Non		0,9%	2,0%	4,5%	3,4%	6,7%	**2,8%**	2,4%	2,6%	1,0%		5,6%	4,4%	**2,8%**
NSPP	17,0%	15,5%	13,0%				**8,4%**	26,2%	10,4%		5,7%	12,2%	6,6%	**10,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si oui, durée d'un délai identique pour les deux parties
C-9b1

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
15 jours	2,7%	5,4%	2,4%	2,4%	2,3%	2,1%	**2,9%**	1,7%	3,0%	3,0%	2,0%	1,4%		**1,9%**
15 jours à 1 mois	1,4%	5,4%	3,5%	4,8%	5,8%	5,2%	**4,4%**		5,0%	4,0%	2,0%		7,4%	**3,4%**
1 mois	5,5%	6,5%	7,1%	4,8%	9,3%	12,4%	**8,0%**	13,3%	7,0%	6,0%	26,0%	6,8%	7,4%	**9,7%**
1 à 2 mois	2,7%	1,1%		4,8%	3,5%	3,1%	**2,3%**	5,0%		1,0%	2,0%	2,7%	1,2%	**1,7%**
2 mois et +		1,1%	1,2%	4,8%	1,2%	3,1%	**1,7%**	1,7%		1,0%	2,0%		2,5%	**1,1%**
Variable	2,7%	1,1%	1,2%		3,5%	2,1%	**1,9%**		2,0%	3,0%	2,0%	4,1%	2,5%	**2,4%**
NSPP	84,9%	79,3%	84,7%	78,6%	74,4%	72,2%	**78,7%**	78,3%	83,0%	82,0%	64,0%	85,1%	79,0%	**79,8%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si oui, durée du délai pour le demandeur
C-9b2

15 jours
15 jours à 1 mois
1 mois
1 à 2 mois
2 mois et +
Variable
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs						
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
9,6%	13,0%	15,3%	7,1%	15,1%	10,3%	**12,2%**	5,0%	12,0%	11,0%	6,0%	12,2%	8,6%	**9,7%**
16,4%	15,2%	18,8%	19,0%	18,6%	13,4%	**16,6%**	20,0%	16,0%	10,0%	12,0%	13,5%	12,3%	**13,8%**
39,7%	34,8%	28,2%	28,6%	29,1%	24,7%	**30,7%**	28,3%	32,0%	35,0%	26,0%	32,4%	21,0%	**29,7%**
8,2%	4,3%	11,8%	16,7%	2,3%	7,2%	**7,6%**	5,0%	15,0%	15,0%	8,0%	10,8%	11,1%	**11,6%**
6,8%	3,3%	4,7%	2,4%	1,2%	9,3%	**4,8%**	5,0%	3,0%	2,0%	2,0%	1,4%	4,9%	**3,0%**
1,4%	3,3%	2,4%	2,4%	3,5%	9,3%	**4,0%**	5,0%	2,0%	2,0%	4,0%	5,4%	11,1%	**4,7%**
17,8%	26,1%	18,8%	23,8%	30,2%	25,8%	**24,0%**	31,7%	20,0%	25,0%	42,0%	24,3%	30,9%	**27,5%**
100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Si oui, durée du délai pour le défendeur
C-9b3

15 jours
15 jours à 1 mois
1 mois
1 à 2 mois
2 mois et +
Variable
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs						
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
13,7%	10,9%	15,3%	14,3%	17,4%	10,3%	**13,5%**	10,0%	13,0%	15,0%	10,0%	13,5%	12,3%	**12,7%**
12,3%	12,0%	10,6%	7,1%	15,1%	11,3%	**11,8%**	20,0%	18,0%	6,0%	6,0%	12,2%	8,6%	**11,8%**
41,1%	32,6%	30,6%	23,8%	29,1%	26,8%	**30,9%**	23,3%	27,0%	33,0%	26,0%	29,7%	25,9%	**28,0%**
9,6%	12,0%	14,1%	21,4%	9,3%	7,2%	**11,4%**	16,7%	16,0%	17,0%	8,0%	14,9%	13,6%	**14,8%**
4,1%	3,3%	4,7%	7,1%		7,2%	**4,2%**	5,0%	3,0%	5,0%	6,0%	2,7%	9,9%	**5,2%**
1,4%	5,4%		4,8%	2,3%	2,1%	**2,5%**	3,3%	2,0%	4,0%			4,9%	**2,6%**
17,8%	23,9%	24,7%	21,4%	26,7%	35,1%	**25,7%**	21,7%	21,0%	20,0%	44,0%	27,0%	24,7%	**24,9%**
100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Proposez-vous aux parties un contrat de procédure ?
C-10

Oui
Non
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs						
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
46,6%	44,5%	47,0%	47,7%	41,6%	59,6%	**48,0%**	34,5%	36,5%	44,6%	52,8%	40,0%	48,4%	**41,9%**
35,2%	31,8%	29,0%	45,5%	39,3%	37,5%	**35,3%**	48,8%	49,6%	46,5%	47,2%	47,8%	44,0%	**47,4%**
18,2%	23,6%	24,0%	6,8%	19,1%	2,9%	**16,6%**	16,7%	13,9%	8,9%		12,2%	7,7%	**10,7%**
100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Les délais que vous fixez conformément à R 516-47 (L- éco) sont-ils respectés ?
C-11

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Toujours	36,4%	30,9%	38,0%	29,5%	31,5%	37,5%	**34,4%**	52,4%	38,3%	45,5%	39,6%	35,6%	30,8%	**40,3%**
Souvent	11,4%	9,1%	8,0%	6,8%	5,6%	15,4%	**9,7%**	7,1%	5,2%	7,9%	15,1%	4,4%	5,5%	**6,9%**
Parfois	6,8%	10,9%	4,0%	6,8%	6,7%	12,5%	**8,2%**	7,1%	9,6%	10,9%	7,5%	7,8%	12,1%	**9,4%**
Jamais	11,4%	17,3%	19,0%	18,2%	14,6%	13,5%	**15,5%**	13,1%	18,3%	15,8%	18,9%	16,7%	27,5%	**18,4%**
NSPP	34,1%	31,8%	31,0%	38,6%	41,6%	21,2%	**32,1%**	20,2%	28,7%	19,8%	18,9%	35,6%	24,2%	**25,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Durée dépassement
C-11b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
15 jours	2,1%		2,0%	5,3%			**1,1%**		6,6%					**1,3%**
1 mois	2,1%	1,8%	2,0%	10,5%	2,6%		**2,1%**		6,6%	1,5%	6,1%	2,3%	6,8%	**3,6%**
2mois et +	2,1%	14,3%	6,0%	15,8%		10,3%	**7,9%**	39,3%	9,8%	4,6%	3,0%	4,7%	11,4%	**12,9%**
NSPP	93,8%	83,9%	90,0%	68,4%	97,4%	89,7%	**88,9%**	60,7%	77,0%	93,8%	90,9%	93,0%	81,8%	**82,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Sanctionnez-vous le non respect du délai ?
C-12

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Non	40,9%	32,7%	37,0%	27,3%	29,2%	26,9%	**32,7%**	31,0%	43,5%	40,6%	32,1%	27,8%	42,9%	**37,1%**
Oui	6,8%	8,2%	11,0%	18,2%	11,2%	11,5%	**10,5%**	9,5%	11,3%	9,9%	15,1%	8,9%	9,9%	**10,5%**
NSPP	52,3%	59,1%	52,0%	54,5%	59,6%	61,5%	**56,8%**	59,5%	45,2%	49,5%	52,8%	63,3%	47,3%	**52,4%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que faites-vous en cas de non respect du délai ?
C-12b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Renvoi en B.C.		2,7%	2,0%	2,3%	2,2%	1,0%	**1,7%**	3,6%	9,6%	3,0%	9,4%	8,9%	3,3%	**6,2%**
Renvoi en B.J.	3,4%	1,8%	10,0%	2,3%	2,2%	3,8%	**4,1%**	4,8%	2,6%	4,0%	1,9%	6,7%	2,2%	**3,7%**
Radiation	1,1%	2,7%	3,0%	2,3%	2,2%	2,9%	**2,4%**	6,0%	2,6%	5,9%	5,7%		4,4%	**3,9%**
Injonction de produire					3,4%	1,0%	**0,7%**	1,2%			7,5%	1,1%	1,1%	**1,3%**
NSPP	95,5%	92,7%	85,0%	93,2%	89,9%	91,3%	**91,0%**	84,5%	85,2%	87,1%	75,5%	83,3%	89,0%	**84,8%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le système institué par l'art. R 516-47 précité vous paraît-il satisfaisant ?

C-13

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	50,0%	40,9%	50,0%	45,5%	40,4%	49,0%	**46,0%**	53,6%	55,7%	55,4%	45,3%	44,4%	51,6%	**51,7%**
Non	14,8%	21,8%	26,0%	15,9%	14,6%	18,3%	**19,1%**	10,7%	13,0%	17,8%	24,5%	17,8%	11,0%	**15,2%**
NSPP	35,2%	37,3%	24,0%	38,6%	44,9%	32,7%	**35,0%**	35,7%	31,3%	26,7%	30,2%	37,8%	37,4%	**33,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Désignez-vous un conseiller-rapporteur en conciliation ?

C-14

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Souvent	17,0%	14,5%	13,0%	20,5%	16,9%	16,3%	**15,9%**	9,5%	9,6%	12,9%	17,0%	14,4%	9,9%	**11,8%**
Rarement	26,1%	18,2%	19,0%	31,8%	24,7%	26,9%	**23,6%**	20,2%	23,5%	18,8%	24,5%	20,0%	17,6%	**20,6%**
Jamais	36,4%	37,3%	28,0%	25,0%	29,2%	43,3%	**34,2%**	53,6%	49,6%	58,4%	52,8%	50,0%	57,1%	**53,6%**
NSPP	20,5%	30,0%	40,0%	22,7%	29,2%	13,5%	**26,4%**	16,7%	17,4%	9,9%	5,7%	15,6%	15,4%	**14,0%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Instruction

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de conciliation ?

I-1

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	30,7%	31,8%	40,0%	27,3%	27,0%	31,7%	**32,0%**	17,9%	20,0%	19,8%	22,6%	21,1%	22,0%	**20,4%**
Non	37,5%	30,9%	24,0%	34,1%	38,2%	39,4%	**33,8%**	45,2%	51,3%	51,5%	43,4%	38,9%	59,3%	**48,9%**
NSPP	31,8%	37,3%	36,0%	38,6%	34,8%	28,8%	**34,2%**	36,9%	28,7%	28,7%	34,0%	40,0%	18,7%	**30,7%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de mise en état ?

I-1b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	8,0%	4,5%	6,0%	4,5%	6,7%	8,7%	**6,5%**	2,4%	1,7%	2,0%	3,8%	3,3%	2,2%	**2,4%**
Non	42,0%	27,3%	30,0%	27,3%	39,3%	45,2%	**35,7%**	47,6%	46,1%	40,6%	34,0%	34,4%	48,4%	**42,5%**
NSPP	50,0%	68,2%	64,0%	68,2%	53,9%	46,2%	**57,8%**	50,0%	52,2%	57,4%	62,3%	62,2%	49,5%	**55,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de jugement ?

I-1t

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	73,9%	79,1%	78,0%	79,5%	80,9%	83,7%	**79,3%**	76,2%	89,6%	89,1%	84,9%	77,8%	78,0%	**83,0%**
Non	1,1%	1,8%	5,0%	2,3%		2,9%	**2,2%**	3,6%	2,6%	3,0%		4,4%	1,1%	**2,6%**
NSPP	25,0%	19,1%	17,0%	18,2%	19,1%	13,5%	**18,5%**	20,2%	7,8%	7,9%	15,1%	17,8%	20,9%	**14,4%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pour quels motifs ordonnez-vous de telles mesures ?

I-2

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Preuves insuffisantes	71,6%	63,6%	56,0%	59,1%	66,3%	59,6%	**62,8%**	72,6%	76,5%	66,3%	62,3%	62,2%	69,2%	**68,9%**
Communication des pièces impossible	4,5%	2,7%	6,0%	2,3%	3,4%	3,8%	**3,9%**	8,3%	6,1%	4,0%	1,9%	1,1%	2,2%	**4,1%**
NSPP	23,9%	33,6%	38,0%	38,6%	30,3%	36,5%	**33,3%**	19,0%	17,4%	29,7%	35,8%	36,7%	28,6%	**27,0%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A supposer qu'une preuve à la charge d'une partie ne soit pas rapportée, ordonnez-vous d'office une mesure d'instruction ?

I-3

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	13,6%	19,1%	18,0%	6,8%	20,2%	16,3%	**16,6%**	8,3%	10,4%	7,9%	9,4%	10,0%	8,8%	**9,2%**
Parfois	10,2%	12,7%	15,0%	15,9%	3,4%	7,7%	**10,5%**	4,8%	7,8%	4,0%	7,5%	7,8%	5,5%	**6,2%**
Non	54,5%	47,3%	42,0%	63,6%	41,6%	51,0%	**48,6%**	53,6%	73,9%	81,2%	67,9%	70,0%	73,6%	**70,8%**
NSPP	21,6%	20,9%	25,0%	13,6%	34,8%	25,0%	**24,3%**	33,3%	7,8%	6,9%	15,1%	12,2%	12,1%	**13,9%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nommez-vous un ou deux conseillers rapporteurs ?

I-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
2	75,0%	69,1%	81,0%	79,5%	76,4%	73,1%	**75,1%**	71,4%	87,8%	73,3%	73,6%	71,1%	70,3%	**75,3%**
1	6,8%	0,9%	2,0%	4,5%	4,5%	1,9%	**3,2%**	1,2%	0,9%	2,0%		4,4%	1,1%	**1,7%**
Variable	2,3%	1,8%	2,0%	4,5%	2,2%	4,8%	**2,8%**	2,4%	2,6%	3,0%	1,9%		5,5%	**2,6%**
NSPP	15,9%	28,2%	15,0%	11,4%	16,9%	20,2%	**18,9%**	25,0%	8,7%	21,8%	24,5%	24,4%	23,1%	**20,4%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Interrogez-vous les parties en présence l'une de l'autre ?

I-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	72,7%	76,4%	77,0%	65,9%	84,3%	67,3%	**74,6%**	72,6%	61,7%	64,4%	54,7%	71,1%	74,7%	**67,0%**
Non	2,3%	3,6%	4,0%			5,8%	**3,0%**	1,2%	3,5%	3,0%		1,1%		**1,7%**
Variable	2,3%	1,8%		6,8%		1,9%	**1,7%**	1,2%	0,9%			3,3%	1,1%	**1,1%**
NSPP	22,7%	18,2%	19,0%	27,3%	15,7%	25,0%	**20,7%**	25,0%	33,9%	32,7%	45,3%	24,4%	24,2%	**30,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Y a-t-il des circonstances où vous procédez à des interrogatoires séparés ?

I-5b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	38,6%	42,7%	26,0%	25,0%	30,3%	17,3%	**30,5%**	15,5%	33,9%	32,7%	13,2%	20,0%	24,2%	**24,7%**
Non	37,5%	30,0%	36,0%	61,4%	37,1%	44,2%	**38,9%**	48,8%	37,4%	43,6%	52,8%	60,0%	51,6%	**48,1%**
NSPP	23,9%	27,3%	38,0%	13,6%	32,6%	38,5%	**30,7%**	35,7%	28,7%	23,8%	34,0%	20,0%	24,2%	**27,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dans cette hypothèse, comment les organisez-vous ?

I-5t

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Présence du représentant adverse		6,4%	15,4%	27,3%	11,1%	11,1%	**9,2%**	15,4%	7,7%		14,3%	5,6%	4,5%	**6,1%**
Hors présence	8,8%	2,1%	3,8%		7,4%	5,6%	**4,9%**		10,3%	6,1%				**4,5%**
Autre réponse	70,6%	59,6%	80,8%	72,7%	66,7%	83,3%	**69,9%**	84,6%	59,0%	87,9%	85,7%	77,8%	59,1%	**72,7%**
NSPP	20,6%	31,9%			14,8%		**16,0%**		23,1%	6,1%		16,7%	36,4%	**16,7%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que décidez-vous si l'une des parties ne se présente pas à une convocation pour enquête ?

I-6

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Report enquête	17,0%	20,9%	18,0%	18,2%	25,8%	14,4%	**19,1%**	16,7%	20,9%	16,8%	22,6%	20,0%	15,4%	**18,5%**
Poursuite procédure	29,5%	20,9%	27,0%	31,8%	24,7%	19,2%	**24,7%**	25,0%	24,3%	22,8%	34,0%	25,6%	23,1%	**25,1%**
Autres	17,0%	15,5%	21,0%	6,8%	13,5%	22,1%	**17,0%**	13,1%	13,9%	21,8%	5,7%	15,6%	16,5%	**15,2%**
NSPP	36,4%	42,7%	34,0%	43,2%	36,0%	44,2%	**39,3%**	45,2%	40,9%	38,6%	37,7%	38,9%	45,1%	**41,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que décidez-vous si l'une des parties n'est ni présente ni représentée lors d'une mesure d'instruction autre qu'un interrogatoire ?

I-7

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Report mesure	18,2%	19,1%	10,0%	18,2%	20,2%	15,4%	**16,6%**	17,9%	18,3%	19,8%	18,9%	17,8%	20,9%	**18,9%**
Poursuite procédure	34,1%	32,7%	38,0%	20,5%	30,3%	27,9%	**31,6%**	28,6%	26,1%	31,7%	34,0%	31,1%	31,9%	**30,1%**
Autre	13,6%	10,0%	20,0%	13,6%	14,6%	15,4%	**14,6%**	13,1%	20,9%	15,8%	9,4%	8,9%	12,1%	**14,0%**
NSPP	34,1%	38,2%	32,0%	47,7%	34,8%	41,3%	**37,2%**	40,5%	34,8%	32,7%	37,7%	42,2%	35,2%	**36,9%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Avant l'audition de témoins, vérifiez-vous que la partie adverse a été informée ?

I-8

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	72,7%	78,2%	78,0%	79,5%	78,7%	68,3%	**75,5%**	70,2%	80,9%	83,2%	83,0%	71,1%	72,5%	**76,8%**
Non	3,4%	2,7%	2,0%	2,3%	3,4%	1,0%	**2,4%**	1,2%	1,7%	5,0%		1,1%	2,2%	**2,1%**
NSPP	23,9%	19,1%	20,0%	18,2%	18,0%	30,8%	**22,1%**	28,6%	17,4%	11,9%	17,0%	27,8%	25,3%	**21,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que faites-vous si l'information ne leur a pas été donnée ?
I-9

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Audition acceptée	1,1%	2,7%	7,0%		3,4%	5,8%	**3,7%**		0,9%	4,0%	3,8%	1,1%	2,2%	**1,9%**
Audition acceptée si accord	3,4%	2,7%	8,0%	13,6%	9,0%	2,9%	**5,8%**	8,3%	13,0%	4,0%	3,8%	8,9%	5,5%	**7,7%**
Audition refusée	4,5%	5,5%	7,0%	4,5%	3,4%	3,8%	**4,9%**	11,9%	11,3%	8,9%	11,3%	6,7%	5,5%	**9,2%**
Renvoi	39,8%	30,9%	29,0%	6,8%	27,0%	34,6%	**30,1%**	33,3%	36,5%	43,6%	35,8%	31,1%	39,6%	**36,9%**
NSPP	51,1%	58,2%	49,0%	75,0%	57,3%	52,9%	**55,5%**	46,4%	38,3%	39,6%	45,3%	52,2%	47,3%	**44,4%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dans l'hypothèse d'une enquête conduite par deux conseillers, y a-t-il rédaction
I-10

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
D'un rapport unique	60,2%	74,5%	77,0%	77,3%	77,5%	75,0%	**73,5%**	73,8%	80,0%	92,1%	86,8%	73,3%	86,8%	**82,0%**
De 2 rapports	8,0%	7,3%	4,0%	4,5%	3,4%	1,0%	**4,7%**	2,4%	3,5%	2,0%		2,2%		**1,9%**
Variable	2,3%	8,2%	6,0%		3,4%	1,9%	**4,1%**	4,8%	3,5%	2,0%	3,8%	1,1%	3,3%	**3,0%**
NSPP	29,5%	10,0%	13,0%	18,2%	15,7%	22,1%	**17,8%**	19,0%	13,0%	4,0%	9,4%	23,3%	9,9%	**13,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si deux rapports, pourquoi ?
I-10b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Désaccord	20,0%	25,0%	47,8%		30,0%	23,1%	**26,1%**	18,2%	26,1%	62,5%	14,3%	50,0%	25,0%	**32,3%**
Objectivité	14,3%	21,4%	13,0%	10,0%	10,0%		**12,0%**	9,1%	17,4%	37,5%	28,6%	12,5%	25,0%	**17,7%**
Autre	5,7%		8,7%		15,0%		**4,9%**	4,5%	4,3%			20,8%	50,0%	**13,5%**
NSPP	60,0%	53,6%	30,4%	90,0%	45,0%	76,9%	**57,0%**	68,2%	52,2%		57,1%	16,7%		**36,5%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelles suites donnez-vous au rapport établi ?

