

## M3 : PROCÈS DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

### La résolution amiable des différends avec l'aide d'un tiers

Le livre V du Code de procédure civile prévoit les règles régissant la résolution amiable des différends. L'article 1528 de ce code indique que les parties à un différend peuvent, à leur initiative et dans les conditions prévues par le présent livre, tenter de le résoudre de façon amiable avec l'assistance d'un médiateur, d'un conciliateur de justice ou, dans le cadre d'une procédure participative, de leurs avocats. L'article 1529 de ce code indique que ces dispositions s'appliquent en matière prud'homale sous la réserve prévue par le troisième alinéa de l'article 2066 du code civil. Quant à l'article R. 1471-1 du code du travail issu du décret du 10 mai 2017, il vient préciser que ces dispositions sont applicables aux différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail.

L'issue amiable du litige peut ainsi avoir lieu **dans un cadre conventionnel**, c'est-à-dire **en dehors de tout procès et à l'initiative exclusive des parties**.

**Dans le cadre du procès**, la résolution amiable est favorisée par la phase de conciliation préalable obligatoire. La conduite de cette phase de conciliation relève des **conseillers prud'hommes**, mais ils **peuvent aussi désigner un tiers pour y procéder : le médiateur**.

#### LA RÉOLUTION AMIABLE DANS UN CADRE CONVENTIONNEL

##### ▷ Médiation et conciliation conventionnelles

Définies par l'article 1530 du code de procédure civile comme « tout processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord, en dehors de toute procédure judiciaire en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers choisi par elles qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence. »

Le salarié et l'employeur peuvent ainsi choisir, en dehors de tout procès, de rencontrer un médiateur ou un conciliateur de justice.

##### Quelles sont les différences entre la médiation et la conciliation conventionnelle ?

Médiation conventionnelle (art. 1532 et suivants CPC)	Conciliation conventionnelle (art. 1536 et suivants CPC)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- médiateur pas inscrit sur une liste mais doit présenter des garanties de probité et de compétence adaptée à la pratique de la médiation</li> <li>- rémunéré pour sa mission</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conciliateur de justice inscrit sur une liste par le premier président de la cour d'appel sur proposition du juge d'instance après avis du procureur général</li> <li>- prête serment</li> <li>- non rémunéré</li> <li>- à l'issue de sa mission, le conciliateur peut rédiger un constat d'accord signé par lui et par les parties ; il doit obligatoirement rédiger ce constat lorsque les parties renoncent à un droit</li> </ul>

Médiateur et conciliateur sont soumis à une obligation de confidentialité

### ▷ Procédure participative par avocat

La procédure participative permet aux parties à un différend de rechercher une solution consensuelle, chacune avec l'assistance de leur avocat. L'article 2064 du code civil dispose en effet que « toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067. »

Cette procédure intervient donc uniquement si toutes les parties sont assistées par un avocat.

La convention de procédure participative est obligatoirement contenue dans un écrit qui contient les indications prévues par l'article 2063 du code civil, notamment le terme de la convention, l'objet du différend et les pièces et informations nécessaires à la résolution du différend ou à la mise en état du litige et les modalités de leur échange.



**Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige (article 2065 du code civil).**

### ▷ Issue des processus

- **En cas d'accord**, les parties peuvent demander au juge de l'homologuer.
  - L'article R. 1471-1 du code du travail prévoit en son deuxième alinéa que « le bureau de conciliation et d'orientation homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des différends ». Saisi par requête, le BCO statue sans débat à moins qu'il n'estime nécessaire d'entendre les parties.
- **A défaut d'accord**, les parties ont toujours la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes. L'étape de conciliation préalable obligatoire s'applique (sauf cas de saisine directe du BJ). En effet, l'article 2066 du code civil qui dispense les parties de la conciliation préalable en cas de procédure participative ne s'applique pas devant le conseil de prud'hommes.

