

## ACTUALITES JURIDIQUES EN DROIT SOCIAL 5 septembre 2016

### La réforme de la justice prud'homale

JORF n° 0120 du 26 mai 2016

Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail

La loi Macron du 6 août 2015 vise à améliorer le fonctionnement de la justice prud'homale en la rendant plus rapide, plus sûre et plus prévisible pour les employeurs comme pour les salariés.

Cette réforme est entrée en vigueur, son décret d'application ayant été publié au Journal officiel du 25 mai.

Elle **modifie considérablement à compter du 1<sup>er</sup> Aout prochain**, un certain nombre de grands principes de la justice prud'homale et bouleverse la manière pour les entreprises d'appréhender les dossiers contentieux.

En synthèse les principales nouveautés issues de ce décret sont les suivantes :

- Comparution personnelle et représentation des parties

**L'obligation de comparution personnelle est supprimée, les parties n'ont donc plus à se présenter en personne aux audiences, elles peuvent se faire représenter par leur conseil sans avoir à justifier d'un motif légitime pour excuser leur absence.**

Cette nouveauté présente un réel avantage pour les entreprises qui n'ont plus nécessairement l'obligation de veiller à ce que l'un de leurs membres se rende disponible pour se présenter aux audiences de conciliation ou de jugement, lorsqu'elles sont représentées par leur conseil.

- Bureau de conciliation et d'orientation

Un échange de pièces dès la phase de conciliation est mis en place : la requête introduite devant le conseil de prud'hommes devra désormais être accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions.

Corrélativement, le défendeur sera invité à communiquer au greffe les pièces qu'il entend produire et à les adresser au demandeur avant la séance du bureau de conciliation et d'orientation.

**Ces nouvelles dispositions ne sont pas sans conséquences puisqu'elles impliquent désormais que le défendeur étudie les pièces adverses très tôt au cours de la procédure et soit à même d'y répliquer par la production de pièces pertinentes.**

**Le préalable de conciliation, auparavant perçu par les entreprises comme une étape nécessaire mais sans véritable enjeu, devient dorénavant primordial et suppose une réelle préparation en amont.**

**Le recours à l'assistance d'un avocat est donc plus que jamais utile dès cette phase de la procédure.**

D'autant plus utile que les dispositions de l'article L.1454-1-3 du code du travail prévoient désormais que « *si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués. Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte* ».

Ainsi, si le demandeur –généralement salarié- n'est ni présent ni représenté lors de l'audience de conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation aura la faculté de :

- juger l'affaire : cela suppose que le défendeur le demande et qu'il justifie avoir communiqué ses pièces et moyens au demandeur non comparant ;
- renvoyer l'affaire à une audience ultérieure du bureau de jugement statuant en formation restreinte ;
- déclarer la requête caduque.

**En revanche, si c'est le défendeur -et donc généralement l'employeur- qui est absent et non représenté il s'expose à ce que l'affaire soit jugée en son absence, si le demandeur a bien communiqué ses pièces dès l'introduction de ses demandes.**

**L'employeur peut donc être condamné par défaut dès le stade de la première audience.**

Les implications de la réforme **en cas de non comparution du défendeur sont donc lourdes de conséquences et appellent à la plus grande vigilance quant au traitement de la réception des convocations devant le bureau de conciliation et d'orientation.**

**Une simple négligence pourra conduire une entreprise à se voir opposer un jugement, sans avoir eu l'occasion de se défendre.**

#### ○ Unicité de l'instance

**Les règles spécifiques à la matière prud'homale qu'étaient l'unicité de l'instance et la faculté de présenter des demandes nouvelles même en cause d'appel sont abrogées.**

Désormais, il sera possible pour le salarié d'engager une nouvelle action et de former des nouvelles demandes pour la première fois, alors même qu'une instance concernant l'exécution ou la rupture de son contrat de travail est déjà en cours ou même achevée.

La suppression de l'unicité d'instance conduit également à appliquer à la procédure prud'homale les principes de droit commun en matière de recevabilité des demandes nouvelles en appel.

Les prétentions nouvelles en appel seront d'office jugées irrecevables. Est ainsi revalorisée la phase de première instance, puisque la Cour d'appel n'aura à connaître que des prétentions déjà formulées devant le conseil de prud'hommes.

Cela risque de favoriser la multiplication des actions contentieuses et permettra aux demandeurs de se présenter devant les juridictions autant de fois qu'ils le jugeront nécessaires pour faire valoir leurs droits.

Les règles de l'unicité et de recevabilité des demandes nouvelles restent toutefois applicables aux instances introduites avant le 1<sup>er</sup> août 2016.

#### ○ Représentation obligatoire devant la Cour d'appel

L'appel est désormais régi par la procédure avec représentation obligatoire.

**Il en résulte que devant la Cour d'appel, une partie ne peut plus comparaître seule. Elle doit nécessairement avoir recours à un avocat ou un défenseur syndical.**

Cette nouveauté a pour conséquence d'imposer aux parties de se soumettre aux dispositions du code de procédure civile qui enferme la procédure le respect de divers délais stricts.

Les dispositions relatives à la représentation obligatoire et à l'application de la procédure écrite devant la Cour d'appel s'appliqueront aux **appels formés à compter du 1<sup>er</sup> août 2016.**

**Nous aurons l'occasion de revenir sur cette réforme lors de notre matinale d'actualité fiscale et sociale du 21 septembre 2016 à 8h30**

**N'hésitez pas à contacter notre département droit social**