

M3 : PROCÈS DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

La conciliation par les conseillers prud'hommes

La conciliation tient une place fondamentale dans la procédure prud'homale puisque la tentative de conciliation est un **préalable obligatoire à toute instance**, sous peine de nullité, sauf dans les cas prévus par la loi. En effet, l'article L.1411-1 du code du travail pose un principe d'ordre public selon lequel le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail, et ne juge les litiges que lorsque la conciliation n'a pas abouti. Le **bureau de conciliation et d'orientation** est chargé de concilier les parties (art. L.1454-1).

Le recours à la conciliation présente **plusieurs avantages** :

- implication des parties dans la recherche d'une solution négociée de leur conflit
- résolution du conflit dans toutes ses composantes, juridiques mais aussi affectives
- recherche d'une solution de compromis avec deux gagnants.

Les conseillers affectés à cette mission doivent respecter un certain nombre de principes, afin notamment de s'assurer d'un traitement égalitaire des parties. Le processus de conciliation doit également être mené en respectant une méthodologie adaptée, choisie par les conseillers. En cas de litige sur la rupture d'un contrat de travail, un accord particulier avec indemnité forfaitaire peut être proposé aux parties. Le processus aboutit soit à un accord, soit à un échec ; dans ce dernier cas, l'affaire doit être orientée vers le bureau de jugement.

GARANTIES DE LA CONCILIATION

- > **Comparution et vérification des pouvoirs** : si la comparution des parties en personne est préférable pour optimiser la conciliation, elles peuvent aussi se faire représenter par une des personnes désignées par la loi (cf art. L 1454-1-3 et R. 1453-2 C. trav). En cas de représentation, le représentant doit justifier d'un pouvoir écrit de la partie comportant une mention expresse l'autorisant à concilier. Cette exigence ne s'applique pas à l'avocat qui tient des articles 416 et 417 du CPC, une dispense générale d'avoir à justifier un pouvoir.
- > **Confidentialité des échanges** : la séance de conciliation n'est pas publique (art. R. 1454-8). Seuls sont présents les conseillers, le greffier et les parties et/ou leurs mandataires. Les portes de la salle sont fermées. La confidentialité permet de favoriser la liberté des échanges et que ce qui soit dit lors de la conciliation ne puisse être utilisé ultérieurement contre l'une ou l'autre des parties. Le bureau peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité. Les propos tenus par les parties ne sont pas notés par le greffier et ne pourront donc pas être retenus par le bureau de jugement pour motiver l'éventuelle décision au fond en cas d'échec de la conciliation.
- > **Respect de l'objet du litige et impartialité** : en phase de conciliation comme en phase de jugement, le juge doit rester impartial et s'abstenir de suggérer des demandes à une partie. Une conciliation réussie repose sur l'absence de préjugé du conciliateur et son souci de veiller de manière égalitaire aux intérêts de chaque partie.
- > **Vérification des termes de l'accord** : la Cour de cassation rappelle que le bureau de conciliation et d'orientation doit vérifier que les parties sont informées de leurs droits respectifs. Il s'agit, en pratique, de vérifier que l'accord n'est pas manifestement contraire aux droits d'une partie, ce qui est exceptionnel surtout quand les parties sont assistées de leur conseil.

Exemple : l'employeur avait saisi le CPH contre le salarié pour obtenir des dommages et intérêts, ce dernier ayant rompu le CDD avant terme. En conciliation, le salarié s'était engagé à verser une somme transactionnelle. Or, le salarié ne la devait pas puisqu'il remplissait les conditions légales pour rompre le contrat avant terme (il avait trouvé un autre employeur acceptant de le prendre en CDI). Le procès-verbal de conciliation a donc été annulé pour absence de concessions réciproques (Soc, 24 mai 2006, n° 04-45877).