I-11

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Communication...	41,0%	37,4%	37,5%	26,7%	31,5%	36,9%	**36,2%**	35,6%	23,0%	28,9%	26,9%	30,6%	32,0%	**29,2%**
Convocation...	56,4%	55,7%	59,8%	62,2%	62,0%	42,6%	**55,6%**	59,4%	69,1%	67,1%	65,4%	63,0%	61,2%	**64,6%**
NSPP	2,6%	6,9%	2,7%	11,1%	6,5%	20,5%	**8,2%**	5,0%	7,9%	4,0%	7,7%	6,5%	6,8%	**6,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que décidez-vous s'il apparaît que le principe du contradictoire n'a pas été respecté ?

I-12

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Mesure écartée des débats	8,0%	2,7%	7,0%	13,6%	5,6%	8,7%	**6,9%**	20,2%	13,0%	18,8%	17,0%	12,2%	23,1%	**17,2%**
Réitération / Renvoi	40,9%	40,0%	37,0%	29,5%	38,2%	39,4%	**38,3%**	32,1%	48,7%	43,6%	32,1%	38,9%	39,6%	**40,3%**
Rien	1,1%	2,7%	4,0%	6,8%	3,4%		**2,6%**		1,7%		5,7%	1,1%	2,2%	**1,5%**
Autre	9,1%	10,0%	7,0%	6,8%	11,2%	4,8%	**8,2%**	7,1%	6,1%	9,9%	7,5%	7,8%	6,6%	**7,5%**
NSPP	40,9%	44,5%	45,0%	43,2%	41,6%	47,1%	**43,9%**	40,5%	30,4%	27,7%	37,7%	40,0%	28,6%	**33,5%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Audience de jugement

Que faites-vous lorsque l'une des parties ne comparaît pas en personne ?

J-1

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Rien si représenté	50,0%	51,8%	56,0%	63,6%	44,9%	59,6%	**53,6%**	50,0%	50,4%	42,6%	54,7%	61,1%	65,9%	**53,7%**
Renvoi	6,8%	8,2%	6,0%	4,5%	13,5%	14,4%	**9,3%**	4,8%	6,1%	5,9%	5,7%	6,7%	5,5%	**5,8%**
Citation à comparaître	2,3%	0,9%	2,0%		1,1%		**1,1%**		0,9%	1,0%				**0,4%**
Autre	17,0%	16,4%	20,0%	9,1%	29,2%	17,3%	**18,9%**	16,7%	15,7%	19,8%	13,2%	8,9%	14,3%	**15,0%**
NSPP	23,9%	22,7%	16,0%	22,7%	11,2%	8,7%	**17,0%**	28,6%	27,0%	30,7%	26,4%	23,3%	14,3%	**25,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que faites-vous lorsque le demandeur n'est ni présent ni représenté ?

J-2

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Caducité	35,2%	31,8%	35,0%	34,1%	33,7%	31,7%	**33,5%**	48,8%	48,7%	60,4%	54,7%	47,8%	54,9%	**52,4%**
Radiation	35,2%	30,9%	35,0%	31,8%	33,7%	31,7%	**33,1%**	16,7%	17,4%	21,8%	18,9%	16,7%	19,8%	**18,5%**
Jugement contradictoire	4,5%	3,6%	7,0%	9,1%	6,7%	3,8%	**5,4%**	4,8%	7,8%	5,0%	5,7%	12,2%	6,6%	**7,1%**
Renvoi	21,6%	16,4%	12,0%	4,5%	18,0%	23,1%	**17,0%**	13,1%	16,5%	12,9%	15,1%	12,2%	12,1%	**13,7%**
NSPP	3,4%	17,3%	11,0%	20,5%	7,9%	9,6%	**11,0%**	16,7%	9,6%		5,7%	11,1%	6,6%	**8,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que faites-vous lorsque le défendeur n'est ni présent ni représenté ?

J-2b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Jugement contradictoire	44,3%	54,5%	56,0%	63,6%	58,4%	55,8%	**54,8%**	44,0%	52,2%	55,4%	58,5%	44,4%	48,4%	**50,2%**
Renvoi	31,8%	24,5%	19,0%	18,2%	25,8%	34,6%	**26,4%**	36,9%	32,2%	29,7%	30,2%	33,3%	49,5%	**35,4%**
Autre	9,1%	15,5%	7,0%	6,8%	10,1%	7,7%	**9,7%**	8,3%	12,2%	7,9%	5,7%	12,2%	11,0%	**9,9%**
NSPP	14,8%	5,5%	18,0%	11,4%	5,6%	1,9%	**9,2%**	10,7%	3,5%	6,9%	5,7%	10,0%	-8,8%	**4,5%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vous prononcez-vous pour le renvoi à une audience ultérieure ?

J-3

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	60,2%	79,1%	78,0%	68,2%	85,4%	86,5%	**77,4%**	75,0%	75,7%	74,3%	94,3%	82,2%	86,8%	**80,1%**
Non	6,8%		4,0%	18,2%	4,5%	5,8%	**5,2%**	4,8%	3,5%	6,9%	5,7%	4,4%	1,1%	**4,3%**
NSPP	33,0%	20,9%	18,0%	13,6%	10,1%	7,7%	**17,4%**	20,2%	20,9%	18,8%		13,3%	12,1%	**15,5%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si oui, en quelles circonstances ?

J-3b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Absence de communication	15,9%	15,5%	12,5%	8,3%	10,6%	15,3%	**13,6%**	11,3%	13,5%	22,3%	10,0%	7,0%	12,2%	**13,1%**
Communication tardive	4,9%	18,2%	8,3%	13,9%	14,1%	13,3%	**12,2%**	10,0%	10,8%	8,5%	10,0%	11,6%	10,0%	**10,2%**
Demandeur défaillant	14,6%	18,2%	10,4%	22,2%	9,4%	16,3%	**14,6%**	13,8%	13,5%	14,9%	6,0%	12,8%	8,9%	**12,1%**
Défendeur défaillant	18,3%	15,5%	12,5%	16,7%	9,4%	15,3%	**14,4%**	12,5%	13,5%	16,0%	10,0%	15,1%	11,1%	**13,3%**
Demande des parties	30,5%	26,4%	32,3%	33,3%	40,0%	35,7%	**32,7%**	25,0%	33,3%	31,9%	30,0%	36,0%	34,4%	**32,1%**
NSPP	15,9%	6,4%	24,0%	5,6%	16,5%	4,1%	**12,4%**	27,5%	15,3%	6,4%	34,0%	17,4%	23,3%	**19,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que faites-vous si des pièces sont échangées en début d'instance ?

J-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Acceptation	8,0%	11,8%	6,0%	11,4%	10,1%	14,4%	**10,3%**	10,7%	7,8%	8,9%	18,9%	3,3%	12,1%	**9,6%**
Acceptation sauf refus d'une partie	62,5%	52,7%	57,0%	43,2%	55,1%	56,7%	**55,5%**	50,0%	71,3%	54,5%	49,1%	53,3%	64,8%	**58,4%**
Report en fin d'audience	3,4%	0,9%	1,0%	2,3%	2,2%	2,9%	**2,1%**	3,6%	1,7%	2,0%		2,2%	9,9%	**3,4%**
Renvoi	4,5%	13,6%	6,0%	15,9%	5,6%	6,7%	**8,2%**	13,1%	8,7%	13,9%	9,4%	6,7%	9,9%	**10,3%**
Mise à l'écart	4,5%	6,4%	5,0%	4,5%	6,7%	7,7%	**6,0%**	4,8%	7,0%	15,8%	3,8%	5,6%		**6,6%**
Autres	3,4%	0,9%		6,8%		2,9%	**1,9%**	3,6%	3,5%	5,0%	5,7%	3,3%	3,3%	**3,9%**
NSPP	13,6%	13,6%	25,0%	15,9%	20,2%	8,7%	**16,1%**	14,3%			13,2%	25,6%		**7,9%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que décidez-vous si des conclusions sont échangées en début d'instance ?

J-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Acceptation	15,9%	20,9%	16,0%	31,8%	15,7%	15,4%	**18,1%**	11,9%	11,3%	17,8%	18,9%	10,0%	17,6%	**14,2%**
Acceptation sauf refus d'une partie	42,0%	42,7%	53,0%	27,3%	46,1%	52,9%	**45,8%**	46,4%	60,9%	52,5%	52,8%	53,3%	60,4%	**54,9%**
Report en fin d'audience	3,4%	0,9%	7,0%		4,5%	3,8%	**3,6%**	11,9%	13,9%	6,9%	1,9%	2,2%	1,1%	**6,9%**
Renvoi	12,5%	16,4%	7,0%	18,2%	7,9%	11,5%	**11,8%**	16,7%	11,3%	15,8%	7,5%	13,3%	11,0%	**12,9%**
Mise à l'écart	1,1%	2,7%	1,0%	2,3%	2,2%	5,8%	**2,6%**	2,4%	0,9%	4,0%	3,8%	3,3%	2,2%	**2,6%**
Autres	6,8%	1,8%	2,0%		5,6%	1,9%	**3,2%**	2,4%	1,7%	3,0%	5,7%	4,4%		**2,6%**
NSPP	18,2%	14,5%	14,0%	20,5%	18,0%	8,7%	**15,0%**	8,3%			9,4%	13,3%	7,7%	**5,8%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Mettez-vous à l'écart des documents non-communiqués ?

J-6

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	71,6%	60,9%	70,0%	65,9%	74,2%	75,0%	**69,7%**	70,2%	39,1%	86,1%	79,2%	61,1%	84,6%	**68,4%**
Oui, si demandé	6,8%	21,8%	1,0%	6,8%	7,9%	4,8%	**8,6%**	10,7%	13,0%	8,9%	13,2%	6,7%	4,4%	**9,4%**
Non	1,1%	5,5%	1,0%	11,4%	3,4%	8,7%	**4,7%**	1,2%	2,6%	4,0%	7,5%	1,1%	2,2%	**2,8%**
Renvoi	1,1%	0,9%	2,0%		1,1%	1,0%	**1,1%**		1,7%			3,3%		**0,9%**
Autres	3,4%	0,9%		4,5%	2,2%	1,9%	**1,9%**		1,7%	1,0%				**0,6%**
NSPP	15,9%	10,0%	26,0%	11,4%	11,2%	8,7%	**14,0%**	17,9%	41,7%			27,8%	8,8%	**18,0%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Faites-vous parler les parties elles-mêmes ?

J-7

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	67,0%	62,7%	69,0%	70,5%	74,2%	71,2%	**68,8%**	58,3%	61,7%	69,3%	66,0%	54,4%	63,7%	**62,2%**
Souvent	4,5%	4,5%	3,0%	2,3%	2,2%	1,9%	**3,2%**	2,4%	4,3%	4,0%	3,8%	4,4%	7,7%	**4,5%**
Parfois	15,9%	18,2%	14,0%	11,4%	16,9%	17,3%	**16,1%**	16,7%	16,5%	9,9%	24,5%	23,3%	27,5%	**19,1%**
Non		0,9%	4,0%		1,1%	2,9%	**1,7%**	6,0%	0,9%	3,0%	1,9%		1,1%	**2,1%**
NSPP	12,5%	13,6%	10,0%	15,9%	5,6%	6,7%	**10,3%**	16,7%	16,5%	13,9%	3,8%	17,8%		**12,2%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Prenez-vous des notes personnellement ?

J-8

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	85,2%	82,7%	84,0%	86,4%	92,1%	100,0%	**88,6%**	76,2%	93,0%	91,1%	88,7%	85,6%	91,2%	**88,0%**
Parfois						1,0%	**0,2%**	2,4%	3,5%	1,0%	1,9%	3,3%	3,3%	**2,6%**
Non		0,9%	2,0%		1,1%	1,0%	**0,9%**	4,8%		5,9%	3,8%	5,6%	4,4%	**3,9%**
NSPP	14,8%	16,4%	14,0%	13,6%	6,7%	-1,9%	**10,3%**	16,7%	3,5%	2,0%	5,7%	5,6%	1,1%	**5,4%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Si oui, quel est leur contenu ?
J-8b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Faits	20,5%	18,3%	19,5%	21,6%	18,8%	18,0%	**19,2%**	17,5%	16,5%	14,0%	10,0%	13,9%	15,9%	**15,0%**
Arguments	14,8%	14,6%	13,4%	16,2%	9,4%	17,0%	**14,1%**	14,3%	16,5%	8,6%	5,0%	13,9%	19,5%	**13,7%**
Demandes	13,6%	6,1%	12,2%	10,8%	11,8%	6,0%	**9,9%**	12,7%	9,7%	12,9%	15,0%	6,9%	4,9%	**9,9%**
Incidents d'audience	1,1%				1,2%	1,0%	**0,6%**							
Points "essentiels"	45,5%	51,2%	51,2%	37,8%	48,2%	54,0%	**49,2%**	50,8%	49,5%	58,1%	62,5%	59,7%	59,8%	**56,1%**
Tout	4,5%	9,8%	3,7%	13,5%	10,6%	4,0%	**7,0%**	4,8%	7,8%	6,5%	7,5%	5,6%		**5,3%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Demandez-vous au greffier de noter certains points particuliers des débats ?
J-9

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	55,7%	63,6%	56,0%	63,6%	64,0%	57,7%	**59,8%**	63,1%	55,7%	59,4%	49,1%	50,0%	49,5%	**54,9%**
Parfois	12,5%	10,9%	9,0%	11,4%	12,4%	15,4%	**12,0%**	8,3%	17,4%	16,8%	17,0%	12,2%	22,0%	**15,7%**
Non	10,2%	9,1%	13,0%	22,7%	18,0%	26,9%	**16,1%**	8,3%	12,2%	12,9%	22,6%	20,0%	18,7%	**15,2%**
NSPP	21,6%	16,4%	22,0%	2,3%	5,6%		**12,1%**	20,2%	14,8%	10,9%	11,3%	17,8%	9,9%	**14,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si oui, quel est leur contenu ?
J-9b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Tout	6,3%	5,0%	2,3%		8,2%	2,6%	**4,5%**		3,0%				1,4%	**0,9%**
Points importants	22,8%	31,0%	39,1%	23,5%	37,0%	34,2%	**32,1%**	23,4%	30,7%	39,8%	39,0%	37,5%	27,0%	**32,5%**
Demandes nouvelles	16,5%	9,0%	11,5%	8,8%	13,7%	21,1%	**13,6%**	26,0%	19,8%	10,2%	12,2%	15,3%	14,9%	**16,8%**
Incidents d'audience	25,3%	11,0%	25,3%	20,6%	8,2%	10,5%	**16,5%**	20,8%	25,7%	20,5%	34,1%	31,9%	29,7%	**26,3%**
Points d'accord	1,3%	9,0%			11,0%	6,6%	**5,1%**	5,2%	7,9%	6,8%	4,9%	2,8%	10,8%	**6,6%**
Eléments nouveaux	21,5%	5,0%	8,0%		4,1%	10,5%	**8,9%**	10,4%	7,9%	6,8%		8,3%	6,8%	**7,3%**
Dire des parties non ecrites														
Autres	6,3%	15,0%	9,2%	2,9%	6,8%	14,5%	**10,0%**	11,7%	5,0%	11,4%	9,8%	2,8%	9,5%	**8,2%**
NSPP		15,0%	4,6%	44,1%	11,0%		**9,4%**	2,6%		4,5%		1,4%		**1,5%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Demandez-vous au greffier de lire publiquement ses notes ?

J-10

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	44,3%	40,0%	51,7%	47,1%	47,9%	38,2%	**44,5%**	40,3%	43,6%	47,7%	36,6%	38,9%	40,5%	**41,9%**
Non	45,6%	53,0%	44,8%	52,9%	52,1%	61,8%	**51,4%**	59,7%	56,4%	52,3%	63,4%	61,1%	59,5%	**58,1%**
NSPP	10,1%	7,0%	3,4%				**4,0%**							
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Que faites-vous en cas de désaccord de l'une des parties sur les notes ainsi relues ?

J-11

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Rectification	60,0%	42,5%	51,1%	43,8%	48,6%	65,5%	**52,0%**	58,1%	61,4%	57,1%	60,0%	64,3%	43,3%	**57,4%**
Désaccord noté	20,0%	30,0%	20,0%	37,5%	20,0%	27,6%	**24,5%**	35,5%	20,5%	26,2%	26,7%	32,1%	26,7%	**27,4%**
Rien	2,9%	12,5%	4,4%	6,3%	2,9%		**5,0%**	3,2%	6,8%	7,1%	6,7%		10,0%	**5,8%**
Autre	11,4%	7,5%	8,9%	12,5%	14,3%	6,9%	**10,0%**	3,2%	6,8%	7,1%	6,7%		20,0%	**7,4%**
NSPP	5,7%	7,5%	15,6%		14,3%		**8,5%**		4,5%	2,4%		3,6%		**2,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quel accueil réservez-vous à la demande d'une partie de donner acte des déclarations de l'autre ?

J-12

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Toujours favorable	29,5%	30,9%	37,0%	36,4%	31,5%	27,9%	**31,8%**	32,1%	28,7%	36,6%	49,1%	47,8%	41,8%	**38,2%**
Parfois favorable	17,0%	20,9%	22,0%	13,6%	27,0%	27,9%	**22,2%**	25,0%	21,7%	21,8%	7,5%	10,0%	19,8%	**18,5%**
Jamais favorable	9,1%	3,6%	5,0%	2,3%	6,7%	1,0%	**4,7%**	7,1%	9,6%	10,9%	1,9%	7,8%	8,8%	**8,2%**
NSPP	44,3%	44,5%	36,0%	47,7%	34,8%	43,3%	**41,3%**	35,7%	40,0%	30,7%	41,5%	34,4%	29,7%	**35,0%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Exigez-vous l'établissement d'un bordereau des pièces transmises ?

J-13

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	14,8%	7,3%	9,0%	4,5%	9,0%	9,6%	**9,3%**	11,9%	13,0%	16,8%	17,0%	23,3%	13,2%	**15,7%**
Non	69,3%	71,8%	74,0%	75,0%	66,3%	83,7%	**73,5%**	67,9%	78,3%	71,3%	83,0%	67,8%	84,6%	**75,1%**
NSPP	15,9%	20,9%	17,0%	20,5%	24,7%	6,7%	**17,2%**	20,2%	8,7%	11,9%		8,9%	2,2%	**9,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vérifiez-vous les bordereaux de pièces transmises ?
J-14

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	37,5%	36,4%	28,0%	25,0%	23,6%	33,7%	**31,4%**	35,7%	31,3%	30,7%	28,3%	30,0%	27,5%	**30,7%**
Non	17,0%	25,5%	20,0%	27,3%	21,3%	22,1%	**21,9%**	22,6%	23,5%	22,8%	28,3%	18,9%	31,9%	**24,3%**
NSPP	45,5%	38,2%	52,0%	47,7%	55,1%	44,2%	**46,7%**	41,7%	45,2%	46,5%	43,4%	51,1%	40,7%	**44,9%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Délibéré

Délibérez-vous immédiatement ?
D-1

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	8,0%	14,5%	12,0%	13,6%	6,7%	9,6%	**10,7%**	9,5%	11,3%	5,0%	15,1%	8,9%	14,3%	**10,3%**
Parfois	27,3%	25,5%	19,0%	22,7%	36,0%	37,5%	**28,4%**	25,0%	26,1%	29,7%	26,4%	23,3%	19,8%	**25,1%**
Non	51,1%	50,0%	54,0%	50,0%	50,6%	52,9%	**51,6%**	50,0%	54,8%	59,4%	49,1%	56,7%	63,7%	**56,2%**
NSPP	13,6%	10,0%	15,0%	13,6%	6,7%		**9,3%**	15,5%	7,8%	5,9%	9,4%	11,1%	2,2%	**8,4%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Sinon, annoncez-vous une date ?
D-2

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	80,7%	85,5%	81,0%	81,8%	87,6%	94,2%	**85,6%**	91,7%	91,3%	94,1%	92,5%	93,3%	91,2%	**92,3%**
Parfois						1,0%	**0,2%**	2,4%				1,1%	2,2%	**0,9%**
Non	1,1%	1,8%	2,0%	2,3%		2,9%	**1,7%**	6,0%	3,5%	2,0%	1,9%	1,1%	2,2%	**2,8%**
NSPP	18,2%	12,7%	17,0%	15,9%	12,4%	1,9%	**12,5%**		5,2%	4,0%	5,7%	4,4%	4,4%	**3,9%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Délai ?
D-2b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
8 à 15 jours	4,2%	13,8%	12,3%	11,1%	11,5%	16,2%	**12,0%**	2,5%	10,5%	13,7%	12,2%	10,6%	5,9%	**9,2%**
15 jours à 1 mois	22,5%	19,1%	22,2%	16,7%	17,9%	19,2%	**19,8%**	21,5%	13,3%	9,5%	12,2%	14,1%	15,3%	**14,3%**
1 mois	50,7%	36,2%	44,4%	38,9%	43,6%	33,3%	**40,7%**	35,4%	41,9%	40,0%	61,2%	36,5%	41,2%	**41,4%**
1 à 2 mois	19,7%	18,1%	16,0%	27,8%	17,9%	20,2%	**19,2%**	17,7%	20,0%	22,1%	12,2%	21,2%	28,2%	**20,9%**
2 mois et +	2,8%	4,3%	4,9%	5,6%	9,0%	11,1%	**6,5%**	3,8%	11,4%	4,2%	2,0%	2,4%	5,9%	**5,4%**
Variable														
NSPP		8,5%					**1,7%**	19,0%	2,9%	10,5%		15,3%	3,5%	**8,8%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Que décidez-vous en cas de transmission de documents après clôture des débats ?
D-3

