

Octobre 2016

Numéro 10

NOUVELLE PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Suite à la loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 et le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, une nouvelle procédure devant le conseil de prud'hommes est mise en application à compter du 1^{er} août 2016.

Lorsque toutes les démarches syndicales ont été tentées dans l'entreprise. Il ne reste plus que les Prud'hommes pour faire valoir ses droits.

Saisir le Conseil des prud'hommes ne se fera plus sur simple dépôt d'un formulaire type, la procédure est calquée sur celle des tribunaux civils. Outre les mentions à inscrire obligatoirement, sous peine de nullité (nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur et de la personne contre laquelle la demande est formée, et l'objet de la demande, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social), la requête doit préciser vos prétentions et être accompagnée des pièces justificatives qui seront énumérés sur un bordereau qui lui est annexé. Ils sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre un exemplaire destiné à la juridiction.

Le greffe du conseil de prud'hommes communiquera alors au demandeur la date d'audience et la requête avec le bordereau de pièces.

Le salarié peut être assisté ou représenté, sans avoir à justifier d'un motif légitime, par un avocat ou encore un salarié de la même branche d'activité, votre conjoint, votre partenaire de pacs ou votre concubin. Vous pouvez aussi solliciter un **défenseur syndical**.

La liste des défenseurs syndicaux sera établie par l'autorité administrative sur propositions des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche.

Nota : en appel, le décret institue la représentation obligatoire et la possibilité pour le défenseur syndical ou un avocat de représenter et d'assister un appelant ou un intimé.

Le Bureau de conciliation et d'orientation :

L'ancien bureau de conciliation a été rebaptisé **Bureau de conciliation et d'orientation (BCO)**. Il a pour rôle d'entendre les parties séparément et dans la confidentialité.

Il peut désigner un médiateur (payant) après avoir recueilli l'accord des parties, afin de les entendre et de confronter leur point de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose.

Le BCO homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des litiges.

En cas d'échec de la conciliation, le BCO a la possibilité, si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, de renvoyer les parties avec leur accord devant le **Bureau de jugement (BJ)** (composition restreinte : un conseiller employeur et un conseiller salarié) qui devra statuer, dans un délai de 3 mois.

LA NOUVELLE PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES (suite)

Si une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée lors de la conciliation sauf motif légitime, le **BCO** pourra également juger l'affaire en **bureau restreint**.

Composition du bureau de jugement :

- Soit de **deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers salariés** (formation classique) ;
- Soit **d'un conseiller employeur et un conseiller salarié** qui doivent statuer dans un délai de trois mois (formation restreinte) ;
- Soit, aux fins de départage, de la formation classique ou restreinte qui s'est mise en partage de voix, **présidée par le juge départiteur** (formation de départage) ;
- Soit **de deux employeurs, de deux salariés et du juge départiteur** en cas d'échec de la conciliation si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie.

Le juge départiteur ne sera plus un juge du tribunal d'instance mais un juge du tribunal de grande instance désigné par le président du TGI.

L'unicité de l'instance, spécificité devant le conseil de prud'hommes, n'existe plus. Plusieurs instances pourront être engagées avec des demandes différentes issues du même contrat de travail.

Délais pour saisir le conseil de prud'hommes :

- **2 ans**, en principe, à compter du jour où vous avez eu connaissance, ou auriez dû avoir connaissance des faits qui motivent

votre action (*art. L.1471-1 du code du travail*) ;

- **12 mois**, pour contester une rupture conventionnelle homologuée, la régularité ou la validité d'un licenciement économique ou la rupture d'un contrat, à la suite de la suite de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- **3 ans**, en matière de salaires, heures supplémentaires, primes, pour remettre en cause les sommes versées ;
- **5 ans**, en cas de harcèlement moral et sexuel et de discrimination ;
- **10 ans**, pour les actions en responsabilité concernant les accidents de travail.

Décisions pouvant être prises par le conseil de Prud'hommes :

- **Des sanctions financières** comme le paiement de salaires, heures supplémentaires ou des indemnités dues en cas de dommage subi... ;
- **L'annulation de décisions** prises par l'employeur si le conseil de prud'hommes les juge disproportionnées, discriminatoires ou injustifiées... ;
- **La réintégration du salarié** dont le licenciement est nul ;
- **La délivrance de bulletins de paie, l'attestation Pôle emploi...**

Nota : un nouveau référé, le référé en la forme permet dans des cas d'urgence que l'affaire soit examinée rapidement par le conseil de prud'hommes et que des mesures définitives et non provisoires soient prises.

Pour Solidaires Groupe Ratp, la nouvelle procédure devant le conseil de prud'hommes est beaucoup plus complexe pour le salarié qui souhaiterait se défendre seul !