Ni le code de procédure civile ni le code du travail ne définissent les modalités de la conciliation par le juge. Il lui appartient donc de les fixer. L'article R. 1454-10 du code du travail prévoit que les conseillers entendent les explications des parties et s'efforce de les concilier. Néanmoins, le développement de la conciliation suppose pour tout juge qui la pratique, d'être formé aux techniques de communication et de conduite d'entretien, et qu'il soit convaincu de l'intérêt d'une solution de conciliation pour les parties.

▷ Préparation du dossier

La préparation du dossier permet d'avoir un rôle actif au cours de l'entretien. Plusieurs objectifs :

- cerner l'objet du différend pour avoir une écoute plus active au cours de l'entretien : quelles sont les demandes ? Pourquoi le demandeur a-t-il saisi ?
- choisir le mode d'audition le plus approprié : est-il préférable d'entendre les parties ensemble ? Ou de manière séparée avant de les réunir pour faire une synthèse des éléments recueillis ? Par exemple, si le litige paraît très conflictuel, il peut être préférable, dans un premier temps, de procéder à leur audition séparée.

▷ Conduite de l'entretien

La conduite de l'entretien doit tout à la fois permettre de comprendre l'objet du différend qui oppose les parties et d'en découvrir les causes profondes, quitte parfois à reformuler ce qui a été dit par les parties pour être sûr d'avoir bien compris. Les parties doivent être invitées à s'exprimer, à réfléchir, à trouver des solutions satisfaisantes pour chacune d'entre elles.

L'entretien peut se dérouler ainsi :

- > **accueil des parties** : après vérification de l'identité des parties et des éventuels pouvoirs par le greffe, présenter brièvement aux parties le rôle du bureau de conciliation et d'orientation et la manière dont l'entretien va se dérouler ; les informer de la nécessité de respecter certains principes de communication (non-interruption, respect mutuel, confidentialité, engagement des parties à respecter l'accord). Ces propos introductifs sont destinés à permettre l'établissement d'une relation de confiance ;
- > **prendre les renseignements d'usage** (dates d'entrée et de sortie, ancienneté, qualification, rémunération, convention collective applicable, effectif de l'entreprise,...) ainsi que les éventuelles demandes nouvelles si elles ont évolué depuis le dépôt de la requête ;
- > **inviter le demandeur puis le défendeur à exposer succinctement le différend qui les oppose, les demandes formulées, le contexte de l'affaire, le ressenti de chaque partie.** Il importe, en effet, de comprendre non seulement les faits objets du litige mais aussi la manière dont chaque partie les perçoit, au besoin en posant des questions et en aidant les parties à reformuler leurs propos. Cette première approche peut faire émerger les causes profondes du conflit et rétablir le dialogue qui a été rompu. Il peut être utile de s'assurer à ce stade que les deux parties ont bien compris la réalité vécue par l'autre partie et la nécessité de s'engager dans une démarche de conciliation ;



le conseiller doit toujours veiller à ne pas laisser transparaître son avis sur l'issue éventuelle du litige même s'il doit veiller à ce que les parties aient bien été informées de l'étendue de leurs droits ;

- > **inviter les parties à parler entre elles**, s'assurer qu'elles se sont bien comprises, valider les avancées de la compréhension du différend ;
- > **faire imaginer aux parties les solutions possibles** au règlement de leur différend ; au besoin les hiérarchiser ;

- > **en cas de proposition, inviter au besoin les parties à sortir pour s'entretenir avec leur conseil** sur les différentes solutions envisagées ;
- > **retour dans la salle** pour entériner ou pas un accord en veillant à ce que chaque partie ait bien compris la teneur de son engagement en cas d'accord ; les conseillers doivent veiller à ce que l'accord respecte les droits des parties. En cas d'échec de la conciliation, informer les parties de la suite de la procédure.

Enfin, il est toujours possible de laisser aux parties un temps de réflexion plus long en ordonnant un renvoi à une séance ultérieure. Ce renvoi ne doit être ordonné que si les parties sont prêtes à une démarche de conciliation. De même, le bureau de conciliation et d'orientation peut toujours, avec l'accord des parties, désigner un médiateur qui disposera de plus de temps pour permettre aux parties de trouver une solution au conflit qui les oppose.