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Acceptés	4,5%	7,3%	5,0%	2,3%	3,4%	5,8%	**5,0%**	1,2%	3,5%	1,0%	3,8%	3,3%	1,1%	**2,2%**
Acceptés si échangés	1,1%	6,4%	9,0%	2,3%	5,6%	1,9%	**4,7%**	3,6%	5,2%	5,0%		2,2%	4,4%	**3,7%**
Acceptés si accord des parties	12,5%	10,0%	11,0%	6,8%	5,6%	13,5%	**10,3%**	13,1%	9,6%	8,9%	5,7%	7,8%	11,0%	**9,6%**
Acceptés si demandés en B.J.	5,7%	3,6%	8,0%	2,3%	10,1%	8,7%	**6,7%**	4,8%	7,8%	4,0%	1,9%	4,4%	3,3%	**4,7%**
Réouverture des débats	14,8%	10,0%	5,0%	15,9%	9,0%	9,6%	**10,1%**	6,0%	3,5%	2,0%	3,8%	3,3%	6,6%	**4,1%**
Mise à l'écart	50,0%	52,7%	53,0%	56,8%	58,4%	42,3%	**51,6%**	64,3%	65,2%	71,3%	71,7%	67,8%	65,9%	**67,4%**
NSPP	11,4%	10,0%	9,0%	13,6%	7,9%	18,3%	**11,6%**	7,1%	5,2%	7,9%	13,2%	11,1%	7,7%	**8,2%**
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Prenez-vous en considération les arguments non évoqués oralement au cours des débats ?
D-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	56,8%	59,1%	62,0%	59,1%	68,5%	68,3%	**62,6%**	39,3%	53,0%	51,5%	54,7%	43,3%	48,4%	**48,3%**
Dont, si échangés	31,8%	21,8%	25,0%	20,5%	30,3%	29,8%	**26,9%**	21,4%	27,0%	20,8%	20,8%	18,9%	22,0%	**22,1%**
	25,0%	25,5%	23,0%	25,0%	22,5%	26,9%	**24,7%**	42,9%	44,3%	33,7%	43,4%	43,3%	49,5%	**42,7%**
Non	2,3%	0,9%	1,0%	2,3%	1,1%	2,9%	**1,7%**		1,7%		1,9%	1,1%		**0,7%**
Autres	15,9%	14,5%	14,0%	13,6%	7,9%	1,9%	**11,0%**	17,9%	0,9%	14,9%		12,2%	2,2%	**8,2%**
NSPP														
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Retenez-vous des documents qui n'ont pas été cités oralement au cours des débats ?
D-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	65,9%	64,5%	66,0%	56,8%	69,7%	74,0%	**67,1%**	51,2%	58,3%	55,4%	56,6%	61,1%	62,6%	**57,7%**
Dont, si échangés	31,8%	31,8%	33,0%	20,5%	32,6%	33,7%	**31,6%**	22,6%	30,4%	23,8%	20,8%	34,4%	26,4%	**27,0%**
Non	18,2%	30,9%	19,0%	38,6%	20,2%	23,1%	**23,9%**	38,1%	37,4%	41,6%	43,4%	28,9%	30,8%	**36,3%**
Autres	3,4%	0,9%	1,0%	4,5%	1,1%	2,9%	**2,1%**	1,2%	3,5%	3,0%		10,0%	1,1%	**3,4%**
NSPP	12,5%	3,6%	14,0%		9,0%		**6,9%**	9,5%	0,9%				5,5%	**2,6%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Modifications

Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en conciliation, de manière à faire apparaître :
M-1

Les motivations :	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	40,9%	30,9%	28,0%	38,6%	38,2%	53,8%	**38,3%**	29,8%	37,4%	37,6%	30,2%	46,7%	41,8%	**37,8%**
Non	52,3%	41,8%	49,0%	34,1%	50,6%	45,2%	**46,4%**	47,6%	51,3%	62,4%	69,8%	50,0%	56,0%	**55,2%**
Autres						1,0%	**0,2%**		2,6%					**0,6%**
NSPP	6,8%	27,3%	23,0%	27,3%	11,2%		**15,1%**	22,6%	8,7%			3,3%	2,2%	**6,4%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-1b

Les pièces à produire :	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	21,6%	19,1%	23,0%	47,7%	30,3%	24,0%	**25,4%**	25,0%	27,8%	24,8%	18,9%	27,8%	20,9%	**24,7%**
Non	46,6%	44,5%	42,0%	52,3%	44,9%	49,0%	**46,0%**	44,0%	58,3%	48,5%	41,5%	51,1%	57,1%	**51,1%**
Autres		1,8%	1,0%			3,8%	**1,3%**		1,7%				1,1%	**0,6%**
NSPP	31,8%	34,5%	34,0%		24,7%	23,1%	**27,3%**	31,0%	12,2%	26,7%	39,6%	21,1%	20,9%	**23,6%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-1t

Autres mentions :
Oui
Non
Autres
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs						
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
4,5%	3,6%	11,0%	9,1%	6,7%	6,7%	**6,7%**	3,6%	7,8%	6,9%	11,3%	8,9%	7,7%	**7,5%**
23,9%	14,5%	19,0%	31,8%	18,0%	23,1%	**20,6%**	21,4%	28,7%	30,7%	34,0%	26,7%	28,6%	**28,1%**
3,4%	4,5%	3,0%	2,3%		2,9%	**2,8%**	2,4%	1,7%	4,0%	7,5%		1,1%	**2,4%**
68,2%	77,3%	67,0%	56,8%	75,3%	67,3%	**69,9%**	72,6%	61,7%	58,4%	47,2%	64,4%	62,6%	**62,0%**
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en référé de manière à faire apparaître :

M-2

Les motivations :
Oui
Non
Autres
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs						
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
31,8%	33,6%	31,0%	38,6%	34,8%	40,4%	**34,8%**	45,2%	40,9%	41,6%	24,5%	37,8%	40,7%	**39,5%**
52,3%	30,9%	33,0%	31,8%	34,8%	35,6%	**36,4%**	26,2%	31,3%	34,7%	35,8%	33,3%	36,3%	**32,8%**
		1,0%		1,1%	2,9%	**0,9%**		1,7%					**0,4%**
15,9%	35,5%	35,0%	29,5%	29,2%	21,2%	**27,9%**	28,6%	26,1%	23,8%	39,6%	28,9%	23,1%	**27,3%**
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-2b

Les pièces à produire :
Oui
Non
Autres
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs						
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
23,9%	20,9%	33,0%	20,5%	37,1%	30,8%	**28,2%**	34,5%	33,0%	27,7%	22,6%	43,3%	29,7%	**32,4%**
37,5%	26,4%	28,0%	36,4%	33,7%	34,6%	**32,1%**	34,5%	36,5%	36,6%	41,5%	35,6%	36,3%	**36,5%**
	0,9%					**0,2%**		1,7%					**0,4%**
38,6%	51,8%	39,0%	43,2%	29,2%	34,6%	**39,4%**	31,0%	28,7%	35,6%	35,8%	21,1%	34,1%	**30,7%**
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-2t

Autres mentions :
Oui
Non
Autres
NSPP

Collège des salariés							Collège des employeurs						
Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
6,8%	3,6%	10,0%	6,8%	5,6%	5,8%	**6,4%**	4,8%	6,1%	11,9%	9,4%	5,6%	4,4%	**6,9%**
20,5%	12,7%	20,0%	27,3%	20,2%	19,2%	**19,1%**	19,0%	22,6%	26,7%	24,5%	26,7%	17,6%	**22,8%**
3,4%	3,6%	3,0%	2,3%	1,1%	1,9%	**2,6%**	6,0%	1,7%		3,8%	1,1%	1,1%	**2,1%**
69,3%	80,0%	67,0%	63,6%	73,0%	73,1%	**72,0%**	70,2%	69,6%	61,4%	62,3%	66,7%	76,9%	**68,2%**
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Faut-il interdire la présence des personnes assistant les parties ?

M-3

En audience de conciliation

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	8,0%	9,1%	14,0%	4,5%	14,6%	20,2%	**12,5%**	15,5%	17,4%	19,8%	15,1%	15,6%	19,8%	**17,4%**
Parfois	4,5%	1,8%	3,0%	2,3%	3,4%	2,9%	**3,0%**	1,2%	0,9%	3,0%	1,9%		4,4%	**1,9%**
Non	76,1%	72,7%	62,0%	77,3%	77,5%	74,0%	**72,7%**	57,1%	66,1%	72,3%	79,2%	76,7%	72,5%	**70,0%**
NSPP	11,4%	16,4%	21,0%	15,9%	4,5%	2,9%	**11,8%**	26,2%	15,7%	5,0%	3,8%	7,8%	3,3%	**10,7%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-3b

Pendant la 1re phase

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	14,8%	15,5%	13,0%	11,4%	19,1%	25,0%	**17,0%**	8,3%	17,4%	19,8%	11,3%	13,3%	22,0%	**15,9%**
Parfois	1,1%	0,9%	3,0%			4,8%	**1,9%**	1,2%		2,0%				**0,6%**
Non	47,7%	43,6%	48,0%	77,3%	49,4%	49,0%	**49,9%**	53,6%	33,0%	45,5%	52,8%	58,9%	47,3%	**47,4%**
NSPP	36,4%	40,0%	36,0%	11,4%	31,5%	21,2%	**31,2%**	36,9%	49,6%	32,7%	35,8%	27,8%	30,8%	**36,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pensez-vous qu'il faille limiter rigoureusement les cas autorisés de non-comparution en personne en conciliation ?

M-4

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	62,5%	69,1%	72,0%	56,8%	76,4%	77,9%	**70,5%**	48,8%	49,6%	66,3%	52,8%	56,7%	54,9%	**55,1%**
Non	17,0%	19,1%	18,0%	20,5%	15,7%	22,1%	**18,7%**	33,3%	34,8%	29,7%	41,5%	33,3%	37,4%	**34,5%**
NSPP	20,5%	11,8%	10,0%	22,7%	7,9%		**10,8%**	17,9%	15,7%	4,0%	5,7%	10,0%	7,7%	**10,5%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Croyez-vous qu'un système de mise en état doit être obligatoire ?

M-5

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	28,4%	30,9%	34,0%	54,5%	39,3%	38,5%	**35,9%**	27,4%	24,3%	31,7%	24,5%	28,9%	31,9%	**28,3%**
Non	34,1%	50,0%	47,0%	38,6%	44,9%	41,3%	**43,4%**	42,9%	62,6%	53,5%	75,5%	60,0%	45,1%	**55,6%**
NSPP	37,5%	19,1%	19,0%	6,8%	15,7%	20,2%	**20,7%**	29,8%	13,0%	14,9%		11,1%	23,1%	**16,1%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication de pièces ?

M-6

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	76,1%	71,8%	74,0%	70,5%	77,5%	78,8%	**75,1%**	65,5%	81,7%	81,2%	73,6%	72,2%	79,1%	**76,2%**
Non	6,8%	11,8%	24,0%	29,5%	22,5%	21,2%	**18,3%**	13,1%	11,3%	9,9%	17,0%	16,7%	15,4%	**13,5%**
NSPP	17,0%	16,4%	2,0%				**6,5%**	21,4%	7,0%	8,9%	9,4%	11,1%	5,5%	**10,3%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Qui, selon vous devrait communiquer en premier ?

M-7

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Le demandeur toujours	39,8%	30,0%	30,0%	34,1%	42,7%	45,2%	**37,0%**	50,0%	58,3%	54,5%	54,7%	54,4%	56,0%	**54,9%**
Celui qui a la charge de la preuve	33,0%	31,8%	33,0%	22,7%	31,5%	23,1%	**29,7%**	20,2%	18,3%	18,8%	15,1%	10,0%	15,4%	**16,5%**
NSPP	27,3%	38,2%	37,0%	43,2%	25,8%	31,7%	**33,3%**	29,8%	23,5%	26,7%	30,2%	35,6%	28,6%	**28,7%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Faut-il imposer des conclusions écrites dans tous les cas?

M-8

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	19,3%	30,0%	36,0%	29,5%	36,0%	56,7%	**35,5%**	41,7%	47,0%	51,5%	52,8%	61,1%	62,6%	**52,6%**
Non	64,8%	55,5%	46,0%	63,6%	62,9%	38,5%	**53,8%**	36,9%	47,8%	47,5%	41,5%	38,9%	37,4%	**42,1%**
NSPP	15,9%	14,5%	18,0%	6,8%	1,1%	4,8%	**10,7%**	21,4%	5,2%	1,0%	5,7%			**5,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Faut-il imposer des conclusions écrites si il y a représentation ou assistance ?

M-8b

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	30,7%	31,8%	25,0%	27,3%	44,9%	39,4%	**33,6%**	25,0%	36,5%	40,6%	35,8%	21,1%	23,1%	**30,5%**
Non	34,1%	39,1%	38,0%	15,9%	34,8%	23,1%	**32,3%**	34,5%	34,8%	35,6%	17,0%	40,0%	35,2%	**34,1%**
NSPP	35,2%	29,1%	37,0%	56,8%	20,2%	37,5%	**34,0%**	40,5%	28,7%	23,8%	47,2%	38,9%	41,8%	**35,4%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pensez-vous qu'il faille imposer un système type "contrat de procédure" ?
M-9

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	46,6%	49,1%	47,0%	52,3%	49,4%	74,0%	**53,5%**	27,4%	43,5%	51,5%	49,1%	50,0%	62,6%	**47,4%**
Non	25,0%	30,0%	21,0%	15,9%	25,8%	22,1%	**24,1%**	36,9%	33,0%	35,6%	34,0%	32,2%	23,1%	**32,4%**
NSPP	28,4%	20,9%	32,0%	31,8%	24,7%	3,8%	**22,4%**	35,7%	23,5%	12,9%	17,0%	17,8%	14,3%	**20,2%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pensez-vous que le système actuel préserve bien les principes ?
M-10

	Collège des salariés							Collège des employeurs						
	Pdt	I	C	A	D	E	Somme	Pdt	I	C	A	D	E	Somme
Oui	64,8%	69,1%	72,0%	56,8%	75,3%	76,0%	**70,3%**	69,0%	77,4%	75,2%	79,2%	66,7%	65,9%	**72,1%**
Non	3,4%	7,3%	9,0%	4,5%	5,6%	3,8%	**5,8%**	3,6%	3,5%	5,9%	3,8%	5,6%	4,4%	**4,5%**
NSPP	31,8%	23,6%	19,0%	38,6%	19,1%	20,2%	**23,9%**	27,4%	19,1%	18,8%	17,0%	27,8%	29,7%	**23,4%**
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Conciliation

Vérifiez-vous les avis de réception en cas de défaut de défendeur ?

C-1

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	526	526	1052	66				98,3%	98,5%	98,4%	85,7%			
Non	8	5	13	4				1,5%	0,9%	1,2%	5,2%			
NSPP	1	2	3	7				0,2%	0,4%	0,3%	9,1%			
	535	534	1069	77				100,0%	99,8%	99,9%	100,0%			

Estimez-vous la comparution en personne des parties indispensable ?

C-2

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	489	449	938	23		22	28	91,4%	84,1%	87,7%	29,9%		42,3%	87,5%
Dans certain cas *	8	8	16	5		2		1,5%	1,5%	1,5%	6,5%		3,8%	
Non	17	61	78	38		28	4	3,2%	11,4%	7,3%	49,4%		53,8%	12,5%
NSPP	21	16	37	11				3,9%	3,0%	3,5%	14,3%			
	535	534	1069	77		52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

Qu'admettez-vous comme motif de non-comparution en personne des parties ?

C-3

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Aucun	289	254	543	30				41,2%	34,5%	37,8%	27,0%			
Maladie	131	129	260	7				18,7%	17,5%	18,1%	6,3%			
Force majeure	112	137	249	19				16,0%	18,6%	17,3%	17,1%			
Raisons professionnelles	84	118	202	24				12,0%	16,0%	14,0%	21,6%			
Tout motif apprécié souverainement	29	29	58	4				4,1%	3,9%	4,0%	3,6%			
Raisons familiales	25	26	51	7				3,6%	3,5%	3,5%	6,3%			
Tout motif si représenté	9	13	22	3				1,3%	1,8%	1,5%	2,7%			
Eloignem.	10	9	19	3				1,4%	1,2%	1,3%	2,7%			
Aucun	12	22	34	14				1,7%	3,0%	2,4%	12,6%			
NSPP														
	701	737	1438	111				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que décidez-vous lorsque le demandeur ne comparaît pas sans motif légitime ?
C-4

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Caducité	224	333	557					41,9%	62,4%	52,1%				
Radiation	137	54	191					25,6%	10,1%	17,9%				
Renvoi en B.C.	67	34	101					12,5%	6,4%	9,4%				
Renvoi en B.J.	48	39	87					9,0%	7,3%	8,1%				
Rien si représenté	7	9	16					1,3%	1,7%	1,5%				
Autre	13	12	25					2,4%	2,2%	2,3%				
NSPP	39	53	92					7,3%	9,9%	8,6%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Que décidez-vous lorsque le défendeur ne comparaît pas sans motif légitime ?
C-4b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Renvoi en B.C.	90	79	169					0,16822	0,14794	0,15809				
Renvoi en B.J.	331	331	662					61,9%	62,0%	61,9%				
Dont avec M.P.	103	105	208					19,3%	19,7%	19,5%				
Rien si représenté	16	30	46					3,0%	5,6%	4,3%				
Autre	42	43	85					7,9%	8,1%	8,0%				
NSPP	56	51	107					10,5%	9,6%	10,0%				
	535	534	1069	77				102,4%	104,9%	103,6%				

Que faites-vous si un représentant n'a pas de pouvoir ?
C-5

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Renvoi en B.C.	134	126	260	5				25,0%	23,6%	24,3%	6,5%			
Ecarté	67	83	150					12,5%	15,5%	14,0%				
Renvoi en B.J.	60	83	143	24				11,2%	15,5%	13,4%	31,2%			
Rien	39	33	72	9				7,3%	6,2%	6,7%	11,7%			
Rien si accord des parties	38	31	69	23				7,1%	5,8%	6,5%	29,9%			
Régularisation à posteriori	27	29	56					5,0%	5,4%	5,2%				
Autre	84	89	173	11				15,7%	16,7%	16,2%	14,3%			
NSPP	86	60	146	5				16,1%	11,2%	13,7%	6,5%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Prenez-vous des notes lors de l'audience de conciliation ?
C-6

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Toujours	328	195	523					61,3%	36,5%	48,9%				
Souvent	14	12	26					2,6%	2,2%	2,4%				
Parfois	42	49	91					7,9%	9,2%	8,5%				
Jamais	99	227	326					18,5%	42,5%	30,5%				
NSPP	52	51	103					9,7%	9,6%	9,6%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Si oui, à quel(s) moment(s) ?
C-6b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
A tout moment	186	129	315					48,4%	50,4%	49,2%				
Au début	73	64	137					19,0%	25,0%	21,4%				
A la fin	18	13	31					4,7%	5,1%	4,8%				
Variable	47	19	66					12,2%	7,4%	10,3%				
NSPP	60	31	91					15,6%	12,1%	14,2%				
	384	256	640					100,0%	100,0%	100,0%				

Quel est alors le contenu de ces notes ?
C-6t

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Ensemble	110	69	179					28,6%	27,0%	28,0%				
Demandes	76	49	125					19,8%	19,1%	19,5%				
Points d'accord	26	26	52					6,8%	10,2%	8,1%				
Points de désaccord	23	14	37					6,0%	5,5%	5,8%				
Points importants	12	11	23					3,1%	4,3%	3,6%				
Mesures provisoires	3	3	6					0,8%	1,2%	0,9%				
Autres	98	56	154					25,5%	21,9%	24,1%				
NSPP	36	28	64					9,4%	10,9%	10,0%				
	384	256	640					100,0%	100,0%	100,0%				

Faites-vous prendre des notes au greffier lors de l'audience de conciliation ?
C-7

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Toujours	251	235	486					46,9%	44,0%	45,5%				
Souvent	18	16	34					3,4%	3,0%	3,2%				
Parfois	118	99	217					22,1%	18,5%	20,3%				
Jamais	96	151	247					17,9%	28,3%	23,1%				
NSPP	52	33	85					9,7%	6,2%	8,0%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Si oui, à quel(s) moment(s) ?
C-7b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
A tout moment	113	118	231					29,2%	33,7%	31,3%				
Au début	41	40	81					10,6%	11,4%	11,0%				
A la fin	36	61	97					9,3%	17,4%	13,2%				
Variable/selon nécessité	105	59	164					27,1%	16,9%	22,3%				
NSPP	92	72	164					23,8%	20,6%	22,3%				
	387	350	737					100,0%	100,0%	100,0%				