## LA RÉOLUTION AMIABLE DANS UN CADRE JUDICIAIRE

L'article R. 1471-2 du code du travail prévoit que « le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement peut, quel que soit le stade de la procédure :

1. Après avoir recueilli l'accord des parties, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose ;
2. Enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure. »

La **médiation** peut ainsi être **proposée par le bureau de conciliation et d'orientation** lors de la séance de conciliation **ou par le bureau de jugement**, que l'affaire ait renvoyée par le bureau de conciliation et d'orientation ou qu'elle relève d'un cas de saisine directe.



Le recours à un médiateur n'est pas possible en cas de procédure de référé ou référé en la forme.

Le processus de médiation est précisé dans les articles 131-1 et suivants du code de procédure civile.

### ▷ Qu'est-ce qu'un médiateur ?

- une personne chargée d'entendre les parties et de confronter leurs points de vue
- devant satisfaire à certaines exigences : ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, ne pas avoir été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs, présenter des garanties d'indépendance et de compétence (art. 131-5 CPC)
- formé aux techniques de médiation
- tenu à une obligation de confidentialité (art. 131-14 CPC)

### ▷ A quelle condition la médiation peut intervenir ?

La médiation nécessite toujours l'accord des parties. Mais l'article R. 1471-2 prévoit la possibilité pour le juge d'enjoindre les parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur le déroulement de la mesure. L'objet de cette injonction est de permettre de lever les réticences d'une ou des parties sur une mesure de médiation. A l'issue de la séance d'information, soit les parties donnent leur accord et le juge peut désigner le médiateur, soit elles ne donnent pas leur accord et le procès reprend son cours.

### ▷ Comment le juge désigne le médiateur ?

Par décision écrite (art. 131-6 et 131-3 CPC)

- mentionnant l'accord des parties et l'identité du médiateur
- fixant la durée de la mission : trois mois renouvelable une fois
- fixant la date à laquelle l'affaire sera rappelée à l'audience
- fixant le montant de la provision à valoir sur la rémunération du médiateur et désignant la (ou les) partie(s) qui sont tenues de la verser

### ▷ Comment se déroule la médiation ?

La médiation se déroule selon les modalités convenues entre les parties et le médiateur (lieu, périodicité, présence des avocats, documents éventuellement communiqués...)

### ▷ Le juge a-t-il un rôle au cours de la médiation ?

Le juge reste saisi de l'affaire (art. 131-2 CPC). Le médiateur tient le juge informé des difficultés qu'il rencontre dans l'accomplissement de sa mission (art. 131-9 CPC). Le juge peut mettre un terme à la médiation à tout moment sur demande d'une partie ou lorsque le bon déroulement de la médiation paraît compromis (art. 131-10 CPC). Le procès reprend alors son cours.

### ▷ Comment se termine la médiation ?

- **En cas d'accord**, l'affaire est terminée par jugement de désistement d'action ou homologation de l'accord par le juge sur requête des parties. Le jugement d'homologation est rendu sans débat à moins que le juge n'estime nécessaire d'entendre les parties (art. 131-2 CPC).
- **A défaut d'accord**, le procès reprend son cours.
- Le juge fixe la rémunération du médiateur.

▷ **Quels sont les avantages de la médiation par rapport à la conciliation par les conseillers ?**

La médiation présente plusieurs avantages :

- durée et modalités fixées en accord avec les parties donc adaptées à l'affaire
- possibilité pour le médiateur de prendre le temps nécessaire et d'organiser plusieurs séances de médiation si besoin
- médiateur formé aux techniques de médiation donc médiation plus efficace
- médiateur ne sera pas juge des parties donc liberté de parole plus grande

Tout en protégeant les droits des parties :

- obligations déontologiques du médiateur
- présence des avocats au cours de la médiation
- rôle du juge en cas de difficulté
- instance seulement suspendue et reprend son cours en cas d'échec de la médiation.