

UNION INTERNATIONALE DES MAGISTRATS

4^{ème} commission d'études

AVONS-NOUS BESOIN DE TRIBUNAUX DE TRAVAIL SPECIALISES ?

CONTRIBUTION DE LA FRANCE

Institués en 1806, les Conseils de Prud'hommes sont des juridictions électives et paritaires et ont été généralisés en France en 1979. Les 271 Conseils des prud'hommes actuels ont traités 207 770 affaires, selon les chiffres clés du Ministère de la Justice en 2004, soit une baisse de 7% en 10 ans.

La durée moyenne des affaires jugées est de 13,8 mois.

En revanche, la proportion des affaires jugées qui vont en appel est de 63,8%, soit + 34,9% en 10 ans, d'où de très longs délais enregistrés en appel.

Quant au statut des demandeurs, 98,9% sont des salariés, ce qui constitue la caractéristique principale de ce contentieux.

QUESTIONNAIRE

I - EFFICACITE DES JURIDICTIONS PRUDHOMMALES

En premier lieu, l'efficacité tient à l'organisation structurelle de chaque Conseil, qui est divisé en 5 sections autonomes spécialisées dans les principaux secteurs du monde du travail à savoir:

- Encadrement,
- Industrie,
- Commerce,
- Agriculture
- Activités diverses

Cette spécialisation a pour but la connaissance plus étroite de la nature des contentieux traités, par des conseillers prud'homaux qui ne sont pas des magistrats professionnels, mais des juges élus pour 5 ans, représentant en nombre égal et pour moitié, les employeurs et les salariés. En cas de partage des voix, le conseil de prud'hommes se réunit à nouveau sous la présidence d'un juge départiteur professionnel, le juge d'instance, dont l'intervention a également pour but d'éclairer les conseillers sur des difficultés juridiques particulières.

En second lieu, chaque section comprend au moins un bureau de conciliation et un bureau de jugement. La phase de conciliation a pour objectif d'aboutir à un règlement à l'amiable du contentieux opposant l'employeur et le salarié. Ce n'est que dans

l'hypothèse où aucun accord n'intervient que l'affaire est transmise au bureau de jugement.

Une formation de référé commune au conseil de prud'hommes peut intervenir en cas d'urgence. Il s'agit d'une procédure rapide et simplifiée, la décision prise n'étant que provisoire.

a. La phase préalable de conciliation est obligatoire et le préliminaire de conciliation constitue une formalité substantielle.

b. Aux termes de l'article R.516-13 du code du travail, le bureau de conciliation entend les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier. Il est dressé procès verbal.

c. Le rôle des conciliateurs est actif, puisqu'ils essayent de convaincre les parties de trouver un accord, ne serait-ce que partiel. Néanmoins, la volonté des parties est bien entendu souveraine. Par ailleurs, le bureau de conciliation peut ordonner, y compris sous astreinte, certaines mesures d'instruction, telle que la production de certaines pièces, par exemple des certificats de travail

d. et f. 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. C'est donc un rôle de mise en état classique et si par exemple, le demandeur ne comparait pas au jour fixé pour la tentative de conciliation sans motif légitime, la caducité peut être prononcée. En cas d'échec de la conciliation, il est rendu un jugement et le bureau de jugement est saisi.

e. Chaque partie supporte le coût de la procédure, mais le ministère d'avocat n'est pas obligatoire, les parties pouvant se faire représenter par un salarié ou un employeur de la même branche d'activité, par un délégué d'une organisation syndicale ou professionnelle ou encore par son conjoint.

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations. Le service des secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes est assuré par des fonctionnaires de l'Etat.

g la formation des conseillers prud'hommes est organisée par l'Etat qui en assure le financement. Cet aspect est important puisque ces juges sont élus et ne sont pas des magistrats professionnels.

II - ACTION DE GROUPE (CLASS ACTION)

La juridiction des prud'hommes n'intervient que pour régler les litiges individuels survenus dans l'exécution, la conclusion ou la résiliation du contrat de travail :

Licenciement abusif, licenciement pour motif économique, licenciement individuel, conflits relatifs aux salaires, aux congés payés, aux versements de primes, à la durée du travail ainsi qu'aux problèmes relatifs aux conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail occupé.

Le Conseil des Prud'hommes n'est en conséquence pas compétent pour connaître des litiges de nature collective, comme l'exercice par exemple du droit de grève.

En revanche, s'il n'existe pas encore d'action de groupe en France, le Président de la République a demandé au gouvernement de proposer une modification de la législation pour permettre à des groupes d'ester en justice, en complément des différentes actions déjà ouvertes aux associations, notamment aux associations de consommateurs.

En l'état et en l'absence de communication dudit projet de loi, il est difficile de délimiter les contours que pourrait avoir un tel type d'action et de dire si un quelconque impact pourrait avoir lieu auprès des Conseils des Prud'hommes.

Catherine VANDIER
Vice Présidente
Tribunal des Sables d'Olonne
Vice Présidente USM

Carole MAUDUIT
Vice Présidente
Tribunal de Metz
Conseillère Nationale USM

Christophe REGNARD
Vice Président Placé
Cour d'Appel de Versailles
Secrétaire National USM