Lui demandez-vous de les relire ?
C-7t

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	62	61	123					16,0%	17,4%	16,7%				
Parfois	198	155	353					51,2%	44,3%	47,9%				
Non	69	83	152					17,8%	23,7%	20,6%				
NSPP	58	51	109					15,0%	14,6%	14,8%				
	387	350	737					100,0%	100,0%	100,0%				

Quel est le contenu de ces notes ?
C-7q

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Résultat de la conciliation	266	236	502					68,7%	67,4%	68,1%				
Eléments importants	117	99	216					30,2%	28,3%	29,3%				
NSPP	4	15	19					1,0%	4,3%	2,6%				
	387	350	737					100,0%	100,0%	100,0%				

Renvoyez-vous à une audience de mise en état ?
C-8

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	74	51	125	2				13,8%	9,6%	11,7%	2,6%			
Non	335	431	766	70				62,6%	80,7%	71,7%	90,9%			
NSPP	126	52	178	5				23,6%	9,7%	16,7%	6,5%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Depuis quand ?
C-8b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
1981	2	2	4					2,7%	3,9%	3,2%				
1982	2		2					2,7%		1,6%				
1983	3		3					4,1%		2,4%				
1984														
1985	3	2	5					4,1%	3,9%	4,0%				
1986	1	5	6					1,4%	9,8%	4,8%				
1987	2		2					2,7%		1,6%				
1988	1	1	2					1,4%	2,0%	1,6%				
1989	3	1	4					4,1%	2,0%	3,2%				
1990	8	8	16					10,8%	15,7%	12,8%				
NSPP	49	32	81					66,2%	62,7%	64,8%				
	74	51	125	2				100,0%	100,0%	100,0%				

Que décidez-vous s'il apparaît, lors de cette audience que les documents ne sont pas en mesure d'être échangés ?
C-8t

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Renvoi nouvelle mise en état	34	24	58	1				45,9%	47,1%	46,4%	50,0%			
Renvoi B.J.	26	22	48	1				35,1%	43,1%	38,4%	50,0%			
Autre	10	5	15					13,5%	9,8%	12,0%				
NSPP	4		4					5,4%		3,2%				
	74	51	125	2				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Fixez-vous des délais de communication de pièces ?
C-9

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	475	465	940	19				88,8%	87,1%	87,9%	24,7%			
Non	15	15	30	39				2,8%	2,8%	2,8%	50,6%			
NSPP	45	54	99	19				8,4%	10,1%	9,3%	24,7%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Si oui, durée d'un délai identique pour les deux parties
C-9b1

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
15 jours	14	9	23	2				2,9%	1,9%	2,4%	10,5%			
15 jours à 1 mois	21	16	37	4				4,4%	3,4%	3,9%	21,1%			
1 mois	38	45	83	1				8,0%	9,7%	8,8%	5,3%			
1 à 2 mois	11	8	19					2,3%	1,7%	2,0%				
2 mois et +	8	5	13					1,7%	1,1%	1,4%				
Variable	9	11	20	4				1,9%	2,4%	2,1%	21,1%			
NSPP	374	371	745	8				78,7%	79,8%	79,3%	42,1%			
	475	465	940	19				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Si oui, durée du délai pour le demandeur
C-9b2

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
15 jours	58	45	103					12,2%	9,7%	11,0%				
15 jours à 1 mois	79	64	143					16,6%	13,8%	15,2%				
1 mois	146	138	284					30,7%	29,7%	30,2%				
1 à 2 mois	36	54	90	2				7,6%	11,6%	9,6%	10,5%			
2 mois et +	23	14	37					4,8%	3,0%	3,9%				
Variable	19	22	41	4				4,0%	4,7%	4,4%	21,1%			
NSPP	114	128	242	13				24,0%	27,5%	25,7%	68,4%			
	475	465	940	19				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Si oui, durée du délai pour le défendeur
C-9b3

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
15 jours	64	59	123					13,5%	12,7%	13,1%				
15 jours à 1 mois	56	55	111	1				11,8%	11,8%	11,8%	5,3%			
1 mois	147	130	277					30,9%	28,0%	29,5%				
1 à 2 mois	54	69	123					11,4%	14,8%	13,1%				
2 mois et +	20	24	44					4,2%	5,2%	4,7%				
Variable	12	12	24	5				2,5%	2,6%	2,6%	26,3%			
NSPP	122	116	238	13				25,7%	24,9%	25,3%	68,4%			
	475	465	940	19				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Proposez-vous aux parties un contrat de procédure ?
C-10

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	257	224	481	5				48,0%	41,9%	45,0%	6,5%			
Non	189	253	442	51				35,3%	47,4%	41,3%	66,2%			
NSPP	89	57	146	21				16,6%	10,7%	13,7%	27,3%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Les délais que vous fixez conformément à R 516-47 (L- éco) sont-ils respectés ?
C-11

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Toujours	184	215	399					34,4%	40,3%	37,3%				
Souvent	52	37	89					9,7%	6,9%	8,3%				
Parfois	44	50	94					8,2%	9,4%	8,8%				
Jamais	83	98	181					15,5%	18,4%	16,9%				
NSPP	172	134	306					32,1%	25,1%	28,6%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Durée dépassement
C-11b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
15 jours	3	4	7					1,1%	1,3%	1,2%				
1 mois	6	11	17					2,1%	3,6%	2,9%				
2mois et +	22	39	61					7,9%	12,9%	10,5%				
NSPP	249	248	497					88,9%	82,1%	85,4%				
	280	302	582					100,0%	100,0%	100,0%				

Sanctionnez-vous le non respect du délai ?
C-12

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Non	175	198	373	7				32,7%	37,1%	34,9%	9,1%			
Oui	56	56	112	9				10,5%	10,5%	10,5%	11,7%			
NSPP	304	280	584	61				56,8%	52,4%	54,6%	79,2%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que faites-vous en cas de non respect du délai ?

C-12b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Renvoi en B.C.	9	33	42					1,7%	6,2%	3,9%				
Renvoi en B.J.	22	20	42					4,1%	3,7%	3,9%				
Radiation	13	21	34	2				2,4%	3,9%	3,2%	2,6%			
Injonction de produire	4	7	11					0,7%	1,3%	1,0%				
NSPP	487	453	940	75				91,0%	84,8%	87,9%	97,4%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Le système institué par l'art. R 516-47 précité vous paraît-il satisfaisant ?

C-13

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	246	276	522					46,0%	51,7%	48,8%				
Non	102	81	183					19,1%	15,2%	17,1%				
NSPP	187	177	364					35,0%	33,1%	34,1%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Désignez-vous un conseiller-rapporteur en conciliation ?

C-14

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Souvent	85	63	148					15,9%	11,8%	13,8%				
Rarement	126	110	236					23,6%	20,6%	22,1%				
Jamais	183	286	469					34,2%	53,6%	43,9%				
NSPP	141	75	216					26,4%	14,0%	20,2%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Instruction

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de conciliation ?
I-1

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	171	109	280					32,0%	20,4%	26,2%				
Non	181	261	442					33,8%	48,9%	41,3%				
NSPP	183	164	347					34,2%	30,7%	32,5%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de mise en état ?
I-1b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	35	13	48					6,5%	2,4%	4,5%				
Non	191	227	418					35,7%	42,5%	39,1%				
NSPP	309	294	603					57,8%	55,1%	56,4%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Décidez-vous des mesures d'instruction lors de l'audience de jugement ?
I-1t

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	424	443	867	49				79,3%	83,0%	81,1%	63,6%			
Non	12	14	26	7				2,2%	2,6%	2,4%	9,1%			
NSPP	99	77	176	21				18,5%	14,4%	16,5%	27,3%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Pour quels motifs ordonnez-vous de telles mesures ?
I-2

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Preuves insuffisantes	336	368	704					62,8%	68,9%	65,9%				
Communication des pièces impossible	21	22	43					3,9%	4,1%	4,0%				
NSPP	178	144	322					33,3%	27,0%	30,1%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

A supposer qu'une preuve à la charge d'une partie ne soit pas rapportée, ordonnez-vous d'office une mesure d'instruction ?
I-3

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	89	49	138	7				16,6%	9,2%	12,9%	9,1%			
Parfois	56	33	89	15				10,5%	6,2%	8,3%	19,5%			
Non	260	378	638	47				48,6%	70,8%	59,7%	61,0%			
NSPP	130	74	204	8				24,3%	13,9%	19,1%	10,4%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Nommez-vous un ou deux conseillers rapporteurs ?
I-4

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
2	402	402	804					75,1%	75,3%	75,2%				
1	17	9	26					3,2%	1,7%	2,4%				
Variable	15	14	29					2,8%	2,6%	2,7%				
NSPP	101	109	210					18,9%	20,4%	19,6%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Interrogez-vous les parties en présence l'une de l'autre ?
I-5

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	399	358	757	69				74,6%	67,0%	70,8%	89,6%			
Non	16	9	25	1				3,0%	1,7%	2,3%	1,3%			
Variable	9	6	15	2				1,7%	1,1%	1,4%	2,6%			
NSPP	111	161	272	5				20,7%	30,1%	25,4%	6,5%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Y a-t-il des circonstances où vous procédez à des interrogatoires séparés ?
I-5b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	163	132	295	11				30,5%	24,7%	27,6%	14,3%			
Non	208	257	465	50				38,9%	48,1%	43,5%	64,9%			
NSPP	164	145	309	16				30,7%	27,2%	28,9%	20,8%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Dans cette hypothèse, comment les organisez-vous ?
I-5t

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Présence du représentant adverse	15	8	23					9,2%	6,1%	7,8%				
Hors présence	8	6	14	1				4,9%	4,5%	4,7%	9,1%			
Autre réponse	114	96	210	5				69,9%	72,7%	71,2%	45,5%			
NSPP	26	22	48	5				16,0%	16,7%	16,3%	45,5%			
	163	132	295	11				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que décidez-vous si l'une des parties ne se présente pas à une convocation pour enquête ?
I-6

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Report enquête	102	99	201					19,1%	18,5%	18,8%				
Poursuite procédure	132	134	266					24,7%	25,1%	24,9%				
Autres	91	81	172					17,0%	15,2%	16,1%				
NSPP	210	220	430					39,3%	41,2%	40,2%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Que décidez-vous si l'une des parties n'est ni présente ni représentée lors d'une mesure d'instruction autre qu'un interrogatoire ?
I-7

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Report mesure	89	101	190					16,6%	18,9%	17,8%				
Poursuite procédure	169	161	330					31,6%	30,1%	30,9%				
Autre	78	75	153					14,6%	14,0%	14,3%				
NSPP	199	197	396					37,2%	36,9%	37,0%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Avant l'audition de témoins, vérifiez-vous que la partie adverse a été informée ?
I-8

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	404	410	814	51				75,5%	76,8%	76,1%	66,2%			
Non	13	11	24	10				2,4%	2,1%	2,2%	13,0%			
NSPP	118	113	231	16				22,1%	21,2%	21,6%	20,8%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que faites-vous si l'information ne leur a pas été donnée ?
I-9

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Audition acceptée	20	10	30	3				3,7%	1,9%	2,8%	3,9%			
Audition acceptée si accord	31	41	72	7				5,8%	7,7%	6,7%	9,1%			
Audition refusée	26	49	75	6				4,9%	9,2%	7,0%	7,8%			
Renvoi	161	197	358	25				30,1%	36,9%	33,5%	32,5%			
NSPP	297	237	534	36				55,5%	44,4%	50,0%	46,8%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Dans l'hypothèse d'une enquête conduite par deux conseillers, y a-t-il rédaction
I-10

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
D'un rapport unique	393	438	831					73,5%	82,0%	77,7%				
De 2 rapports	25	10	35					4,7%	1,9%	3,3%				
Variable	22	16	38					4,1%	3,0%	3,6%				
NSPP	95	70	165					17,8%	13,1%	15,4%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Si deux rapports, pourquoi ?
I-10b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Désaccord	37	31	68					26,1%	32,3%	28,6%				
Objectivité	17	17	34					12,0%	17,7%	14,3%				
Autre	7	13	20					4,9%	13,5%	8,4%				
NSPP	81	35	116					57,0%	36,5%	48,7%				
	142	96	238					100,0%	100,0%	100,0%				

Quelles suites donnez-vous au rapport établi ?
I-11

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Communication...	230	198	428					36,2%	29,2%	32,6%				
Convocation...	353	438	791					55,6%	64,6%	60,2%				
NSPP	52	42	94					8,2%	6,2%	7,2%				
	635	678	1313					100,0%	100,0%	100,0%				

Que décidez-vous s'il apparait que le principe du contradictoire n'a pas été respecté ?
I-12

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Mesure écartée des débats	37	92	129	11				6,9%	17,2%	12,1%	14,3%			
Réitération / Renvoi	205	215	420	27				38,3%	40,3%	39,3%	35,1%			
Rien	14	8	22	8				2,6%	1,5%	2,1%	10,4%			
Autre	44	40	84					8,2%	7,5%	7,9%				
NSPP	235	179	414	31				43,9%	33,5%	38,7%	40,3%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Audience de jugement

Que faites-vous lorsque l'une des parties ne comparaît pas en personne ?

J-1

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Rien si représenté	287	287	574					53,6%	53,7%	53,7%				
Renvoi	50	31	81					9,3%	5,8%	7,6%				
Citation à comparaître	6	2	8					1,1%	0,4%	0,7%				
Autre	101	80	181					18,9%	15,0%	16,9%				
NSPP	91	134	225					17,0%	25,1%	21,0%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%				

Que faites-vous lorsque le demandeur n'est ni présent ni représenté ?

J-2

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Caducité	179	280	459	20				33,5%	52,4%	42,9%	26,0%			
Radiation	177	99	276	26				33,1%	18,5%	25,8%	33,8%			
Jugement contradictoire	29	38	67	18				5,4%	7,1%	6,3%	23,4%			
Renvoi	91	73	164	13				17,0%	13,7%	15,3%	16,9%			
NSPP	59	44	103					11,0%	8,2%	9,6%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que faites-vous lorsque le défendeur n'est ni présent ni représenté ?

J-2b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Jugement contradictoire	293	268	561	58				54,8%	50,2%	52,5%	75,3%			
Renvoi	141	189	330	12				26,4%	35,4%	30,9%	15,6%			
Autre	52	53	105					9,7%	9,9%	9,8%				
NSPP	49	24	73	7				9,2%	4,5%	6,8%	9,1%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Vous prononcez-vous pour le renvoi à une audience ultérieure ?
J-3

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	414	428	842	45				77,4%	80,1%	78,8%	58,4%			
Non	28	23	51	4				5,2%	4,3%	4,8%	5,2%			
NSPP	93	83	176	28				17,4%	15,5%	16,5%	36,4%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Si oui, en quelles circonstances ?
J-3b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Absence de communication	69	67	136	7				13,6%	13,1%	13,4%	9,6%			
Communication tardive	62	52	114	11				12,2%	10,2%	11,2%	15,1%			
Demandeur défaillant	74	62	136	8				14,6%	12,1%	13,4%	11,0%			
Défendeur défaillant	73	68	141	9				14,4%	13,3%	13,9%	12,3%			
Demande des parties	166	164	330	12				32,7%	32,1%	32,4%	16,4%			
NSPP	63	98	161	26				12,4%	19,2%	15,8%	35,6%			
	507	511	1018	73				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que faites-vous si des pièces sont échangées en début d'instance ?
J-4

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Acceptation	55	51	106	9				10,3%	9,6%	9,9%	11,7%			
Acceptation, sauf refus d'une partie	297	312	609	19				55,5%	58,4%	57,0%	24,7%			
Report en fin d'audience	11	18	29					2,1%	3,4%	2,7%				
Renvoi	44	55	99	24				8,2%	10,3%	9,3%	31,2%			
Mise à l'écart	32	35	67	6				6,0%	6,6%	6,3%	7,8%			
Autres	10	21	31	6				1,9%	3,9%	2,9%	7,8%			
NSPP	86	42	128	13				16,1%	7,9%	12,0%	16,9%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que décidez-vous si des conclusions sont échangées en début d'instance ?
J-5

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Acceptation	97	76	173	13				18,1%	14,2%	16,2%	16,9%			
Acceptation, sauf si refus d'une partie	245	293	538	18				45,8%	54,9%	50,3%	23,4%			
Report en fin d'audience	19	37	56					3,6%	6,9%	5,2%				
Renvoi	63	69	132	19				11,8%	12,9%	12,3%	24,7%			
Mise à l'écart	14	14	28	5				2,6%	2,6%	2,6%	6,5%			
Autres	17	14	31	7				3,2%	2,6%	2,9%	9,1%			
NSPP	80	31	111	15				15,0%	5,8%	10,4%	19,5%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Mettez-vous à l'écart des documents non-communiqués ?
J-6

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	373	365	738	60				69,7%	68,4%	69,0%	77,9%			
Oui, si demandé	46	50	96	2				8,6%	9,4%	9,0%	2,6%			
Non	25	15	40	7				4,7%	2,8%	3,7%	9,1%			
Renvoi	6	5	11	3				1,1%	0,9%	1,0%	3,9%			
Autres	10	3	13	3				1,9%	0,6%	1,2%	3,9%			
NSPP	75	96	171	2				14,0%	18,0%	16,0%	2,6%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Faites-vous parler les parties elles-mêmes ?
J-7

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	368	332	700	48				68,8%	62,2%	65,5%	62,3%			
Souvent	17	24	41	2				3,2%	4,5%	3,8%	2,6%			
Parfois	86	102	188	20				16,1%	19,1%	17,6%	26,0%			
Non	9	11	20	3				1,7%	2,1%	1,9%	3,9%			
NSPP	55	65	120	4				10,3%	12,2%	11,2%	5,2%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Prenez-vous des notes personnellement ?
J-8

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	474	470	944	60				88,6%	88,0%	88,3%	77,9%			
Parfois	1	14	15	5				0,2%	2,6%	1,4%	6,5%			
Non	5	21	26	9				0,9%	3,9%	2,4%	11,7%			
NSPP	55	29	84	3				10,3%	5,4%	7,9%	3,9%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Si oui, quel est leur contenu ?
J-8b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Faits	91	68	159	7				19,2%	15,0%	17,2%	11,9%			
Arguments	67	62	129	5				14,1%	13,7%	13,9%	8,5%			
Demandes	47	45	92	11				9,9%	9,9%	9,9%	18,6%			
Incidents d'audience	3		3					0,6%		0,3%				
Points "essentiels"	233	254	487	24				49,2%	56,1%	52,5%	40,7%			
Tout	33	24	57	12				7,0%	5,3%	6,1%	20,3%			
	474	453	927	59				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Demandez-vous au greffier de noter certains points particuliers des débats ?
J-9

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	320	293	613	47				59,8%	54,9%	57,3%	61,0%			
Parfois	64	84	148	14				12,0%	15,7%	13,8%	18,2%			
Non	86	81	167	13				16,1%	15,2%	15,6%	16,9%			
NSPP	65	76	141	3				12,1%	14,2%	13,2%	3,9%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Si oui, quel est leur contenu ?
J-9b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Tout	20	4	24	4				4,5%	0,9%	2,2%	6,3%			
Points importants	144	147	291	19				32,1%	32,5%	27,2%	29,7%			
Demandes nouvelles	61	76	137	12				13,6%	16,8%	12,8%	18,8%			
Incidents d'audience	74	119	193	5				16,5%	26,3%	18,1%	7,8%			
Points d'accord	23	30	53					5,1%	6,6%	5,0%				
Eléments nouveaux	40	33	73	8				8,9%	7,3%	6,8%	12,5%			
Dire des parties non écrites				1							1,6%			
Autres	45	37	82	10				10,0%	8,2%	7,7%	15,6%			
NSPP	42	7		5				9,4%	1,5%		7,8%			
	449	453	1069	64				100,0%	100,0%	79,8%	100,0%			

Demandez-vous au greffier de lire publiquement ses notes ?
J-10

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	200	190	390	18				44,5%	41,9%	43,2%	28,1%			
Non	231	263	494	46				51,4%	58,1%	54,8%	71,9%			
NSPP	18		18					4,0%		2,0%				
	449	453	902	64				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que faites-vous en cas de désaccord de l'une des parties sur les notes ainsi relues ?
J-11

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Rectification	104	109	213	11				52,0%	57,4%	54,6%	61,1%			
Désaccord noté	49	52	101	7				24,5%	27,4%	25,9%	38,9%			
Rien	10	11	21					5,0%	5,8%	5,4%				
Autre	20	14	34					10,0%	7,4%	8,7%				
NSPP	17	4	21					8,5%	2,1%	5,4%				
	200	190	390	18				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Quel accueil réservez-vous à la demande d'une partie de donner acte des déclarations de l'autre ?
J-12

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Toujours favorable	170	204	374	44				31,8%	38,2%	35,0%	57,1%			
Parfois favorable	119	99	218	9				22,2%	18,5%	20,4%	11,7%			
Jamais favorable	25	44	69	1				4,7%	8,2%	6,5%	1,3%			
NSPP	221	187	408	23				41,3%	35,0%	38,2%	29,9%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Exigez-vous l'établissement d'un bordereau des pièces transmises ?
J-13

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	50	84	134	11				9,3%	15,7%	12,5%	14,3%			
Non	393	401	794	62				73,5%	75,1%	74,3%	80,5%			
NSPP	92	49	141	4				17,2%	9,2%	13,2%	5,2%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Vérifiez-vous les bordereaux de pièces transmises ?
J-14