PROCÉDURE PARTICULIÈRE AVEC INDEMNITÉ FORFAITAIRE

Cette procédure est prévue à l'article L. 1235-1 alinéa 1 du code du travail. En cas de litige portant sur un licenciement, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre fin par une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé par un barème fixé en fonction de l'ancienneté du salarié. Ce barème est fixé par décret et figure actuellement à l'article D. 1235-21 du code du travail.

Ce barème n'est pas obligatoire mais peut être proposé aux parties pour les aider à trouver un accord. L'indemnité peut se cumuler avec les indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles dues au salarié (ex : indemnités de licenciement, de préavis, de congés payés, de non concurrence...). L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu sans limitation de montant (art. 80 duodecies, 1, 1^o du code général des impôts). Elle est également exonérée de cotisations sociales lorsque, cumulée avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, le montant total ne dépasse pas deux plafonds annuels de sécurité sociale (78 456 euros au 1^{er} janv. 2017). Elle est en revanche assujettie en totalité à la CSG et à la CRDS puisqu'elle est versée en sus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Si les parties donnent leur accord avec l'application du barème, le procès-verbal constatant l'accord met fin au litige : il vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail (art. L. 1235-1).

ISSUE DE LA CONCILIATION

En cas d'accord

Aux termes de l'article R. 1454-10 du code du travail, en cas de conciliation totale ou partielle, un procès-verbal établi :

- il mentionne la teneur de l'accord pour chaque chef de demande ;
- il mentionne éventuellement son exécution totale ou partielle (si une somme a été payée au cours de la séance) ;
- a autorité de chose jugée et ne peut être contesté par les parties qu'en cas de nullité, par exemple si une partie a payé une somme qu'elle ne devait pas en application de la loi. Sauf dans ce cas exceptionnel, les demandes sur lesquelles les parties sont parvenues à un accord ne pourront plus être jugées ;
- copie du PV notifiée par le greffe pour son exécution. Sans attendre la notification, un extrait du procès-verbal peut être délivré en mains propre aux parties, permettant son exécution immédiate. Cet extrait vaut titre exécutoire (art. R. 1454-11).

En cas d'échec de la tentative de conciliation

- ▷ En cas d'échec de la conciliation ou de conciliation partielle, les prétentions restant contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées par le greffier sous le contrôle du président:
 - au dossier
 - dans un procès-verbal de non-conciliation
- ▷ Il appartient au bureau de conciliation et d'orientation de renvoyer le dossier devant le bureau de jugement dans les conditions prévues à l'article L. 1454-1-1 du code du travail, à une date que le président indique aux parties. Le greffier doit aviser par tous moyens les parties qui ne l'auraient pas été verbalement de la date d'audience. L'article R. 1454-18 du code du travail prévoit que lorsque l'affaire est en état d'être immédiatement jugée, et que l'organisation des audiences le permet, l'audience du bureau de jugement peut avoir lieu sur-le-champ.

Les différentes orientations possibles sont les suivantes :

- renvoi vers le bureau de jugement dans sa composition restreinte si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, et en cas d'accord des parties ; dans ce cas, la formation restreinte doit statuer dans un délai de trois mois ;
- renvoi vers le bureau de jugement présidé par le juge départiteur si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie ;
- renvoi vers le bureau de jugement composé de quatre conseillers prud'hommes à défaut.

La décision d'orientation de l'affaire est une mesure d'administration judiciaire.

Il convient de noter que l'article R.1454-22 du code du travail envisage l'hypothèse dans laquelle les parties se concilient même partiellement, alors que l'instance est pendante devant le bureau de jugement. Ce dernier doit constater dans un procès-verbal, la teneur de l'accord intervenu.

S'il y a lieu, le procès-verbal précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de jugement.