

## Fiche technique procédure n° 5

# Procédure prud'homale La résolution amiable des différends

Le chapitre IV du décret n° 2016-660 du 25 mai 2016 traite de la résolution amiable des différends.

## I. – La résolution amiable des différends dans un cadre conventionnel (extrajudiciaire).

Les dispositions réglementaires viennent préciser que, “ les dispositions du livre V du code de procédure civile sont applicables aux différends qui s’élèvent à l’occasion d’un contrat de travail ”.

**(Code du Travail, art. R 1471-1)**

En effet, la Loi du 6 août 2015 rend possible le recours à la médiation et à la conciliation conventionnelles, ainsi qu’à la procédure participative aux différends prud’homaux, qui sont des modes de résolution amiable des différends.

### 1 – Médiation et conciliation conventionnelles.

La Loi du 6 août 2015 a abrogé l’article 24 de la Loi du 8 février 1995 relative à l’organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, modifiée par l’ordonnance n° 2011-1540 du 16 novembre 2011 portant transposition de la directive 2008/52/CE du Parlement Européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale. Cet article limitait la possibilité d’avoir recours à une médiation conventionnelle et de solliciter l’homologation d’un accord issu de cette médiation aux seuls litiges individuels du travail présentant un caractère transfrontalier.

La procédure de médiation conventionnelle telle qu’issue de l’ordonnance de 2011 sera désormais pleinement applicable à tout différend qui s’élève à l’occasion d’un contrat de travail, qu’il ait ou non un caractère transfrontalier.

Dans l’hypothèse où la médiation conventionnelle échouerait, les parties conserveront toujours la possibilité de saisir cette juridiction, étant souligné que la prescription pendant le cours de cette mesure de médiation est suspendue dans les conditions du droit commun.

**(Code Civil, art 2238)**

Il est rappelé que la médiation au sens de la Loi du 8 février 1995 susmentionnée comprend la médiation et la conciliation. Par conséquent, les parties à un litige prud'homal peuvent, avant la saisine du Conseil de Prud'Hommes, tenter de résoudre leur litige devant un médiateur ou un conciliateur de justice.

Par ailleurs, depuis la Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 dite " Justice du XXI<sup>e</sup> siècle ", le recours aux modes de résolution amiable des différends avant la saisine du juge a été rendu obligatoire. Le décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 réformant la procédure civile a précisé les cas dans lesquels le demandeur devra justifier, avant de saisir la justice, d'une tentative de conciliation, de médiation ou de procédure participative, à peine d'irrecevabilité que le juge peut prononcer d'office.

## **2. – Procédure participative.**

### **Objet de la procédure participative.**

La procédure participative permet aux parties à un différend de rechercher une solution consensuelle, chacune avec l'assistance de leur avocat. Le droit commun 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* ".

**(Code Civil, art. 2064)**

### **Ouverture aux différends prud'homaux.**

Depuis la Loi du 6 août 2015, cette procédure est possible dans le cadre d'un différend prud'homal, le deuxième alinéa de l'article 2064 du code civil qui prévoyait que, " *aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient* ", ayant été abrogé.

Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige.

**(Code civil, art. 2065)**

Les parties conservent le droit de saisir le juge en cas d'échec de la procédure.

**(Code Civil, art. 2066)**

### **Maintien de la tentative de conciliation préalable en cas de saisine du Conseil de Prud'Hommes.**

En cas d'échec de la procédure participative, les litiges du travail restent cependant soumis à l'obligation de tentative de conciliation préalable. L'article 2066 du Code Civil prévoyant en effet en son troisième alinéa issu de la Loi du 6 août 2015 que, " *lorsque, faute de parvenir à*

*un accord au terme de la convention, les parties soumettent leur litige au juge, elles sont dispensées de la conciliation ou de la médiation préalable le cas échéant prévue ” ne s’appliquera donc pas pour les litiges relevant du conseil de prud’hommes : la tentative préalable de conciliation aura donc lieu en tout état de cause devant le Bureau de Conciliation et d’Orientation.*

L’article 1529 du Code de Procédure Civile, qui prévoit que les dispositions du livre V s’appliquent en matière prud’homale est donc également modifié pour préciser que c’est sous la réserve prévue par le troisième alinéa de l’article 2066 du Code Civil. L’article 1558 du même code qui prévoit le renvoi direct à une audience de jugement de l’affaire qui a fait l’objet d’une procédure participative est également modifié, pour tenir compte de la réserve précitée.

### **3. – L’homologation de l’accord pour le rendre exécutoire.**

Les dispositions réglementaires prévoient que, “ le Bureau de Conciliation et d’Orientation homologue l’accord issu d’un mode de résolution amiable des différends ”, dans les conditions prévues par les dispositions du livre V du Code de Procédure Civile.

**(Code du Travail, art. R 1471-1)**

Ainsi que cela a été rappelé, ces accords peuvent résulter d’une médiation ou d’une conciliation conventionnelle ou d’une procédure participative.

Comme cela est prévu dans les dispositions du livre V du Code de Procédure Civile, le Bureau de Conciliation et d’Orientation statue sans débat sur la requête qui lui est présentée aux fins d’homologation, sauf s’il estime nécessaire d’entendre les parties.

## **II. – La résolution amiable des différends dans un cadre judiciaire.**

### **1. - Modalités de recours à la médiation judiciaire.**

Les dispositions réglementaires issues de la Loi de 2015 ’article R. 1471-2 prévoit que :

**(Code du Travail, art. R. 1471-2)**

*“ 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 leur 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 désignation d'un médiateur judiciaire avec l'accord des parties.**

Il est prévu que le Bureau de Conciliation et d'Orientation ou le Bureau de Jugement, après accord des parties, puisse désigner un médiateur afin de permettre aux parties de trouver une solution au litige qui les oppose.

Cette médiation judiciaire est régie par les dispositions générales des articles 131-1 à 131-15 du Code de Procédure Civile. Il est rappelé en particulier que cette médiation judiciaire ne peut excéder trois mois, renouvelable une fois pour la même durée.

L'injonction de rencontrer un médiateur pour informer les parties sur l'objet et le déroulement d'une médiation. Chacun des bureaux précités peut également enjoindre aux 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, à la suite des éléments fournis par le médiateur lors de cette séance d'information. Cela peut permettre au Conseil de Prud'Hommes de désigner un médiateur dans un litige où il l'estime opportun.

Eu égard à la nature la procédure de référé, comme celle de référé en la forme, il n'a pas été prévu dans ces cas de possibilité de médiation judiciaire.

### **2. – Les suites de la médiation judiciaire.**

A l'issue de la médiation judiciaire et si les parties sont parvenues à un accord, la formation du Conseil de Prud'Hommes ayant ordonné cette mesure peut homologuer cet accord, ainsi que le prévoit la Loi.

**(CPC, art. 131-12)**

Si les parties ne sont parvenues qu'à un accord partiel ou à aucun accord, l'instance se poursuit devant le Conseil de Prud'Hommes.