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	168	164	332	33				31,4%	30,7%	31,1%	42,9%			
Non	117	130	247	26				21,9%	24,3%	23,1%	33,8%			
NSPP	250	240	490	18				46,7%	44,9%	45,8%	23,4%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Délibéré

Délibérez-vous immédiatement ?
D-1

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	57	55	112	8				10,7%	10,3%	10,5%	10,4%			
Parfois	152	134	286	6				28,4%	25,1%	26,8%	7,8%			
Non	276	300	576	58				51,6%	56,2%	53,9%	75,3%			
NSPP	50	45	95	5				9,3%	8,4%	8,9%	6,5%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Sinon, annoncez-vous une date ?
D-2

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	458	493	951	73				85,6%	92,3%	89,0%	94,8%			
Parfois*	1	5	6					0,2%	0,9%	0,6%				
Non	9	15	24					1,7%	2,8%	2,2%				
NSPP	67	21	88	4				12,5%	3,9%	8,2%	5,2%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Délai ?
D-2b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
8 à 15 jours	55	46	101	5				12,0%	9,2%	10,6%	6,8%			
15 jours à 1 mois	91	71	162	14				19,8%	14,3%	16,9%	19,2%			
1 mois	187	206	393	34				40,7%	41,4%	41,1%	46,6%			
1 à 2 mois	88	104	192	6				19,2%	20,9%	20,1%	8,2%			
2 mois et +	30	27	57	5				6,5%	5,4%	6,0%	6,8%			
Variable				5							6,8%			
NSPP	8	44	52	4				1,7%	8,8%	5,4%	5,5%			
	459	498	957	73				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Que décidez-vous en cas de transmission de documents après clôture des débats ?
D-3

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Acceptés	27	12	39	2				5,0%	2,2%	3,6%	2,6%			
Acceptés si échangés	25	20	45	5				4,7%	3,7%	4,2%	6,5%			
Acceptés si accord des parties	55	51	106	6				10,3%	9,6%	9,9%	7,8%			
Acceptés si demandés en B.J.	36	25	61	2				6,7%	4,7%	5,7%	2,6%			
Réouverture des débats	54	22	76	19				10,1%	4,1%	7,1%	24,7%			
Mise à l'écart	276	360	636	43				51,6%	67,4%	59,5%	55,8%			
NSPP	62	44	106					11,6%	8,2%	9,9%				
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Prenez-vous en considération les arguments non évoqués oralement au cours des débats ?
D-4

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	335	258	593	51				62,6%	48,3%	55,5%	66,2%			
Dont, si échangés	144	118	262	28				26,9%	22,1%	24,5%	36,4%			
Non	132	228	360	20				24,7%	42,7%	33,7%	26,0%			
Autres	9	4	13	2				1,7%	0,7%	1,2%	2,6%			
NSPP	59	44	103	4				11,0%	8,2%	9,6%	5,2%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Retenez-vous des documents qui n'ont pas été cités oralement au cours des débats ?
D-5

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	359	308	667	64				67,1%	57,7%	62,4%	83,1%			
Dont, si échangés	169	144	313	36				31,6%	27,0%	29,3%	46,8%			
Non	128	194	322	7				23,9%	36,3%	30,1%	9,1%			
Autres	11	18	29	2				2,1%	3,4%	2,7%	2,6%			
NSPP	37	14	51	4				6,9%	2,6%	4,8%	5,2%			
	535	534	1069	77				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

Modifications

Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en conciliation, de manière à faire apparaître :

M-1

Les motivations :	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	205	202	407	40	46	34	12	38,3%	37,8%	38,1%	51,9%	28,4%	65,4%	37,5%
Non	248	295	543	19	106	16	16	46,4%	55,2%	50,8%	24,7%	65,4%	30,8%	50,0%
Autres	1	3	4	2	4			0,2%	0,6%	0,4%	2,6%	2,5%		
NSPP	81	34	115	16	6	2	4	15,1%	6,4%	10,8%	20,8%	3,7%	3,8%	12,5%
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-1b

Les pièces à produire :	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	136	132	268	23	40	20	10	25,4%	24,7%	25,1%	29,9%	24,7%	38,5%	31,3%
Non	246	273	519	25	99	22	18	46,0%	51,1%	48,6%	32,5%	61,1%	42,3%	56,3%
Autres	7	3	10		7	2		1,3%	0,6%	0,9%		4,3%	3,8%	
NSPP	146	126	272	29	16	8	4	27,3%	23,6%	25,4%	37,7%	9,9%	15,4%	12,5%
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-1t

Autres mentions :	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	36	40	76	4	18	4	2	6,7%	7,5%	7,1%	5,2%	11,1%	7,7%	6,3%
Non	110	150	260	9	37	4	2	20,6%	28,1%	24,3%	11,7%	22,8%	7,7%	6,3%
Autres	15	13	28		4	8		2,8%	2,4%	2,6%		2,5%	15,4%	
NSPP	374	331	705	64	103	36	28	69,9%	62,0%	65,9%	83,1%	63,6%	69,2%	87,5%
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vous paraît-il souhaitable de modifier les imprimés de convocation en référé de manière à faire apparaître :

M-2

Les motivations :	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	186	211	397	37	60	36	12	34,8%	39,5%	37,1%	48,1%	37,0%	69,2%	37,5%
Non	195	175	370	15	91	8	14	36,4%	32,8%	34,6%	19,5%	56,2%	15,4%	43,8%
Autres	5	2	7		2			0,9%	0,4%	0,7%		1,2%		
NSPP	149	146	295	25	9	8	6	27,9%	27,3%	27,6%	32,5%	5,6%	15,4%	18,8%
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-2b

Les pièces à produire :	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	151	173	324	27	56	32	10	28,2%	32,4%	30,3%	35,1%	34,6%	61,5%	31,3%
Non	172	195	367	20	83	8	14	32,1%	36,5%	34,3%	26,0%	51,2%	15,4%	43,8%
Autres	1	2	3		5		2	0,2%	0,4%	0,3%		3,1%		6,3%
NSPP	211	164	375	30	18	12	6	39,4%	30,7%	35,1%	39,0%	11,1%	23,1%	18,8%
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

M-2t

Autres mentions :	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	34	37	71	4	7	8		6,4%	6,9%	6,6%	5,2%	4,3%	15,4%	
Non	102	122	224	10	44	8	4	19,1%	22,8%	21,0%	13,0%	27,2%	15,4%	12,5%
Autres	14	11	25	1	3			2,6%	2,1%	2,3%	1,3%	1,9%		
NSPP	385	364	749	62	108	36	28	72,0%	68,2%	70,1%	80,5%	66,7%	69,2%	87,5%
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Faut-il interdire la présence des personnes assistant les parties ?

M-3

En audience de conciliation	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	67	93	160	5				12,5%	17,4%	15,0%	6,5%			
Parfois	16	10	26	2				3,0%	1,9%	2,4%	2,6%			
Non	389	374	763	49		48	32	72,7%	70,0%	71,4%	63,6%		92,3%	100,0%
NSPP	63	57	120	21		4		11,8%	10,7%	11,2%	27,3%		7,7%	
	535	534	1069	77		52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

M-3b

Pendant la 1re phase	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	91	85	176	9		2	2	17,0%	15,9%	16,5%	11,7%		3,8%	6,3%
Parfois	10	3	13	2			2	1,9%	0,6%	1,2%	2,6%			6,3%
Non	267	253	520	38		40	22	49,9%	47,4%	48,6%	49,4%		76,9%	68,8%
NSPP	167	193	360	28		10	6	31,2%	36,1%	33,7%	36,4%		19,2%	18,8%
	535	534	1069	77		52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

Pensez-vous qu'il faille limiter rigoureusement les cas autorisés de non-comparution en personne en conciliation ?

M-4

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	377	294	671	49		6	24	70,5%	55,1%	62,8%	63,6%		11,5%	75,0%
Non	100	184	284	18		44	4	18,7%	34,5%	26,6%	23,4%		84,6%	12,5%
NSPP	58	56	114	10		2	4	10,8%	10,5%	10,7%	13,0%		3,8%	12,5%
	535	534	1069	77		52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

Croyez-vous qu'un système de mise en état doit être obligatoire ?

M-5

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	192	151	343	24	60	30	24	35,9%	28,3%	32,1%	31,2%	37,0%	57,7%	75,0%
Non	232	297	529	41	99	10	6	43,4%	55,6%	49,5%	53,2%	61,1%	19,2%	18,8%
NSPP	111	86	197	12	3	12	2	20,7%	16,1%	18,4%	15,6%	1,9%	23,1%	6,3%
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Faut-il rendre obligatoire la fixation d'un ou plusieurs délais de communication de pièces ?

M-6

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	402	407	809	24	60	38	28	75,1%	76,2%	75,7%	31,2%	37,0%	73,1%	87,5%
Non	98	72	170	41	99	14	4	18,3%	13,5%	15,9%	53,2%	61,1%	26,9%	12,5%
NSPP	35	55	90	12	3			6,5%	10,3%	8,4%	15,6%	1,9%		
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Qui, selon vous devrait communiquer en premier ?
M-7

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Le demandeur toujours	198	293	491	32		27	10	37,0%	54,9%	45,9%	41,6%		51,9%	31,3%
Celui qui a la charge de la preuve	159	88	247	13		12	12	29,7%	16,5%	23,1%	16,9%		23,1%	37,5%
NSPP	178	153	331	32		13	10	33,3%	28,7%	31,0%	41,6%		25,0%	31,3%
	535	534	1069	77		52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

Faut-il imposer des conclusions écrites dans tous les cas?
M-8

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	190	281	471	35		32	16	35,5%	52,6%	44,1%	45,5%		61,5%	50,0%
Non	288	225	513	36		18	16	53,8%	42,1%	48,0%	46,8%		34,6%	50,0%
NSPP	57	28	85	6		2		10,7%	5,2%	8,0%	7,8%		3,8%	
	535	534	1069	77		52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

Faut-il imposer des conclusions écrites si il y a représentation ou assistance ?
M-8b

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	180	163	343	17		10	10	33,6%	30,5%	32,1%	22,1%		19,2%	31,3%
Non	173	182	355	28		16	12	32,3%	34,1%	33,2%	36,4%		30,8%	37,5%
NSPP	182	189	371	32		26	10	34,0%	35,4%	34,7%	41,6%		50,0%	31,3%
	535	534	1069	77		52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

Pensez-vous qu'il faille imposer un système type "contrat de procédure" ?

M-9

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	286	253	539	26	94	30	24	53,5%	47,4%	50,4%	33,8%	58,0%	57,7%	75,0%
Non	129	173	302	36	6	20	6	24,1%	32,4%	28,3%	46,8%	3,7%	38,5%	18,8%
NSPP	120	108	228	15	62	2	2	22,4%	20,2%	21,3%	19,5%	38,3%	3,8%	6,3%
	535	534	1069	77	162	52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pensez-vous que le système actuel préserve bien les principes ?

M-10

	Salariés	Employeurs	Tous	J. Dep	Gref.	Avoc.	Synd.	Salar.	Employ.	Tous	J. Dep.	Gref.	Avoc.	Synd.
Oui	376	385	761	52		24	12	70,3%	72,1%	71,2%	67,5%		46,2%	37,5%
Non	31	24	55	10		24	8	5,8%	4,5%	5,1%	13,0%		46,2%	25,0%
NSPP	128	125	253	15		4	12	23,9%	23,4%	23,7%	19,5%		7,7%	37,5%
	535	534	1069	77		52	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

Pratiques

Estimez vous la comparution en personne des parties en conciliation indispensable?

P.1	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
oui	22	28	42,3%	87,5%
dans certains cas	2	0	3,8%	0,0%
non	28	4	53,8%	12,5%
NSPP	0	0	0,0%	0,0%
	52	32	100,0%	100,0%

Demandez vous à la partie que vous défendez d'être présente à l'audience de conciliation ?

P.2	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
oui	34	32	65,4%	100,0%
dans certains cas	8	0	15,4%	0,0%
non	10	0	19,2%	0,0%
NSPP	0	0	0,0%	0,0%
	52	32	100,0%	100,0%

Demandez vous à la partie que vous défendez d'être présente à l'audience de jugement ?

P.2b	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
oui	20	24	38,5%	75,0%
dans certains cas	8	6	15,4%	18,8%
non	24	2	46,2%	6,3%
NSPP	0	0	0,0%	0,0%
	52	32	100,0%	100,0%

Etes-vous en mesure de respecter les délais de communication...?

P.3	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
oui	36	20	69,2%	62,5%
souvent	2	6	3,8%	18,8%
rarement	12	6	23,1%	18,8%
non	2	0	3,8%	0,0%
NSPP	0	0	0,0%	0,0%
	52	32	100,0%	100,0%

Préferez-vous que la partie adverse soit présente personnellement?

P.4

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
oui	20	24	38,5%	75,0%
parfois	2	0	3,8%	0,0%
non	26	4	50,0%	12,5%
NSPP	4	4	7,7%	12,5%
	52	32	100,0%	100,0%

Préferez-vous que votre adversaire soit assisté?

P.5

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
oui	48	20	92,3%	62,5%
parfois	2	2	3,8%	6,3%
non	2	4	3,8%	12,5%
NSPP	0	6	0,0%	18,8%
	52	32	100,0%	100,0%

Concluez-vous par écrit?

P.6

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
oui	50	28	96,2%	87,5%
parfois	0	2	0,0%	6,3%
non	2	2	3,8%	6,3%
NSPP	0	0	0,0%	0,0%
	52	32	100,0%	100,0%

Ampleur des conclusions

P.6b

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
sommaires	2	2	3,8%	6,3%
moyennes	20	6	38,5%	18,8%
développées	26	18	50,0%	56,3%
NSPP	4	6	7,7%	18,8%
	52	32	100,0%	100,0%

Combien de temps avant l'audience de jugement envoyez-vous vos notes à l'adversaire?

P.7

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
15 jours	10	4	19,2%	12,5%
1 mois	18	6	34,6%	18,8%
variable	18	20	34,6%	62,5%
NSPP	6	2	11,5%	6,3%
	52	32	100,0%	100,0%

Comment réagissez-vous en cas de communication de dernière heure?

P.8

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
Demande mise à l'écart	10	4	19,2%	12,5%
Demande renvoi	32	16	61,5%	50,0%
Demande renvoi fin audience	0	0	0,0%	0,0%
Acceptation	8	4	15,4%	12,5%
NSPP	2	8	3,8%	25,0%
	52	32	100,0%	100,0%

Que faites-vous en cas de demande nouvelle en cours d'instance?

P.9

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
Demande renvoi	28	10	53,8%	31,3%
Demande report fin audience	0	0	0,0%	0,0%
Réponse immédiate	16	12	30,8%	37,5%
NSPP	8	10	15,4%	31,3%
	52	32	100,0%	100,0%

Envoyez-vous des notes en délibéré?

P.10

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
oui	4	0	7,7%	0,0%
parfois	16	8	30,8%	25,0%
non	32	24	61,5%	75,0%
NSPP	0	0	0,0%	0,0%
	52	32	100,0%	100,0%

Préférez-vous vous trouver en demande ou en défense ?

P.11

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
Demande	8	18	15,4%	56,3%
Défense	12	0	23,1%	0,0%
Indifférent	22	10	42,3%	31,3%
NSPP	10	4	19,2%	12,5%
	52	32	100,0%	100,0%

Vous arrive-t-il de saisir le conseil pour demander une production de pièces?

P.12

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
Souvent	14	20	26,9%	62,5%
Parfois	14	4	26,9%	12,5%
Jamais	22	8	42,3%	25,0%
NSPP	2	0	3,8%	0,0%
	52	32	100,0%	100,0%

Quelle est la pratique de votre juridiction prud'homale habituelle?

P.13

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
Mise en état	16	12	30,8%	37,5%
Dates de communication	34	12	65,4%	37,5%
Autre	0	2	0,0%	6,3%
NSPP	2	6	3,8%	18,8%
	52	32	100,0%	100,0%

De votre cour d'Appel?

P.14

	Avoc.	Synd.	Avoc.	Synd.
Mise en état	2	6	3,8%	18,8%
Dates de communication	30	12	57,7%	37,5%
Autre	8	2	15,4%	6,3%
NSPP	12	12	23,1%	37,5%
	52	32	100,0%	100,0%

Renvois en conciliation

Taux de renvoi	Nombre d'affaires terminées	Durée moyenne	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
			Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	13 582	7,1	3 275	5 231	3 202	51	3 567	7 489	671	40
Moyen	16 268	7,4	4 229	6 154	3 024	71	3 311	8 741	1 148	44
Fort	34 482	9,0	5 286	12 659	4 085	113	3 978	16 267	1 694	44
Très fort	12 475	8,3	3 370	4 690	2 423	52	3 028	6 184	926	21

Renvois en bureau de jugement

Taux de renvoi	Nombre d'affaires terminées	Durée moyenne	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
			Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	11 846	8,1	2 464	4 150	2 715	41	2 213	6 284	551	25
Moyen	12 429	7,6	2 358	4 467	2 442	59	2 142	6 083	737	37
Fort	12 639	7,5	3 262	5 589	1 779	72	2 560	7 083	879	37
Très fort	24 888	8,4	4 811	8 693	3 449	82	3 659	11 688	1 250	31

Durée moyenne

Taux de renvoi	Nombre d'affaires terminées	Durée moyenne	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
			Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	11 076	5,0	3 357	3 760	2 688	70	3 057	5 611	800	39
Moyen	13 007	6,8	3 546	4 347	3 092	69	2 955	6 830	1 044	40
Fort	19 304	8,3	3 692	7 377	3 596	62	3 423	10 722	898	36
Très fort	38 988	12,2	6 510	15 267	4 785	100	5 611	18 777	1 897	41

Nombre d'affaires terminées

Taille	Nombre d'affaires terminées	Durée moyenne	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
			Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Petits	4 597	6,5	1 182	1 558	1 083	34	1 121	2 213	423	11
Moyens	8 799	7,8	2 469	3 023	2 489	45	2 411	4 531	632	42
Gros	15 384	8,2	3 568	5 191	3 100	88	3 127	8 070	993	41
Très gros	52 623	9,5	9 711	20 654	7 099	134	8 207	26 442	2 570	62

Nombre d'affaires appelées devant le BJ par conseiller

Taux d'encombr.	Nombre d'affaires terminées	Durée moyenne	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
			Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	6 336	6,6	1 448	2 074	1 484	50	1409	3 034	437	19
Moyen	11 406	7,3	3 096	4 349	3 284	51	2 686	6 641	757	39
Fort	16 559	8,3	4 439	5 976	3 507	78	3 849	8 702	1 167	42
Très fort	44 387	10,2	7 833	17 477	5 416	111	6 549	21 861	2 097	50

Nombre d'affaires terminées par conseiller

Taux d'activité	Nombre d'affaires terminées	Durée moyenne	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
			Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	4 980	6,9	1 052	1 698	1 140	34	860	2 455	435	13
Moyen	8 605	7,6	2 522	2 963	2 353	48	2 356	4 409	685	38
Fort	15 335	8,1	3 950	5 127	3 386	88	3 681	8 097	1 041	52
Très fort	50 754	9,4	9 287	20 097	6 816	126	7 863	25 768	2 348	52

Mode de communication

Mode communic.	Nombre d'affaires terminées	Durée moyenne	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
			Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Ct. Procédure	2 706	6,3	537	859	871	8	549	1 543	124	4
Mise en état	12 438	8,8	2 877	4 785	2 524	37	2 676	6 761	779	23
Autres	67 231	8,0	13 816	25 226	10 794	256	11 821	33 636	3 736	129

Renvois en conciliation

	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
Taux de renvoi	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	27,85%	44,49%	27,23%	0,43%	30,31%	63,64%	5,70%	0,34%
Moyen	31,38%	45,66%	22,44%	0,53%	25,00%	66,00%	8,67%	0,33%
Fort	23,87%	57,17%	18,45%	0,51%	18,10%	74,00%	7,71%	0,20%
Très fort	31,99%	44,52%	23,00%	0,49%	29,81%	60,87%	9,12%	0,21%

Renvois en bureau de jugement

	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
Taux de renvoi	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	26,30%	44,29%	28,98%	0,44%	24,39%	69,26%	6,07%	0,28%
Moyen	25,28%	47,90%	26,18%	0,63%	23,80%	67,60%	8,19%	0,41%
Fort	30,48%	52,22%	16,62%	0,67%	24,24%	67,08%	8,32%	0,35%
Très fort	28,24%	51,03%	20,25%	0,48%	22,01%	70,29%	7,52%	0,19%

Durée moyenne

	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
Taux de renvoi	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	26,72%	29,93%	21,40%	0,56%	32,16%	59,02%	8,41%	0,41%
Moyen	25,07%	30,73%	21,86%	0,49%	27,19%	62,84%	9,61%	0,37%
Fort	20,15%	40,26%	19,63%	0,34%	22,70%	71,11%	5,96%	0,24%
Très fort	20,70%	48,55%	15,22%	0,32%	21,31%	71,32%	7,21%	0,16%

