

Le conseil de prud'hommes :



JACQUES TESSIERES EST EXPERT COMPTABLE ET PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION POUR LA PROTECTION DES PATRONS INDÉPENDANTS ET PRÉSIDENT D'AUDIENCE AU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS, SECTION "ACTIVITÉS DIVERSES". THIBAUT DU MANOIR DE JUAYE EST AVOCAT À LA COUR À PARIS.

□ La plupart des patrons considèrent que le conseil de prud'hommes est une machine à perdre, qui donne toujours raison au salarié et jamais à l'employeur. Est-ce bien exact ?

T.M.J. : Il faut bien comprendre le mécanisme des prud'hommes. Un conseil est composé de deux représentants salariés et de deux représentants patronaux.

Pour qu'une décision soit rendue, il faut forcément qu'une majorité se dégage. À défaut, l'affaire est renvoyée devant un magistrat professionnel, le juge départiteur, qui à ce moment rend la décision. De cette composition paritaire naît un équilibre, qui est parfois rompu par certains magistrats professionnels.

Mais en définitive, les magistrats professionnels sont les maîtres du jeu puisqu'en appel et en cassation, il n'y a ni représentation patronale, ni syndicale et ils sont souvent plus pro-salariés que pro-employeurs.

J.T. : À cet égard, ce n'est pas la juridiction prud'homale qui est en cause mais le code du travail. En effet, le code du travail est un droit protecteur du salarié en contre partie du lien de subordination de ce dernier. Il est vrai que les juridictions et particulièrement la Cour de Cassation

imposent, au-delà des dispositions législatives, à l'employeur un véritable "parcours du combattant" en lui imposant un formalisme particulièrement tatillon. La Chambre Sociale de la Cour de Cassation s'est même tout récemment écartée de la loi pour supprimer l'effet libérateur au reçu pour solde de toute compte. La législation du travail est devenue trop complexe pour que les entreprises s'y retrouvent. Le bonheur ou le bien-être des salariés n'est pas proportionnel à l'épaisseur du Code du travail ? Il est permis d'en douter.

□ Les procédures sont elles trop longues ?

J.T. : Une procédure se déroule en deux ou trois étapes. Il y a tout d'abord la conciliation qui doit permettre aux parties de s'entendre pour éviter les contentieux, puis si aucun accord n'est trouvé, 6 à 8 mois après, il y a l'audience de jugement au cours de laquelle les plaidoiries sont entendues avec éventuellement après un renvoi devant le juge départiteur. À Paris, la décision est rendue immédiatement par les magistrats, mais compte tenu des délais de motivation et de frappe du jugement, ce dernier sera notifié aux parties qu'environ quatre mois plus tard. Il peut y avoir ensuite une procédure d'appel qui dure sur PARIS de 18 mois à 24 mois.

le point de vue de l'avocat et du magistrat

T.M.J. : A une audience bien souvent seules 40 % à 60 % des affaires inscrites sont traitées, les autres sont soit radiées soit renvoyées à une date ultérieure.

Les renvois sont souvent nécessités par des problèmes de communication de pièces. Cela provient du fait que, pour qu'un jugement équilibré soit rendu il faut que les parties échangent toute leur argumentation avant l'audience et que chaque partie ait connaissance des arguments de l'autre. C'est un principe fondamental en droit français et nul ne peut y déroger.

Il est vrai que le justiciable se plaint de la lenteur de la justice, mais le plus souvent il vaut mieux prendre le temps de répondre aux arguments de l'autre partie pour mieux étayer son dossier.

J.T. : Devant le conseil de prud'hommes, la procédure est orale, c'est à dire qu'il ne suffit pas de développer une argumentation écrite, il faut aussi venir l'exposer. Certains justiciables en profitent pour prétendre qu'elles peuvent annoncer leur argumentation au dernier moment. Cela est faux. De toute manière, la procédure tend à devenir écrite et il serait bon qu'à terme cette pratique soit inscrite dans le code.

□ Assiste-t-on à une recrudescence

de certains contentieux aux prud'hommes ?

J.T. : Actuellement, et c'est d'actualité, beaucoup de contentieux portent sur la définition du temps de travail effectif. Doit-on payer les heures non travaillées pendant lesquelles on est à la disposition de l'employeur sans pour autant travailler ? C'est une problématique que l'on retrouve dans le débat des 35 heures.

T.M.J. : Il y a d'autres thèmes récurrents comme la volonté de faire du contrat de travail à durée indéterminée le statut général de l'emploi, cela conduit à tenter de déqualifier les CDD en CDI. De même, les professionnels indépendants travaillant majoritairement pour une seule entreprise tentent de faire admettre qu'ils sont en réalité salariés.

J.T. : Cette dernière tendance a été aussi développée par des organismes sociaux comme la sécurité sociale et est maintenant freinée par la loi Madelin qui a précisé qu'il y a une présomption d'indépendance pour un professionnel libéral. Il y a aussi la contestation du licenciement économique qui est une cause fréquente de saisine du conseil. De même intervient le problème d'égalité de rémunération entre homme et femme ou l'application du principe à travail égal salaire égal.

□ Le conseil de prud'hommes vous semble-t-il être une bonne juridiction ?

J.T. : Je me fie aux chiffres sur Paris, moins d'un tiers des décisions sont déferées à la Cour d'appel et sur ce tiers 60 % des décisions sont confirmées. 10 % des jugements sont rendus par le juge départiteur.

T.M.J. : Je pense qu'il faut avoir une vision plus globale. De plus en plus gravitent autour de l'entreprise des indépendants, mais qui n'ont pas de lien de subordination juridique et qui ne sont pas salariés, mais avec une grande dépendance économique : pourquoi sont-ils soumis à un statut différent des salariés notamment au regard du chômage ou de la juridiction alors qu'ils ont les mêmes contraintes économiques ? Que reste-t-il du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail pour quelqu'un qui "télé-travaille" et qui ne voit son employeur qu'une fois par semaine ? Il faut donc rechercher un statut commun comme cela existe dans certains pays. Mais créer de la flexibilité sans précarité est un art difficile et aucune solution n'a été trouvée même si beaucoup d'organismes ou de chercheurs tentent de trouver une issue.

J.T. : Le niveau de qualification juridique d'un conseiller prud'homal à l'autre est aussi très variable. Cer-

tains n'hésitent pas à reprendre des études de droit, d'autres au contraire vont avoir tendance à juger en équité.

T.M.J. : On peut également se demander pourquoi le conseil de prud'hommes ne regroupe pas certains contentieux comme par exemple celui des plans sociaux.

□ Les décisions du conseil de prud'hommes vous semblent elles adaptées au monde de l'entreprise ?

J.T. : Le plus souvent les décisions sont rendues en application des textes en vigueur et ce sont eux qui sont critiquables. En revanche, les conseillers prud'hommes ont une réelle connaissance de la réalité de l'entreprise.

T.M.J. : J'ai été confronté à plusieurs décisions qui m'ont paru aberrantes tel qu'une obligation de refaire tous les bulletins de salaires sur les cinq derniers années alors qu'il y avait eu l'instauration de la CSG, des modifications de taux, etc... De même, j'ai vu à plusieurs reprises des salariés gagner des sommes que l'entreprise ne pouvait payer et qui déposait donc son bilan. L'intérêt individuel prime alors sur l'intérêt des salariés. Il m'apparaît aussi délicat d'ordonner la réintégration de salariés licenciés comme cela a été fait pas exemple dans l'affaire dite de la Samaritaine.