

## PUBLICATION DU DECRET RELATIF A LA JUSTICE PRUD'HOMALE ET AU TRAITEMENT JUDICIAIRE DU CONTENTIEUX DU TRAVAIL

Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, vient d'être publié au JO le mercredi 25 mai 2016. Il est pris pour l'application des articles 258, 259 et 267 de la loi « Macron » du 6 août 2015, qui sont relatifs à la justice prud'homale et au dialogue social au sein de l'entreprise.

Les dispositions relatives à la nouvelle procédure devant le Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2016.

Voici les règles essentielles prévues par ce décret, qui modifient très sensiblement les pratiques actuelles et peuvent avoir des conséquences graves sur un plan procédural si elles ne sont pas respectées :

- **Procédure devant le Conseil de Prud'hommes**
- ✓ **La saisine du Conseil de prud'hommes**

Les pièces devront être communiquées par la partie demanderesse avant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO). La saisine devra être faite par requête écrite comportant, sous peine de nullité, les mentions de l'article 58 du Code de procédure civile et donc notamment les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige, les demandes et un exposé sommaire des motifs de la demande avec ses pièces annexées.

La convocation que recevra l'employeur l'invitera à déposer au greffe ses pièces et les communiquer au demandeur au plus tard le jour de la tenue de l'audience de conciliation.

Des communications complémentaires pourront intervenir entre le BCO et le bureau de jugement (BJ).

Il faudra vérifier les pratiques respectives des Conseil de prud'hommes sur ces points, notamment en ce qui concerne les délais entre la saisine et la fixation du BCO. Mais ces nouvelles règles vont imposer au salarié et à l'employeur de préparer leurs dossiers en amont du BCO, ce qui suppose qu'en cas de risque potentiel de contentieux, notamment de contestation d'un licenciement, l'employeur anticipe, dès la rupture du contrat de travail, l'obligation d'avoir à préparer sa défense dans un temps limité en cas de saisine du Conseil de prud'hommes par son ancien salarié.

### ✓ **Le rôle et les pouvoirs du BCO renforcés**

Il est instauré une « mise en état » des dossiers c'est-à-dire qu'avant l'audience de jugement, le BCO assure la mise en état de l'affaire jusqu'à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement. Des séances peuvent être spécialement tenues à cette fin et le Conseil dispose du pouvoir de mettre en demeure les parties de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à l'éclairer en vue de la solution du litige.

Les parties devront justifier de la communication de leurs éléments dans les délais auprès du Conseil.

A défaut, l'affaire pourra être radiée ou renvoyée à la première date utile devant le bureau de jugement en cas de non production des documents.

Si l'employeur ne comparait pas en BCO, l'affaire pourrait être jugée en l'état, en composition restreinte si le demandeur a communiqué ses pièces au défendeur.

Par ailleurs, il est prévu que si une affaire est considérée par le BCO comme étant en état d'être jugée, elle puisse être immédiatement plaidée devant le bureau de jugement.

Enfin, le BCO ou le bureau de jugement peut, quel que soit le stade de la procédure, sous réserve de l'accord préalable 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 », ou encore « [e]njoindre aux parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure. ».

- ✓ **Lorsque le bureau de jugement est saisi directement (notamment en cas de demande de requalification de CDD en CDI, prise d'acte de rupture)**

C'est ce dernier qui assure la mise en état des affaires. Il est prévu que les prétentions, moyens et pièces communiqués après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense sont écartés des débats.

- ✓ **Les conclusions**

Si les deux parties sont assistées par des avocats, les conclusions écrites sont obligatoires et le bordereau de pièces doit être annexé aux conclusions.

Il ne sera statué que sur les demandes figurant dans le dispositif des dernières conclusions communiquées.

- ✓ **Litige en matière de licenciement économique**

L'employeur devra adresser au greffe et au demandeur, dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la convocation à l'audience de conciliation, les éléments mentionnés à l'article L 1235-9 du Code du travail.

Par ailleurs, concernant les délais, le BCO « fixe la date d'audience du bureau de jugement qui statue dans un délai ne pouvant excéder six mois à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée, ou trois mois lorsqu'est saisie la formation restreinte ».

- **Procédure devant la cour d'appel**

- ✓ **La représentation par un avocat ou un défenseur syndical devient obligatoire**

Les parties ne pourront donc plus se défendre seules. Cette représentation obligatoire aura des conséquences pratiques pour les parties puisqu'en principe et sous réserve de précisions contraires, (i) les avocats devront avoir recours à des postulants en dehors de la Cour d'appel auprès de laquelle ils sont inscrits, (ii) le texte ne prévoyant pas de notification par LRAR des conclusions d'appel, si le salarié est représenté par un délégué syndical, il conviendra de lui signifier les conclusions par huissier dans les délais de deux ou trois mois impartis par le Code de procédure civile, et (iii) sauf amendement lors de la prochaine loi de finance, le paiement par chaque partie de la taxe de 225€ prévue à l'article 135bis P du Code général des impôts s'impose.

- ✓ **Des délais très stricts pour la notification des conclusions en appel**

L'appelant devra conclure dans les 3 mois à compter de l'appel ; à défaut l'appel sera caduc.

L'intimé devra conclure dans les 2 mois qui suivent la notification des conclusions de l'appelant ; à défaut ses conclusions seront irrecevables. L'irrecevabilité et la caducité seront relevées d'office par la Cour.

- **Les règles spécifiques de l'unicité et de la péremption d'instance sont supprimées**

La suppression de la règle de l'unicité de l'instance est susceptible d'avoir un impact significatif puisque, désormais, les salariés pourront procéder à plusieurs saisines consécutives de la juridiction prud'homale, sous réserve des règles de prescription, et que les demandes nouvelles devant la Cour d'appel suivront les règles de droit commun.

- **Le Tribunal d'instance est compétent en matière de contentieux préelectoral de l'entreprise**