Nombre d'affaires terminées

	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
Taille	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Petits	30,65%	40,39%	28,08%	0,88%	29,75%	58,73%	11,23%	0,29%
Moyens	30,76%	37,67%	31,01%	0,56%	31,66%	59,49%	8,30%	0,55%
Gros	29,87%	43,45%	25,95%	0,74%	25,57%	65,98%	8,12%	0,34%
Très gros	25,83%	54,93%	18,88%	0,36%	22,01%	70,93%	6,89%	0,17%

Nombre d'affaires appelées devant le BJ par conseiller

	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
Taux d'encomb.	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	28,64%	41,02%	29,35%	0,99%	28,76%	61,93%	8,92%	0,39%
Moyen	28,72%	40,34%	30,46%	0,47%	26,53%	65,60%	7,48%	0,39%
Fort	31,71%	42,69%	25,05%	0,56%	27,97%	63,24%	8,48%	0,31%
Très fort	25,40%	56,68%	17,56%	0,36%	21,43%	71,54%	6,86%	0,16%

Nombre d'affaires terminées par conseiller

	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
Taux d'activité	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Faible	26,81%	43,27%	29,05%	0,87%	22,85%	65,24%	11,56%	0,35%
Moyen	31,98%	37,57%	29,84%	0,61%	31,46%	58,88%	9,15%	0,51%
Fort	31,47%	40,85%	26,98%	0,70%	28,60%	62,91%	8,09%	0,40%
Très fort	25,57%	55,32%	18,76%	0,35%	21,82%	71,52%	6,52%	0,14%

Mode de communication

	Représentation du demandeur				Représentation du défendeur			
Mode commun.	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre	Non représenté	Avocat	Syndicaliste	Autre
Ct. Procédure	23,60%	37,76%	38,29%	0,35%	24,73%	69,50%	5,59%	0,18%
Mise en état	28,14%	46,81%	24,69%	0,36%	26,14%	66,03%	7,61%	0,22%
Autres	27,58%	50,36%	21,55%	0,51%	23,97%	68,20%	7,57%	0,26%

Délais moyens

Conseils ayant un contrat de procédure

Délai moyen entre	et	I	C	AD	E	AG	Tous
Saisie	Conciliation	0,83	1,00	0,97	0,97	0,84	0,91
Conciliation	Conciliation	0,82	0,96	1,11	1,07	1,35	1,02
Conciliation	Bureau de jugement	2,19	2,30	2,29	2,44	2,00	2,26
Bureau de jugement	Bureau de jugement	1,42	1,83	1,33	1,67	0,8[illegible]	1,45
Bureau de jugement	Délibéré	1,53	1,28	1,57	1,81	0,94	1,47

Conseils utilisant la mise en état

Délai moyen entre	et	I	C	AD	E	AG	Tous
Saisie	Conciliation	0,91	1,12	0,88	0,93	0,89	0,95
Conciliation	Conciliation	0,83	1,00	0,83	0,95	0,86	0,90
Conciliation	Bureau de jugement	2,20	2,79	2,39	2,91	2,31	2,50
Bureau de jugement	Bureau de jugement	1,75	2,86	1,86	2,64	1,55	2,14
Bureau de jugement	Délibéré	1,31	1,35	1,23	1,56	1,11	1,34

Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus

Délai moyen entre	et	I	C	AD	E	AG	Tous
Saisie	Conciliation	0,97	1,03	1,01	1,06	0,89	1,00
Conciliation	Conciliation	0,89	0,82	0,89	0,91	0,74	0,87
Conciliation	Bureau de jugement	2,18	2,53	2,21	2,69	1,96	2,33
Bureau de jugement	Bureau de jugement	1,68	2,03	1,68	2,34	1,34	1,82
Bureau de jugement	Délibéré	1,33	1,45	1,39	1,48	1,25	1,38

Totalité des conseils nous ayant renseignés

Délai moyen entre	et	I	C	AD	E	AG	Tous
Saisie	Conciliation	0,95	1,04	0,99	1,04	0,89	0,99
Conciliation	Conciliation	0,88	0,85	0,89	0,92	0,78	0,88
Conciliation	Bureau de jugement	2,19	2,56	2,24	2,71	2,01	2,35
Bureau de jugement	Bureau de jugement	1,68	2,14	1,69	2,35	1,35	1,85
Bureau de jugement	Délibéré	1,33	1,43	1,38	1,51	1,21	1,38

Ecarts type

Conseils ayant un contrat de procédure

Délai moyen entre	et	I	C	AD	E	AG	Tous
Saisie	Conciliation	0,38	0,72	0,72	0,61	0,39	0,46
Conciliation	Conciliation	0,59	0,74	0,84	0,94	1,14	0,75
Conciliation	Bureau de jugement	0,71	0,70	0,70	0,62	0,71	0,63
Bureau de jugement	Bureau de jugement	0,86	1,37	0,88	1,08	0,25	0,78
Bureau de jugement	Délibéré	0,97	0,69	1,13	1,46	0,62	0,90

Conseils utilisant la mise en état

Délai moyen entre	et	I	C	AD	E	AG	Tous
Saisie	Conciliation	0,37	0,74	0,22	0,25	0,24	0,31
Conciliation	Conciliation	0,52	0,84	0,43	0,56	0,47	0,48
Conciliation	Bureau de jugement	0,93	1,68	1,25	1,81	0,95	1,19
Bureau de jugement	Bureau de jugement	0,99	2,15	1,37	2,40	0,92	1,39
Bureau de jugement	Délibéré	0,57	0,52	0,45	0,66	0,42	0,45

Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus

Délai moyen entre	et	I	C	AD	E	AG	Tous
Saisie	Conciliation	0,51	0,66	0,48	0,52	0,30	0,43
Conciliation	Conciliation	1,15	0,54	0,62	0,53	0,35	0,55
Conciliation	Bureau de jugement	0,89	1,58	1,01	1,64	0,87	1,03
Bureau de jugement	Bureau de jugement	1,13	1,77	1,12	1,87	0,80	1,20
Bureau de jugement	Délibéré	0,63	0,72	0,74	0,65	0,58	0,58

Totalité des conseils nous ayant renseignés

Délai moyen entre	et	I	C	AD	E	AG	Tous
Saisie	Conciliation	0,49	0,67	0,46	0,50	0,29	0,41
Conciliation	Conciliation	1,07	0,59	0,61	0,55	0,45	0,55
Conciliation	Bureau de jugement	0,89	1,56	1,03	1,63	0,88	1,04
Bureau de jugement	Bureau de jugement	1,10	1,82	1,15	1,93	0,81	1,21
Bureau de jugement	Délibéré	0,64	0,69	0,72	0,70	0,56	0,58

Sort des affaires en conciliation

En nombres d'affaires

Conseils ayant un contrat de procédure

Section	Appelées	Concilées	Mises en état	Renvoi BJ	Renvoi Conc	Cons. Rap.	Dem. nouv.
I	740	109	107	323	69	2	28
C	810	95	92	423	111	2	14
AD	315	20	33	177	28	1	6
E	289	22	47	158	37	0	10
AG	53	9	6	25	7	0	1
Tous	2207	255	285	1106	252	5	59

Conseils organisant des audiences de mise en état

Section	Appelées	Concilées	Mises en état	Renvoi BJ	Renvoi Conc	Cons. Rap.	Dem. nouv.
I	4028	411	1596	1534	390	109	863
C	4515	404	1835	1601	462	123	949
AD	2086	199	961	641	189	62	440
E	1791	99	954	645	170	89	386
AG	178	20	88	70	17	10	39
Tous	12598	1133	5434	4491	1228	393	2677

Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus

Section	Appelées	Concilées	Mises en état	Renvoi BJ	Renvoi Conc	Cons. Rap.	Dem. nouv.
I	25580	1859	0	16002	2918	134	1276
C	32739	2279	0	22910	2361	266	1724
AD	16280	987	0	11151	1755	77	703
E	14994	662	0	11422	994	30	395
AG	1705	172	0	1135	181	4	85
Tous	90604	5890	0	62045	8176	511	4185

Totalité des conseils nous ayant renseignés

Section	Appelées	Concilées	Mises en état	Renvoi BJ	Renvoi Conc	Cons. Rap.	Dem. nouv.
I	29836	2308	1596	17651	3319	244	2153
C	37577	2734	1835	24684	2867	389	2678
AD	18423	1185	961	11783	1950	139	1146
E	16903	758	954	12148	1189	119	783
AG	1946	203	88	1234	212	14	124
Tous	104685	7188	5434	67500	9537	905	6884

En pourcentages par rapport aux nombres d'affaires appelées correspondantes

Conseils ayant un contrat de procédure

Section	Concilées	Mises en état	Renvoi BJ	Renvoi Conc	Cons. Rap.	Dem. nouv.
I	14,73%	Imposs.	54,38%	10,09%	0,69%	11,29%
C	11,73%	Imposs.	61,39%	14,19%	2,22%	7,18%
AD	6,35%	Imposs.	62,77%	8,89%	0,98%	9,68%
E	7,61%	Imposs.	62,95%	12,89%	0,00%	13,33%
AG	20,45%	Imposs.	53,19%	16,67%	0,00%	0,00%
Tous	11,55%	Imposs.	59,37%	11,42%	0,42%	10,07%

Conseils organisant des audiences de mise en état

Section	Concilées	Mises en état	Renvoi BJ	Renvoi Conc	Cons. Rap.	Dem. nouv.
I	10,35%	44,17%	39,52%	9,85%	9,05%	50,20%
C	8,95%	44,88%	40,71%	10,23%	9,19%	49,69%
AD	9,59%	49,90%	31,22%	9,23%	11,92%	51,46%
E	5,65%	54,89%	36,79%	9,85%	24,32%	61,17%
AG	13,89%	64,71%	48,95%	19,77%	14,93%	62,90%
Tous	8,99%	43,13%	36,65%	9,75%	6,58%	50,84%

Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus

Section	Concilées	Mises en état	Renvoi BJ	Renvoi Conc	Cons. Rap.	Dem. nouv.
I	7,45%	Imposs.	64,90%	12,31%	1,22%	21,83%
C	7,01%	Imposs.	71,51%	7,79%	1,38%	30,55%
AD	6,18%	Imposs.	69,83%	11,95%	0,87%	40,31%
E	4,58%	Imposs.	77,66%	7,17%	0,36%	40,27%
AG	11,44%	Imposs.	67,52%	13,69%	9,76%	39,35%
Tous	6,53%	Imposs.	70,22%	9,58%	0,84%	23,50%

Totalité des conseils nous ayant renseignés

Section	Concilées	Mises en état	Renvoi BJ	Renvoi Conc	Cons. Rap.	Dem. nouv.
I	7,92%	44,17%	61,36%	11,92%	1,97%	27,82%
C	7,32%	44,88%	68,01%	8,16%	1,89%	35,11%
AD	6,54%	49,90%	65,18%	11,62%	1,48%	43,61%
E	4,64%	54,89%	73,28%	7,57%	1,35%	47,48%
AG	11,87%	64,71%	65,39%	14,39%	12,96%	44,60%
Tous	6,89%	43,13%	66,12%	9,59%	1,35%	29,53%

Sort des affaires devant le bureau de jugement

En nombres d'affaires

Conseils ayant un contrat de procédure

Section	Appelées	Plaidées	Renvois				Enquête	Dem. nouv	Réouv. débats
			1 seul	1 à 3	+ de 3	Total			
I	1823	879	88	127	18	233	31	17	38
C	1431	701	53	190	20	263	19	16	41
AD	467	257	19	62	3	84	7	3	11
E	603	264	34	86	16	136	3	5	11
AG	67	50	5	3	0	8	0	0	1
Tous	4391	2151	199	468	57	724	60	41	102

Conseils organisant des audiences de mise en état

Section	Appelées	Plaidées	Renvois				Enquête	Dem. nouv	Réouv. débats
			1 seul	1 à 3	+ de 3	Total			
I	10762	3816	331	1391	310	2032	569	150	106
C	10199	3522	408	1239	325	1972	682	160	74
AD	5093	2283	183	1147	152	1482	351	67	101
E	5167	1524	120	774	132	1026	251	54	32
AG	390	152	22	53	8	83	39	8	6
Tous	31611	11297	1064	4604	927	6595	1892	439	319

Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus

Section	Appelées	Plaidées	Renvois				Enquête	Dem. nouv	Réouv. débats
			1 seul	1 à 3	+ de 3	Total			
I	53486	16015	2348	9135	2460	13988	1227	672	286
C	69749	16772	2561	12095	3916	18671	2646	889	298
AD	31334	6957	1016	6650	1847	9514	522	277	106
E	34090	6059	933	8120	2477	11578	500	280	90
AG	4109	1364	392	613	311	1326	282	58	22
Tous	191100	46518	7484	36639	10954	55077	5179	2129	803

Totalité des conseils nous ayant renseignés

Section	Appelées	Plaidées	Renvois				Enquête	Dem. nouv	Réouv. débats
			1 seul	1 à 3	+ de 3	Total			
I	64748	20061	2776	10648	2743	16167	1820	812	421
C	80384	20619	3101	13479	4217	20797	3340	1042	400
AD	36234	9262	1215	7848	1990	11053	879	340	214
E	39559	7712	1103	8960	2617	12680	751	339	130
AG	4545	1541	424	668	319	1411	321	66	28
Tous	225470	59195	8619	41603	11886	62108	7111	2599	1193

En pourcentages par rapport aux nombres d'affaires appelées correspondantes

Conseils ayant un contrat de procédure

Section	Plaidées	Renvois				Enquête	Dem. nouv	Réouv. débats
		1 seul	1 à 3	+ de 3	Total			
I	48,22%	7,90%	7,94%	3,04%	14,57%	2,94%	1,01%	2,08%
C	48,99%	9,41%	17,98%	4,85%	22,87%	2,33%	1,25%	3,05%
AD	55,03%	10,61%	21,02%	6,52%	23,33%	3,17%	2,10%	3,40%
E	43,78%	11,60%	19,41%	7,58%	29,63%	2,48%	1,25%	2,21%
AG	78,13%	26,32%	10,00%		24,24%	0,00%		6,25%
Tous	48,99%	9,18%	12,98%	4,15%	20,08%	2,57%	0,93%	2,32%

Conseils organisant des audiences de mise en état

Section	Plaidées	Renvois				Enquête	Dem. nouv	Réouv. débats
		1 seul	1 à 3	+ de 3	Total			
I	35,46%	7,53%	23,25%	8,88%	32,94%	12,07%	1,55%	1,87%
C	34,53%	11,52%	24,58%	10,18%	37,19%	17,34%	1,76%	1,60%
AD	44,83%	9,70%	48,91%	11,83%	56,03%	17,97%	1,63%	4,57%
E	29,49%	8,88%	34,49%	15,88%	45,72%	20,29%	1,28%	1,81%
AG	39,28%	13,10%	25,36%	6,84%	34,58%	55,71%	5,97%	8,33%
Tous	35,74%	8,34%	27,73%	9,27%	39,73%	14,96%	1,53%	2,01%

Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus

Section	Plaidées	Renvois				Enquête	Dem. nouv	Réouv. débats
		1 seul	1 à 3	+ de 3	Total			
I	36,91%	10,81%	27,59%	11,47%	32,52%	8,86%	1,88%	1,19%
C	35,16%	11,82%	27,73%	17,28%	32,37%	18,58%	1,70%	1,11%
AD	34,88%	10,49%	31,41%	21,87%	35,93%	8,93%	1,17%	1,32%
E	29,15%	9,99%	36,25%	25,27%	40,75%	8,93%	1,24%	1,06%
AG	34,58%	21,11%	26,93%	22,04%	39,27%	26,11%	4,02%	2,90%
Tous	34,69%	10,11%	27,70%	15,10%	34,44%	9,94%	1,33%	0,98%

Totalité des conseils nous ayant renseignés

Section	Plaidées	Renvois				Enquête	Dem. nouv	Réouv. débats
		1 seul	1 à 3	+ de 3	Total			
I	36,70%	10,44%	26,59%	10,94%	32,69%	9,43%	1,77%	1,37%
C	35,35%	12,08%	27,13%	16,12%	32,94%	17,90%	1,69%	1,24%
AD	37,28%	10,41%	33,02%	20,50%	38,35%	11,02%	1,24%	2,05%
E	29,38%	10,12%	35,86%	24,19%	41,15%	10,98%	1,24%	1,23%
AG	35,20%	20,65%	26,73%	20,88%	38,88%	27,91%	4,19%	3,37%
Tous	35,13%	9,87%	27,58%	14,35%	34,80%	10,77%	1,35%	1,18%

Causes de renvois devant le bureau de jugement

En nombres d'affaires

Conseils ayant un contrat de procédure

Section :	I	C	AD	E	AG	Tous
Non comparution du demandeur	14	16	3	7	0	40
Non comparution du défendeur	22	32	10	9	0	73
Absence de communication	15	13	8	13	1	50
Communication tardive	24	49	9	19	0	101
Demande nouvelle	13	14	3	3	0	33
Dossier non en état	108	118	32	89	5	352
Autre	32	25	19	16	4	96
Total	**228**	**267**	**84**	**156**	**10**	**745**

Conseils organisant des audiences de mise en état

Section :	I	C	AD	E	AG	Tous
Non comparution du demandeur	40	31	13	16	0	100
Non comparution du défendeur	78	85	37	27	3	230
Absence de communication	282	265	110	119	11	787
Communication tardive	228	243	109	127	10	717
Demande nouvelle	48	33	28	36	1	146
Dossier non en état	657	551	502	437	49	2196
Autre	62	52	37	43	9	203
Total	**1395**	**1260**	**836**	**805**	**83**	**4379**

Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus

Section :	I	C	AD	E	AG	Tous
Non comparution du demandeur	454	283	159	139	31	990
Non comparution du défendeur	807	487	196	237	56	1795
Absence de communication	835,5	1029,75	332,25	171,5	80,25	2493,25
Communication tardive	2262,5	1459,75	864,25	1472,5	192,25	6299,25
Demande nouvelle	299,5	310,75	113,25	136,5	31,25	891,25
Dossier non en état	4557,5	3760,75	1425,25	2958,5	608,25	13452,25
Autre	742	487	173	204	86	1714
Total	**9958**	**7818**	**3263**	**5319**	**1085**	**27635**

Totalité des conseils nous ayant renseignés

Section :	I	C	AD	E	AG	Tous
Non comparution du demandeur	467	299	163	147	23	1099
Non comparution du défendeur	896	583	234	266	59	2038
Absence de communication	1148	1323	449	310	92	3324
Communication tardive	2516	1766	979	1626	204	7093
Demande nouvelle	351	348	143	172	32	1048
Dossier non en état	5332	4458	1959	3466	666	15883
Autre	824	560	228	269	95	1976
Total	**11534**	**9337**	**4155**	**6256**	**1171**	**32461**

En pourcentages par rapport au nombre d'affaires renvoyées correspondantes

Conseils ayant un contrat de procédure

Section :	I	C	AD	E	AG	Tous
Non comparution du demandeur	6,14%	5,99%	3,57%	4,49%	0,00%	5,37%
Non comparution du défendeur	9,65%	11,99%	11,90%	5,77%	0,00%	9,80%
Absence de communication	6,58%	4,87%	9,52%	8,33%	10,00%	6,71%
Communication tardive	10,53%	18,35%	10,71%	12,18%	0,00%	13,56%
Demande nouvelle	5,70%	5,24%	3,57%	1,92%	0,00%	4,43%
Dossier non en état	47,37%	44,19%	38,10%	57,05%	50,00%	47,25%
Autre	14,04%	9,36%	22,62%	10,26%	40,00%	12,89%
Total	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

Conseils organisant des audiences de mise en état

Section :	I	C	AD	E	AG	Tous
Non comparution du demandeur	2,87%	2,46%	1,56%	1,99%	0,00%	2,28%
Non comparution du défendeur	5,59%	6,75%	4,43%	3,35%	3,61%	5,25%
Absence de communication	20,22%	21,03%	13,16%	14,78%	13,25%	17,97%
Communication tardive	16,34%	19,29%	13,04%	15,78%	12,05%	16,37%
Demande nouvelle	3,44%	2,62%	3,35%	4,47%	1,20%	3,33%
Dossier non en état	47,10%	43,73%	60,05%	54,29%	59,04%	50,15%
Autre	4,44%	4,13%	4,43%	5,34%	10,84%	4,64%
Total	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus

Section :	I	C	AD	E	AG	Tous
Non comparution du demandeur	4,56%	3,62%	4,87%	2,61%	2,86%	3,58%
Non comparution du défendeur	8,10%	6,23%	6,01%	4,46%	5,16%	6,50%
Absence de communication	8,39%	13,17%	10,18%	3,22%	7,40%	9,02%
Communication tardive	22,72%	18,67%	26,49%	27,68%	17,72%	22,79%
Demande nouvelle	3,01%	3,97%	3,47%	2,57%	2,88%	3,23%
Dossier non en état	45,77%	48,10%	43,68%	55,62%	56,06%	48,68%
Autre	7,45%	6,23%	5,30%	3,84%	7,93%	6,20%
Total	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

Totalité des conseils nous ayant renseignés

Section :	I	C	AD	E	AG	Tous
Non comparution du demandeur	4,05%	3,20%	3,92%	2,35%	1,96%	3,39%
Non comparution du défendeur	7,77%	6,24%	5,63%	4,25%	5,04%	6,28%
Absence de communication	9,95%	14,17%	10,81%	4,96%	7,86%	10,24%
Communication tardive	21,81%	18,91%	23,56%	25,99%	17,42%	21,85%
Demande nouvelle	3,04%	3,73%	3,44%	2,75%	2,73%	3,23%
Dossier non en état	46,23%	47,75%	47,15%	55,40%	56,87%	48,93%
Autre	7,14%	6,00%	5,49%	4,30%	8,11%	6,09%
Total	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

Nombre de conseillers en fonction de l'indicateur "Type de communication"

Sommes	I	C	AD	E	AG	Tous
Conseils ayant un contrat de procédure	98	70	56	56	38	318
Conseils organisant des audiences de mise en état	458	336	220	226	158	1398
Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus	2357	2125	1341	1412	676	7933
Totalité des conseils nous ayant renseignés	2881	2519	1609	1686	850	9545

Moyennes	I	C	AD	E	AG	Tous
Conseils ayant un contrat de procédure	14,00	10,00	8,00	8,00	5,43	45,43
Conseils organisant des audiences de mise en état	19,08	14,00	9,17	9,42	7,52	58,25
Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus	18,41	16,60	10,48	11,03	7,35	61,50
Totalité des conseils nous ayant renseignés	18,23	15,94	10,18	10,67	7,26	60,41

Ecarts type	I	C	AD	E	AG	Tous
Conseils ayant un contrat de procédure	4,62	1,63	0,00	0,00	3,78	8,77
Conseils organisant des audiences de mise en état	7,62	6,38	2,82	3,03	3,79	18,94
Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus	23,40	35,08	14,59	15,85	2,83	88,22
Totalité des conseils nous ayant renseignés	21,31	31,69	13,19	14,32	3,11	80,07

Nombre d'affaires appelées devant le bureau de jugement par conseiller

Moyennes	I	C	AD	E	AG	Tous
Conseils ayant un contrat de procédure	17,42	19,26	8,34	10,77	1,70	13,20
Conseils organisant des audiences de mise en état	24,89	30,54	23,12	22,38	3,01	22,76
Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus	20,47	26,43	16,41	17,99	5,80	18,54
Totalité des conseils nous ayant renseignés	20,93	26,76	17,12	18,37	5,25	18,93

Ecarts type	I	C	AD	E	AG	Tous
Conseils ayant un contrat de procédure	7,10	11,54	5,31	5,23	1,26	5,55
Conseils organisant des audiences de mise en état	13,70	16,85	23,73	21,19	2,12	14,43
Conseils n'appartenant pas aux deux catégories ci dessus	12,37	16,38	19,98	17,51	6,48	12,42
Totalité des conseils nous ayant renseignés	12,51	16,36	20,36	17,87	6,02	12,66

Annexe 3

Expériences

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

PROCÈS-VERBAL DE NON CONCILIATION

AFF. :

C/

R.G. :

SECTION :

Audience du .....

Devant NOUS : M. .....
Conseiller EMPLOYEUR

M. .....
Conseiller SALARIÉ

Ont COMPARU : M. .....

Assisté (e) de .....

M. .....

Assisté (e) de .....

Ne se sont pas présentés : .....
.....
.....

Après avoir constaté le désaccord des parties, après avoir tenté de les concilier, le Bureau de Conciliation les a invitées à se pourvoir par devant le *BUREAU de JUGEMENT,* afin qu'il soit statué sur le litige les opposant.

Suivant contrat de procédure, l'émargement arrête la date de jugement, confirmée par la convocation remise lors de la présente séance.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

CONTRAT DE PROCÉDURE

La date de jugement ayant été PROPOSÉE aux parties, acceptée, elle est arrêtée au .... à ..... h .....

Compte tenu de ce consentement, *IL NE SERA PAS ACCEPTÉ DE REPORT.*

Il est rappelé que conformément aux articles 15, 132 et suivants du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se communiquer mutuellement et spontanément leurs pièces, conclusions qu'elles entendent produire aux débats, ce principe rappelé, les échéances ont été acceptées, retenues par les parties :

DEMANDEUR, envoi AVANT le .....

DÉFENDEUR, envoi AVANT le .....

Copie devra être adressée au greffe pour prendre date.

Un manquement conformément aux articles 469, 470 du Nouveau Code de procédure civile entraînera les CONSÉQUENCES DE DROIT.

Article 15 : « Les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense ».

Article 132 : « La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.

La communication des pièces doit être spontanée.

En cause d'appel une nouvelle communication des pièces déjà versées aux débats de première instance n'est pas exigée. Toute partie peut néanmoins la demander ».

Article 135 : « Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile ».

Article 469 : Si, après avoir comparu, l'une des parties s'abstient d'accomplir les actes de procédure dans les délais requis, le juge statue par jugement contradictoire au vu des éléments dont il dispose.

Le défendeur peut cependant demander au juge de déclarer la citation caduque ».

Article 470 : « Si aucune des parties n'accomplit les actes de procédure dans les délais requis, le juge peut, d'office, radier l'affaire par une décision non susceptible de recours après un dernier avis adressé aux parties elles-mêmes et à leur mandataire si elles en ont un ».

Le Demandeur : Le Mandataire :

Le Défendeur : Le Mandataire :

Le Président : Le Greffier :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

(Article R. 516.20
du Code du Travail)

SECRÉTARIAT-GREFFE

BULLETIN D'AUDIENCE

ET

NOTICE EXPLICATIVE

AFF. :

R.G. :

SECTION :

La tentative de conciliation ayant échoué, votre affaire est transmise au Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes. Pour ce faire, vous aurez à présenter clairement vos explications.

VOUS ÊTES DEMANDEUR :

Vous voudrez bien déposer au Secrétariat-Greffe, et ce avant le ..... un aide mémoire *en double exemplaire* contenant un exposé des faits dans l'ordre chronologique (date d'entrée en fonction, date de sortie, dates des congés de maladie ou de congés payés, date de la démission, du licenciement, etc.) et contenant les éléments précis dont il sera discuté (par exemple, le montant du salaire, le taux de commission, l'horaire du travail, etc.).

Vous joindrez copies ou photocopies en *double exemplaire* des documents que vous présenterez à l'appui de vos explications (notamment lettre d'engagement ou contrat de travail, bulletins de paie, lettre de licenciement, certificat de travail, attestation d'employeur pour l'Assedic, etc.).

Ces documents seront communiqués par nos soins à votre adversaire, sauf si votre avocat les a transmis directement après nous en avoir avisé en y joignant ses conclusions.

VOUS ÊTES DÉFENDEUR :

A réception des pièces du demandeur, vous voudrez avant le ..... produire en deux exemplaires, vos pièces au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes, argumentant ainsi votre défense et ceci *dans les mêmes conditions que le demandeur.*

L'Affaire sera appelée devant le Bureau de Jugement le ..... à .....*

IMPORTANT : Il vous est précisé :

Qu'en cas de défaillance du demandeur, l'affaire pourra être *radiée ou déclarée caduque* par le Bureau de Jugement (Article 468, 470 du Nouveau Code de Procédure Civile).

Qu'en cas de défaillance du défendeur, l'affaire pourra *être appelée en l'état* à la date fixée par le Bureau de Jugement.

Que si le demandeur ou le défendeur constituent avocat ou ont recours à un représentant syndical entre le Bureau de Conciliation et la date retenue pour le

* Date à retenir.
Vous ne recevrez pas d'autre convocation.

Bureau de Jugement les délais sus-mentionnés seront allongés et vous en serez informés.

Qu'après échange des pièces entre les parties, le Greffe confirmera la date du Bureau de Jugement fixée en Bureau de Conciliation ou modifiée à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Que si l'une ou l'autre des parties s'aperçoit que le délai retenu s'avère insuffisant, il lui appartient de présenter une demande de renvoi dans les meilleurs délais, car, sauf circonstances exceptionnelles, toute *demande de renvoi* présentée *moins de quinze jours avant la date fixée* pour l'audience sera *rejetée* ainsi que toutes *demandes téléphoniques.*

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

SECRÉTARIAT-GREFFE

RAPPEL

AFF. :
R.G. :
SECTION :

IMPORTANT : Si vous (ou votre Conseil) avez satisfait dans l'intervalle à l'obligation de production des pièces, veuillez ne pas tenir compte de la présente note. Il ne s'agit pour vous que d'un simple rappel de la date d'audience devant le Bureau de Jugement.

Conformément à la circulaire qui vous avait été remise lors de l'audience du Bureau de Conciliation du .....
vous deviez déposer vos pièces et éventuelles conclusions avant le .....
.....

Or à ce jour, nous ne sommes en possession d'aucun document.

Il vous est rappelé :

☐ SI VOUS ÊTES DEMANDEUR :

Qu'une éventuelle défaillance de votre part pourrait emporter *RADIATION* ou *CADUCITÉ* de votre affaire lors de l'audience du Bureau de Jugement prévue le .....à .....

☐ SI VOUS ÊTES DÉFENDEUR :

Qu'une éventuelle défaillance de votre part pourrait emporter néanmoins appel de *l'affaire en l'état* lors de l'audience du Bureau de Jugement prévue le .....à .....

Que, sauf circonstances exceptionnelles, toute demande de renvoi présentée moins de quinze jours avant la date fixée pour l'audience sera rejetée ainsi que toutes demandes téléphoniques.

Un nouveau renvoi ne pourra être éventuellement accordé que par le Bureau de Jugement lui-même auquel la requête devra être impérativement présentée par les parties elles-mêmes ou leurs représentants.

Articles 132 du Nouveau Code de Procédure Civile.
Article R. 516.20.1 du Code du Travail.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

SECRÉTARIAT-GREFFE

NOTE

Date d'Audience du Bureau de Jugement

AFF. :
R.G. :
SECTION :

Nous vous confirmons que l'affaire précitée sera appelée à l'audience du ..... à .....

Nous vous rappelons que sauf circonstances exceptionnelles, toute demande de renvoi présentée moins de quinze jours avant la date fixée pour l'audience sera rejetée ainsi que toutes demandes téléphoniques.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

SECRÉTARIAT-GREFFE

NOTE

AFF. :
R.G. :
SECTION :

Du fait de la constitution en cours de procédure :

— du représentant de la partie demanderesse,

— du représentant de la partie défenderesse,

l'échéancier pour la production des pièces remis lors de l'audience du Bureau de Conciliation s'avère inadapté.

Aussi, vous voudrez bien prendre note que le délai de remise des pièces et éventuelles conclusions :

— pour la partie demanderesse se trouve prorogé
au .....

— pour la partie défenderesse se trouve prorogé
au .....

L'audience de plaidoiries étant fixée au .....

La date du ..... est donc nulle et non avenue.

Un renvoi ne pourra être éventuellement accordé que par le Bureau de Jugement lui-même auquel la requête devra être impérativement présentée par les parties elles-mêmes ou leurs représentants.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

SECRÉTARIAT-GREFFE

NOTE

AFF. :
R.G. :
SECTION :

Du fait de la demande de renvoi formulée dans le délai de 15 jours par :

— le représentant de la partie demanderesse,

— le représentant de la partie défenderesse,

l'échéancier pour la production des pièces remis lors de l'audience du Bureau de Conciliation s'avère inadapté.

Aussi, vous voudrez bien prendre note que le délai de remise des pièces et éventuelles conclusions :

— pour la partie demanderesse se trouve prorogé
au .....

— pour la partie défenderesse se trouve prorogé
au .....

L'audience de plaidoiries étant fixée au .....

La date du ..... est donc nulle et non avenue.

Un renvoi ne pourra être éventuellement accordé que par le Bureau de Jugement lui-même auquel la requête devra être impérativement présentée par les parties elles-mêmes ou leurs représentants.

CONTRAT DE PROCÉDURE

Entre l'Ordre des Avocats, les délégués syndicaux exerçant devant le Conseil de Prud'hommes et le Conseil de Prud'hommes lui-même ;

Les soussignés conviennent, dans le but d'accélérer les procédures devant le Conseil de Prud'hommes et faciliter le travail de préparation des dossiers, de procéder comme suit :

— *Au stade de la saisine de la Juridiction :*

Lors du dépôt de la requête introductive d'instance les conseils devront faire connaître leurs disponibilités, de façon à ce qu'ils soient utilement convoqués.

La citation devant le Bureau de Conciliation sera faite pour une date qui ne sera pas éloignée de moins de 15 jours de son envoi.

Le demandeur devra exposer succinctement les motifs de sa demande dans un document annexe qui sera délivré en même temps que la citation.

Le Greffe, lorsqu'il en a connaissance, indiquera sur les convocations qu'il adresse, le nom des conseils des parties.

— *Au stade de l'audience de conciliation :*

En cas de non conciliation, le demandeur disposera d'un délai d'un mois pour communiquer ses pièces et conclusions au conseil du défendeur ou au défendeur si celui-ci n'a pas de conseil.

A son tour, le défendeur disposera d'un délai d'un mois pour communiquer ses pièces et conclusions.

Ces délais s'entendent comme étant des délais moyens susceptibles d'être allongés ou diminués, selon notamment la complexité de l'affaire, le degré d'avancement de la mise en état du dossier.

A l'issue de ce laps de temps, se tiendra une nouvelle audience de conciliation (dite « audience d'évocation »), dont la date *impérative* aura été fixée lors de la première audience, et au cours de laquelle les parties déposeront les conclusions qu'elles entendent développer devant le Bureau de Jugement.

Cette mesure vise à permettre une évocation plus efficace et plus rapide des affaires devant le Bureau de Jugement.

Si les dossiers des parties sont en état de part et d'autre et si, particulièrement, le principe du contradictoire est respecté, le Bureau de Conciliation (dit d'« évocation ») renverra l'affaire à la plus proche audience de jugement possible.

Si les dossiers des parties ne sont pas en état, le Bureau de Conciliation renverra de toute façon l'affaire à une audience de jugement et fixera de nouveaux délais de communication impératifs, pour permettre d'achever la mise en état d'ici l'audience de jugement.

Les parties ou leurs représentants devront être présents lors de la seconde audience de conciliation, afin :

1) que le greffe puisse les convoquer valablement de façon orale et contre émargement au dossier,
2) que la date d'audience de plaidoiries soit retenue d'un commun accord entre les parties et le Conseil ; en cas de carence, le Bureau de Conciliation la fixera d'autorité et impérativement.

L'affaire fixée en audience de plaidoiries ne pourra qu'exceptionnellement faire l'objet d'un renvoi.

— ***Au stade du jugement :***

A l'issue de l'audience de plaidories, l'affaire sera mise en délibéré pour jugement être rendu à une audience dont la date sera alors précisée.

Si le prononcé est reporté à une autre audience, le greffe en avise les conseils des parties.

Les conseils des parties, afin d'accélérer et de faciliter la rédaction des jugements, s'engagent à reprendre, à la fin de leurs conclusions, de façon condensée, leurs moyens de fait et de droit.

Le Conseil de Prud'hommes s'engage à ne rendre ses décisions que lorsque le jugement sera rédigé et dactylographié.

Ce contrat est conclu pour une durée d'un an à compter du 10 juin 1991.

Le Président,

Le Vice-Président,

Le bâtonnier,

Le Greffier en Chef,

— Pour la CGT,

— Pour la CFDT,

— Pour la CFTC,

— Pour la CGC,

— Pour la CGT-FO,

— Pour l'UPIM,

DISPOSITIONS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE POUR LA MISE EN ÉTAT DES JUGEMENTS

Dans un souci d'efficacité et de rapidité de règlement des litiges qui lui sont soumis, dans le strict respect du contradictoire qui est la règle de notre juridiction et du paritarisme qui doit exister tout au long de l'instance prud'homale, les dispositions suivantes ont été prises par le Conseil de Prud'hommes de .....

En cas de non conciliation

— les parties arrêtent les délais dans lesquels les *pièces et notes* doivent être échangées entre elles, *une copie des conclusions étant adressée aux mêmes dates au Conseil ;*

— le président de la séance de conciliation s'assure qu'une égalité au moins de délai est accordée au défendeur pour respecter le contradictoire ;

— le jour du dépôt par l'une ou l'autre des parties doit toujours tomber un « *mardi* » ;

— l'audience de jugement est fixée en fonction du rôle, au plus tôt dans le mois qui suit l'envoi par le défendeur des pièces et notes au demandeur, avec information du Conseil par l'envoi d'un double des notes.

A la date prévue pour l'envoi par le défendeur des pièces et notes au demandeur

Le Président et le Vice-Président de la section concernée examinent avec le greffe les situations qui se présentent :

— ***Le défendeur a respecté son engagement*** en adressant un double de ses notes au Conseil et au demandeur, l'audience de jugement est maintenue à la date initialement prévue.

— ***Les deux parties n'ont pas encore adressé au Conseil leurs notes.*** Le demandeur est invité à s'exécuter dans le délai *d'un mois.* Le défendeur bénéficiera *à partir de cette nouvelle date d'un délai au moins égal à celui dont aura bénéficié au total le demandeur* (respect du contradictoire).
L'audience de jugement est fixée en fonction du rôle au plus tôt dans le mois qui suit la date prévue pour l'envoi des notes et pièces du défendeur au demandeur.

— ***Le défendeur n'a pas conclu mais le demandeur a adressé au défendeur et au Conseil ses notes et pièces plus tard que la date qu'il avait choisie initialement pour le faire.***
Il est accordé au défendeur une prolongation de son délai d'échange des pièces et notes afin qu'il bénéficie *d'au moins autant de temps qu'en aura pris le demandeur.*

L'audience est fixée en fonction du rôle au plus tôt dans le mois qui suit la date prévue pour l'envoi des notes et pièces du défendeur au demandeur et au Conseil.

RAPPELONS QUE en fonction de dispositions antérieures, toutes pièces et conclusions, déposées et échangées par les parties dans les huit jours qui précèdent l'audience de jugement seront en principe rejetées.

DOCUMENT PRÉPARATOIRE SUR LE PROJET D'UNE MISE EN ÉTAT DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE

Le groupe de travail, mandaté par l'Assemblée Générale du Conseil, est composé du Président, du Vice-Président du Conseil et de six Conseillers pris moitié dans chaque collège.

Deux soucis essentiels ont présidé aux travaux de cette commission restreinte :

1) Eviter les trop nombreux renvois qui rallongent exagérément la solution des affaires et désorganisent à la fois les audiences de jugement et les séances de délibéré.

2) Le souhait d'être en présence lors de l'audience de jugement de dossiers complets donc en état d'être jugés.

En fonction de ces deux critères et en utilisant les dispositions des Art. R. 516-20-1 et R. 516-21 du Code du Travail, la Commission propose la solution suivante.

A – SCHÉMA PROCÉDURAL

— Mise en place dans chaque section d'une deuxième audience de conciliation mensuelle tenue par deux Conseillers spécialisés (plus deux suppléants) qui auront pour fonction :

* de vérifier si les parties se sont bien communiquées leurs pièces / dépôt éventuel des conclusions ou mémoire ;

* de faire des injonctions aux parties non diligentes ;

* d'arrêter une date de jugement rapprochée (une à quatre semaines) en accord avec les parties.

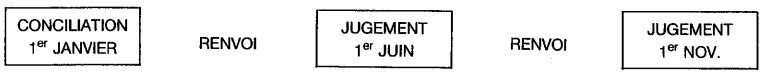
Ce qui implique :

— lors de l'audience de conciliation première, une information précise des parties quant à leurs obligations, et des dates limites de communication de pièces données à chacun (15 j à un mois pour le demandeur et un à deux mois pour le défendeur) ;

— lors de l'audience de jugement, que les conseillers et notamment le président d'audience, puissent connaître le déroulement de la mise en état de vérifier qu'il ne soit pas fait état d'autres pièces que celles produites (bordereau de production ou liste dressée par le greffier lors de la mise en état).

B – TABLEAU COMPARATIF DES DÉLAIS DE PROCÉDURE

1) ACTUELLEMENT :



2) AVEC MISE EN ÉTAT :

Ce schéma fait ressortir dans le même cas de figure (un seul renvoi demandé pour absence de communication de pièces) :

— un raccourcissement des délais ;
— une audience de jugement plus complète (renvoi évité) ;
— quatre interventions du juge prud'homal, ce qui signifie plus de travail mais aussi un suivi plus continu de l'affaire et plus de souplesse dans la fixation de l'audience de plaidoirie ;
— un déplacement de la demande de renvoi de l'audience de jugement à celle en état.

C – EXAMEN SOMMAIRE DES DIVERS CAS POSSIBLES :

Une question liminaire a été tranchée : toutes les affaires doivent faire l'objet d'une mise en état, même les plus simples, quitte, pour ces dernières a raccourcir les délais de communication de pièces, et de renvoi en audience de mise en état.

1 – Audience de conciliation (première) :

1-1 Demandeur absent Défendeur absent ou présent	Caducité de la demande ou renvoi en conciliation si le demandeur a un motif légitime d'absence.
1-2 Demandeur présent Défendeur absent	— renvoi proche en conciliation (transaction possible, etc.) ; — renvoi mise en état (convocation écrite explicatoire au défendeur)
1-3 Demandeur présent Défendeur présent	— renvoi mise en état

2 – Audience de mise en état (deuxième conciliation) :

2-1 Demandeur absent Défendeur présent ou absent	— aff. prête : renvoi jugement 4 semaines (LRAR) ; — aff. non prête : radiation ou renvoi M. en E. si le demandeur a communiqué ; — radiation
2-2 Demandeur présent Défendeur absent	— avec motif ou pièces non communiqués par demandeur : renvoi M. en E. à un mois ; — sans motif et pièces communiquées par demandeur ou affaire prête : jugement 4 semaines L.R. avec A.R.
2-3 Demandeur présent Défendeur présent	— aff. prête : renvoi jugement 1 à 4 semaines ; — aff. non prête : renvoi M. en E. mois suivant

3 – Audience de jugement :

3-1 Demandeur absent Défendeur absent	— radiation
3-2 Demandeur absent Défendeur présent	— renvoi court (si demandeur présent M. en E.) ; — radiation ; — défaut-congé
3-3 Demandeur présent Défendeur absent	— renvoi court (si défendeur présent M. en E.) ; — défaut (si défendeur toujours absent)
3-4 Demandeur présent Défendeur présent	— plaidoirie ou renvoi très exceptionnel court notamment si le défendeur n'a pas été présent à la M. en E.

PROPOSITION D'UNE FORMULE DE MISE EN ÉTAT

Un groupe de travail auquel ont participé :

M. ..... M. ..... M. .....

M^me^ ..... M^me^ ..... M. .....

M. ..... M. ..... M. .....

Conseillers Prud'hommes des deux collèges, s'est réuni afin d'étudier les moyens à mettre en œuvre pour éviter de multiples renvois en mise en état et en bureau de jugement, ceux-ci entraînant des pertes de temps importantes pour tous les intervenants.

Après réflexion et échanges de points de vue avec Messieurs les Bâtonniers Maître ..... et Maître ....., la proposition suivante est faite :

A l'issue de la conciliation, en présence des parties, des dates de mise en état sont proposées au demandeur et au défendeur. Leur choix arrêté, la communication des pièces et conclusions est acceptée à des dates convenues ; la date ultime du défendeur doit se situer vingt jours avant la mise en état.

Dès lors, en accord avec les parties, une date de plaidoirie en bureau de jugement est fixée.

Quinze jours avant la date de mise en état les deux parties doivent adresser au Greffe du Conseil de Prud'hommes une lettre confirmant qu'elles ont bien exécuté leurs engagements, et qu'en conséquence, l'affaire en cause peut être plaidée.

Le jour de l'audience de mise en état, les parties ayant bien adressé ces lettres n'ont pas à se présenter à l'audience : le bureau constate la réception de ces courriers et entérine la date d'audience en bureau de jugement.

Si les parties n'ont pas adressé la lettre confirmant l'échange des pièces et conclusions quinze jours avant ladite date de mise en état, il faut donc en conclure qu'elles ne sont pas prêtes, et que l'affaire ne peut être plaidée. Elles doivent donc se présenter à cette audience ; une seconde mise en état sera fixée. A l'issue de celle-ci, une date de plaidoirie sera alors indiquée.

Cette méthode devrait permettre un gain de temps important et surtout éviter aux parties ou à leurs représentants de se présenter à l'audience convenue de mise en état, et d'avoir une date de plaidoirie dès la conciliation.

Si cette proposition emporte l'agrément des avocats, une expérience serait faite par une ou deux sections durant une période de 9 à 12 mois ; à l'issue de celle-ci, une nouvelle rencontre avec Monsieur le Bâtonnier et des membres de son bureau permettrait de faire le point sur la méthode à poursuivre ou non.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE

ANNEXE DESTINÉE AU DEMANDEUR AU PROCÈS PRUD'HOMAL

Vous avez saisi le Conseil de Prud'hommes de ..... d'une requête. Vous trouverez ci-joint, convocation devant le Tribunal.

Pour le bon déroulement de la procédure, vous devrez veiller à respecter de façon scrupuleuse les obligations suivantes :

1 – Indication précise de votre numéro de dossier dans toute correspondance ou appel téléphonique au Greffe (référence en marge de la convocation).

2 – Aviser le Greffe de toute modification intervenant dans votre situation (changement d'adresse...).

3 – Avertir personnellement votre avocat ou délégué de la date de l'audience et plus généralement de toute correspondance émanant soit du Tribunal, soit de la partie adverse.

4 – Comparaître *personnellement* aux audiences sauf à vous faire représenter en cas de motif légitime dûment justifié.

5 – Vous munir, dès la conciliation, de tous documents indispensables à l'examen de votre réclamation.

6 – Respecter *le contrat de procédure* pour le Bureau de Jugement fixé par le Tribunal en vertu du principe contradictoire (article 15 du Nouveau Code de Procédure Civile), à savoir :

a – énumérer de façon précise vos demandes ;

b – chiffrer vos demandes ;

c – rédiger un exposé succinct de votre argumentation (aide-mémoire contenant notamment la chronologie des faits) ;

d – produire les pièces justificatives (contrat, courriers, bulletins de paie, certificat de travail, attestation ASSEDIC, Convention Collective...) ;

e – établir un bordereau récapitulatif de transmission de pièces (modèle à votre disposition au Greffe du Conseil).

f – communiquer *impérativement* — en photocopie — tous ces documents :
— 1 exemplaire à la partie adverse ;
— 5 exemplaires au Greffe du Tribunal,
dans les délais figurant sur le convocation en jugement (ou procès-verbal de non conciliation).

Pour vous aider dans la constitution définitive de votre dossier, vous pouvez vous adresser notamment à un Avocat, à un Conseiller Juridique, aux services de l'Inspection du Travail ou aux Organisations syndicales ouvrières ou patronales *de votre choix.*

SANCTION :

L'inobservation par la partie demanderesse de ces obligations, outre le retard dans l'examen du dossier, en cas de non respect du contrat de procédure, pourra entraîner *d'office la radiation* de l'affaire, sauf à ce que le Tribunal rejette les pièces communiquées hors délai et déboute le demandeur de toutes ses réclamations.

Le Greffier en Chef

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Au nom du Peuple Français

PROCÈS-VERBAL D'AUDIENCE DU BUREAU DE CONCILIATION

N° R.G. :	SECTION :	Audience non publique du :	
		DEMANDEUR	DÉFENDEUR
• Demande reçue le • Convocations demandeur par L.S. du défendeur par L.S. et L.R.A.R. du A.R. le	mode de comparution		

Les membres du bureau de conciliation :

1) Ont constaté :

☐ la conciliation partielle des parties (cf. P.V. annexe en copie) ;
☐ la non conciliation des parties ;
et ☐ le maintien des demandes initiales (cf. convocation)

☐ le retrait des demandes :

☐ l'actualisation des demandes :

☐ la demande reconventionnelle :

2) Ont renvoyé l'affaire devant le Bureau de Jugement du

pour le demandeur :

pour le défendeur :

avec production simultanée en *5 EXEMPLAIRES* au tribunal

3) Ont attiré l'attention des parties et de leurs représentants quant au nécessaire respect dudit calendrier de procédure, son inobservation pouvant être sanctionnée soit par la *radiation d'office,* soit par *jugement contradictoire* avec *rejet* des éléments produits hors délai.

Fait à

Le demandeur, *Le défendeur,* *Le Président, collège* *L'Assesseur, collège* *Le Greffier,*

ANNEXE

BORDEREAU RÉCAPITULATIF DE TRANSMISSION DE PIÈCES

Affaire N° :
Section :
Jugement le :

EXPÉDITEUR

DESTINATAIRE

N° Cote	Nature des pièces communiquées

Fait à ..... le .....

Signature

N.B. : SIMULTANÉMENT UNE COPIE DE VOS PIÈCES, DU BORDEREAU RÉCAPITULATIF ET DE VOTRE ARGUMENTATION DEVRA ÊTRE DÉPOSÉE AU GREFFE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE ..... AUX DATES INDIQUÉES PAR LE BUREAU DE CONCILIATION (EN *5 EXEMPLAIRES*).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE

TRÈS IMPORTANT

Il vous est rappelé que vous devez communiquer à votre adversaire tous les documents dont vous ferez état à l'audience ainsi que vos conclusions ou notes si vous en rédigez.

Cette communication doit se faire EN RESPECTANT LES DATES figurant sur le bulletin de renvoi qui vous est remis. Les documents non communiqués dans les délais prévus seront écartés des débats.

Si exceptionnellement vous n'avez rien à communiquer, il convient d'en aviser votre adversaire dans le même délai.

Si vous choisissez de vous faire défendre par un avocat ou délégué syndical, faites le suffisamment tôt pour qu'il puisse préparer son dossier avant la date limite de communication des pièces.

Le dossier complet doit être remis au président le jour de l'audience. Il ne sera pas accepté de note en délibéré.

*
**

Pour vous éviter au maximum des pertes de temps, les affaires sont fixées à des horaires échelonnés.

En contrepartie, les renvois ne seront acceptés qu'EXCEPTIONNELLEMENT sur justification d'UN MOTIF LÉGITIME et s'ils ont été demandés AU MOINS QUINZE JOURS avant la date de l'audience.

Il vous appartient d'informer votre adversaire de votre demande de renvoi.

*
**

NOUVEAU CODE DE PROCÉDURE CIVILE :

Art. 15 : Les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Art. 132, alinéa 1 et 2 : La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.
La communication des pièces doit être spontanée.

Art. 135 : Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE

, le 11 juillet 1991

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL
DE PRUD'HOMMES DE

A

MONSIEUR LE BÂTONNIER
CONSEIL DE L'ORDRE
PALAIS DE JUSTICE

Monsieur le Bâtonnier,

Devant la persistance des demandes de renvoi particulièrement inconvenantes de dernière minute, par téléphone, sans que le Conseil ou la partie adverse voire le propre client soient prévenus, conformément au vœu unanime des conseillers réunis en Bureau Administratif,

j'ai l'honneur de vous prier de bien vouloir rappeler à vos confrères l'usage du Conseil de Prud'hommes de ..... en matière de renvoi :

— les renvois ne sont accordés que par les conseillers de l'audience concernée qui sont seuls habilités à apprécier la légitimité du motif d'absence,

— ils doivent être formulés et motivés par écrit au moins une semaine avant l'audience,

— exceptionnellement si les circonstances l'exigent, leur formulation est admise par téléphone, mais elle devra être doublée d'un courrier justificatif,

— chaque fois que possible et en particulier lorsqu'ils sont motivés par la non communication de pièces, ils doivent être défendus à la barre par le requérant du renvoi, si non celui-ci se fera substituer par un confrère.

Nous savons compter sur votre diligence pour que les auteurs de ces renvois cavaliers et peut-être plus souvent les étourdis, reviennent à plus de rigueur.

Car si la situation devait perdurer nous refuserions systématiquement les renvois non conformes à l'usage et utiliserions les moyens de procédure idoines ; à savoir : radiation, caducité, péremption, jugement par défaut, réputé contradictoire ou contradictoire, en application des articles : 385, 386, 468, 471 et suivants du NCPC et R. 516-16, 17 et 20 du Code du Travail.

Enfin en cas d'accord de la partie adverse à l'auteur de la demande de renvoi, le Conseil n'hésitera pas à renvoyer l'affaire à la dernière audience programmée, s'il est convaincu que la partie qui a introduit l'instance n'est pas spécialement pressée de la voir aboutir.

C'est au bénéfice de ces explications que je vous prie d'agréer, Monsieur le Bâtonnier, l'expression de ma parfaite considération.

Le Président,

Le Vice-Président,

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE _____

Téléphone :

CONTRAT DE PROCÉDURE

Références à rappeler pour tous les actes de procédure :

N° R.G.

Affaire :

C/

SECTION :

Vous venez de conclure un contrat de procédure, c'est-à-dire de déterminer LIBREMENT, les délais qui vous paraissent raisonnables pour constituer vos dossiers respectifs et échanger vos pièces.

Vous avez arrêté, EN ACCORD, les dates :

- de communications des pièces et des notes que vous entendez produire ;
- de l'audience de jugement à laquelle cette affaire sera plaidée.

En conséquence, cet engagement est INCOMPATIBLE avec toute demande ultérieure de REPORT.

*
**

Le Greffier du Bureau de Conciliation rappelle que :

— l'audience du Bureau de Jugement aura lieu

le ..... à 14 h 30

dans les locaux de la juridiction ;

— le délai convenu de communication des pièces et des notes que les parties entendent produire à l'appui de leur prétentions expire :

— pour la partie demanderesse, le : .....

— pour la partie défenderesse, le : .....

Fait à ..... le .....

LE DEMANDEUR LE DÉFENDEUR LE PRÉSIDENT LE GREFFIER

IMPORTANT : En application de l'article R. 516.20 du Code du Travail, l'émargement des parties vaut convocation devant le Bureau de Jugement.

SECRÉTARIAT-GREFFE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Bulletin de renvoi devant le bureau de jugement

(article R. 516-20 du Code du Travail)

Référence à rappeler pour tous les actes de procédure

N° R.G. :

Année

Contre

Section

Chambre

Le

Le greffier du Bureau de Conciliation du .....
vous rappelle que :

1) l'audience du Bureau de Jugement aura lieu

le .....à .....h .....

☐ dans les locaux de la juridiction

☐

2) le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions expire :

☐ pour la partie demanderesse le : .....

☐ pour la partie défenderesse le : .....

(Art. R. 516-20-1 du Code du Travail : le Bureau de Conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions).

Le greffier,

Avis important
Selon les dispositions de l'art. R. 516-20 du Code du Travail, l'émargement au dossier vaut convocation devant le bureau de jugement.

Table des matières

Sommaire 5
Introduction 7

PREMIÈRE PARTIE
Principes 9

Chapitre I
Oralité : plus qu'une simple facilité ? 15

La signification du principe d'oralité 15
L'oralité de la procédure 15
L'oralité dans la procédure 17

La portée du principe d'oralité 18
L'oralité et les parties 18
Les conséquences procédurales du principe d'oralité 19
Le juge n'est pas saisi par les seuls actes écrits des parties 19
Le débat oral seul délimite le contenu du litige 20
Les tempéraments au principe d'oralité 21
L'assignation en référé par acte d'huissier 21
Le contentieux des licenciements pour motif économique 22
L'oralité et la juridiction 24
La saisine 24
L'audience de conciliation 25
L'audience de jugement 25
Les mesures d'instruction 26

Chapitre II
Contradiction : un principe fondamental 27

La contradiction et les parties 27
L'obligation d'information 27
Les prétentions 28
Les moyens et les preuves 30
Le respect des délais 30

La contradiction et le juge 31
Le juge, la contradiction et la citation en justice 31
Le juge, la contradiction et l'instruction 32
Le juge, la contradiction et le délibéré 34

Chapitre III
Oralité et contradiction : une conciliation difficile 37

Les difficultés 37
Le droit 37
Les textes 38
La jurisprudence 38
Les pratiques 39
Le non-respect des délais utiles 39
Le décalage entre écrit et oral 40

Les réactions 40
Le contrôle de la Cour de cassation 40
Les présomptions de régularité 41
La preuve contraire 41
La conciliation oralité – contradiction par les juges du fond 42
Les solutions répressives 42
La mise à l'écart 42
Le renvoi 43
Radiation, caducité et jugement contradictoire 43
Les solutions préventives 46
La fixation des délais de communication imposée 46
La fixation des délais de communication négociée 47
La communication suivie selon une procédure de mise en état 47

DEUXIÉME PARTIE
Pratiques 49

Chapitre I
Attitudes 55

La comparution en personne 56
L'exigence de comparution 56
La comparution en personne est-elle indispensable ? 56
En conciliation ? 56
En jugement ? 58
Quels sont les motifs légitimes admis de non-comparution en personne ? 59
Les sanctions du défaut de comparution 60
Le défaut de comparution en conciliation 60
Le défaut de comparution du demandeur en conciliation 60
Le défaut de comparution du défendeur en conciliation 61
Le défaut de comparution lors d'une mesure d'instruction 62
Le défaut de comparution en audience de jugement 63
Le défaut de comparution du demandeur en jugement 63
Le défaut de comparution du défendeur en jugement 65

L'écrit et l'oral dans le litige 66
Les parties face à l'oralité 66
Les juges face à l'oralité 67
La prise de notes 68
La prise de notes en conciliation 68
La prise de notes en audience de jugement 71
La détermination des éléments dans le champ du litige 73

L'information de la partie adverse 75
Le contenu de l'information 75
L'information donnée par les parties 75
Les notes communiquées 75
Les pièces communiquées 76
L'information reçue par le juge 79
L'audition des parties et des témoins 79
L'intervention des conseillers rapporteurs 81
Les délais d'information 84
La fixation des délais de communication 84
L'utilisation de l'article R. 516-20-1 du Code du Travail 84
L'organisation d'audiences de mise en état 86
Les contrats de procédure 86
Le respect des délais 88
Les délais de communication sont-ils respectés ? 88
Comment est sanctionné le non-respect des délais ? 89

Chapitre II
Repères 99

Influences 99
Hypothèses 99
Interrogations 100
Les indicateurs 100
Constats 104
Corrélations à partir du type de communication 104
Corrélations type de communication - Nombre d'affaires 105
Corrélation type de communication - Durée moyenne 107
Corrélation type de communication - Renvoi en bureau de jugement 108
Corrélation type de communication - Représentation 110
Autres corrélations 111
Corrélations à partir du nombre d'affaires 114
Corrélations nombre d'affaires - Durée moyenne 115
Corrélations nombre d'affaires - Renvois en bureau de jugement 117
Corrélations nombre d'affaires - Mode de représentation 119
Corrélations à partir des renvois 120
Corrélations avec les renvois en conciliation 121
Corrélations à partir des renvois en bureau de jugement 122
Corrélations avec les durées moyennes 125
Corrélation durée moyenne - Représentation 125
Corrélation avec les durées des étapes de la procédure 126

Synthèses 127
Les conseils proposant un contrat de procédure 127
Les conseils organisant des audiences de mise en état 127

Expériences 129
Les audiences de mise en état 129
Le système de mise en état 129
Exemple d'un système négocié, mais non formalisé par un accord 130
Exemple d'un système intégré dans un contrat de procédure 131
Le bilan de la mise en état 133
Quelques chiffres 133
L'expérience du conseil de prud'hommes de Montpellier 136
Les contrats de procédure, avec autres systèmes de mise en état 138
Les différents systèmes de mise en état 138
L'utilisation des textes de procédure 138
Les obligations complémentaires mises à la charge des parties 139
Le suivi de la mise en état 140
Quelques éléments pour un bilan 141

TROISIÈME PARTIE
Modifications ? 147

Chapitre I
Opinions 151

L'oral et l'écrit dans le litige 151
Imposer la comparution en personne ? 151
Limiter rigoureusement les motifs légitimes de non-comparution ? 152
Imposer une comparution en conciliation sans assistance ? 153
Imposer des conclusions écrites ? 155
Imposer l'écrit à tous ? 156
Imposer l'écrit aux seules personnes assistées ou représentées ? 156

L'information de la partie adverse 158
Renforcer l'obligation d'information ? 158
Préciser le contenu de l'information ? 158
Modifier les imrpimés de convocation ? 158
Imposer l'établissement d'un bordereau des pièces transmises et la communication des cotes de plaidoirie ? 163
Mieux définir qui doit prendre l'initiative de l'information ? 164
Institutionnaliser la communication réciproque ? 166
Imposer la fixation d'un ou plusieurs délais de communication ? 166
Imposer un système de mise en état ? 168
Imposer un contrat de procédure ? 172

Chapitre II
Réflexions 177

Les clarifications nécessaires 178
De quelle oralité parle-t-on ? 178
L'oralité dans la procédure ? 178
L'oralité de la procédure ? 179
Quelle est la portée exacte de l'oralité ? 180
L'oralité ne se confond pas avec la recevabilité des demandes nouvelles 180
L'oralité ne signifie pas que pièces et notes n'auraient pas à être communiquées 180
Mais l'oralité signifie qu'on ne peut écarter les arguments exposés à la barre 181

Les instruments existants 181
Le droit 182
Une observation : il n'est pas toujours reconnu à l'existant sa pleine portée 182
Une interrogation : est-il nécessaire de compléter le dispositif existant ? 182
Les pratiques 183
Le contrat de procédure 183
Que peut contenir le contrat de procédure ? 184
Quelle peut être la portée d'un contrat de procédure ? 184
Les systèmes de mise en état 185
Le juge de la mise en état 185
Les audiences de mise en état 186

Une volonté de coopération indispensable 188
L'information 188
La formation du personnel judiciaire 189
Qui former ? 189
En quoi former ? 189
Comment former ? 190
L'information des parties 190
L'information avant ou lors de la saisine de la juridiction 190
L'information lors de l'audience de conciliation 191
Le dialogue 191
Elaborer un contrat de procédure ? 192
Susciter une réflexion au sein des conseils de prud'hommes ? 193
Bibliographie 195
Liste des abréviations 197
Annexes 199
Annexe 1 : Questionnaires 201
Annexe 2 : Statistiques 229
Annexe 3 : Expériences 329

achevé d'imprimer
sur les presses de graphic expansion s.a.
54000 nancy, en octobre 1993

d.l. n° 2871 - 4e trim. 1993