

ALTA-JURIS
INTERNATIONAL

Lettre

D'Info

Droit Social

NUMERO SPECIAL



**La nouvelle
procédure
Prud'homale
A compter du
1^{er} août 2016**

**Jean-Jacques Salmon
Philippe Salmon
Christine Baugé
David Alexandre**

Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail
Droit de la consommation
et recouvrement

SALMON & Associés

Avocats

Parc Athéna

1 rue Albert Schweitzer

14280 Saint Contest

Tel 02 31 34 01 30

Fax 02 31 78 04 39

www.altajuris-caen.com

selarl.salmon@altajuris-caen.com

Le décret du 20 Mai 2016 bouleverse la procédure prud'homale à compter du 1^{er} août 2016 tant devant le Conseil des Prud'hommes pour les saisines à compter du 1^{er} août que devant la Cour d'Appel pour les appels interjetés à compter du 1^{er} août.

Nous devons en conséquence faire évoluer nos pratiques en fonction des nouvelles règles applicables.

La présente note a pour objet de vous présenter succinctement ces règles et envisager les évolutions de suivi des dossiers.

A : La procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

1 : La représentation.

Les parties peuvent se présenter elles-mêmes, ou se faire représenter par un avocat ou un défenseur syndical dont le nom figure sur une liste fixée par décret.

Cette nouvelle règle conduit à retenir qu'il est mis un terme au principe de la présence obligatoire des parties à l'audience. Dans un premier temps il sera probablement toujours utile de conserver le mandat de représentation pour l'audience de conciliation.

2 : La saisine du Conseil des Prud'hommes.



Cette saisine doit se faire désormais par requête contenant un exposé « sommaire » des motifs, un bordereau de communication de pièces et le listing des demandes.

Le Conseil des Prud'hommes adressera convocation aux parties en joignant cette requête à la convocation. Le Conseil des Prud'hommes enjoindra au demandeur d'adresser ses pièces au défendeur.

En cas d'absence du défendeur à l'audience de conciliation et d'orientation, et si le demandeur a bien adressé ses pièces au défendeur, le bureau de conciliation et d'orientation peut se transformer en bureau de jugement et juger le dossier au fond en l'absence du défendeur.

Lors de la transmission d'un nouveau dossier, il faudra veiller à nous adresser la convocation et la requête jointe, ainsi que les éventuelles pièces qui pourront ensuite vous être directement communiquées par le demandeur, même si vous nous avez mandatés entre temps.

Enfin, la présence à l'audience de conciliation et d'orientation sera obligatoire, sauf à s'exposer au risque d'un jugement au fond.

3 : L'audience de conciliation et d'orientation.

Le bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation (BCO).

Le BCO dispose de plusieurs options :

- Renvoyer le dossier à la mise en état.
- Renvoyer le dossier directement en départage avec l'accord des parties.
- Renvoyer le dossier en formation restreinte du conseil (2 conseillers) si le dossier porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire. Le BCO, pour ce faire, doit obtenir l'accord des parties. Dans cette hypothèse le BJ doit statuer sous 3 mois.
- Renvoyer le dossier en formation restreinte (2 conseillers) si le défendeur ne comparait pas et que les pièces du demandeur n'ont pas été régulièrement notifiées.
- Renvoyer le dossier en médiation après avoir obtenu l'accord des parties.

En cas de contestation d'un licenciement pour motif économique, l'employeur devra déposer au greffe sous 8 jours les documents d'information figurant à l'article L1235-9 du code du travail (éléments fournis aux représentants du personnel : Bilan –Registre entrées et sorties du personnel notamment). Le BCO en l'absence de conciliation renvoie le dossier au BJ qui doit statuer dans un délai de 6 mois maximum à compter de la date de la conciliation ou de 3 mois en cas de formation restreinte.

Le BCO va en conséquence disposer de nouvelles prérogatives. Dès la préparation de l'audience de conciliation, il faudra déterminer si nous acceptons ou non le recours à la procédure simplifiée à 2 conseillers ou le renvoi direct en formation de départage ou la médiation.

Il conviendra de même d'être particulièrement réactif concernant les dossiers de contestation de licenciement économique notamment pour la communication des pièces nécessaires à l'établissement des conclusions.

4 : La mise en état.

Le BCO fixe pour chaque partie le délai de communication des pièces et conclusions et peut fixer des audiences de mise en état.

En cas de non-respect du calendrier de mise en état, le BCO pourra radier le dossier ou le renvoyer en bureau de jugement pour plaidoirie.

5 : Le bureau de jugement (BJ).



Le bureau de jugement pourra écarter les conclusions et pièces communiquées sans motifs légitimes au-delà des délais fixés par le BCO et portant atteinte aux droits de la défense.

Le BCO tout comme le BJ peuvent contraindre les parties à rencontrer un médiateur pour une information sur la médiation lorsqu'ils l'estiment utile.

Le dossier est plaidé devant le bureau de jugement, le jugement étant rendu sur- le- champ ou mis en délibéré.

On le voit ainsi, le respect du calendrier fixé par le BCO va devenir essentiel. Il est évident que les formations présidées par un salarié ne vont pas hésiter à sanctionner des employeurs ne respectant pas le calendrier de procédure ou concluant et déposant des pièces tardivement.

B – Procédure devant la Cour d'Appel.

1 – Représentation.

La représentation devient obligatoire. Les parties peuvent être représentées par un avocat ou un défenseur syndical. Les parties ne peuvent plus se présenter seules.



Pour les dossiers en dehors du ressort de la Cour d'Appel de CAEN nous devons faire appel à un avocat postulant pour déposer les actes de procédure, même si nous resterons votre seul interlocuteur, rédigerons les conclusions et plaiderons le dossier.

A noter : contrairement à la procédure devant la Chambre Civile et Commerciale, le timbre à 225€ n'est pas dû devant la Chambre Sociale.

2 – La procédure.

L'acte d'appel devra être établi par un avocat ou un défenseur syndical spécialement mandaté.

L'acte d'appel est signifié par la Cour d'Appel à chaque partie. Les parties ont alors 1 mois pour constituer avocat. A défaut de constitution de l'intimé, l'appelant devra notifier par huissier à l'intimé l'acte d'appel et par suite tous les actes de procédure (pièces et conclusions).

Il sera donc essentiel que vous nous transmettiez les actes d'appel que vous recevrez directement pour nous permettre de nous constituer et d'assurer votre représentation.

Lorsque l'une des parties sera assistée par un défenseur syndical, il conviendra de notifier les pièces et conclusions par huissier. Il conviendra dès lors d'anticiper cette formalité aux fins d'assurer la recevabilité de nos écritures.

3 – Déposer les conclusions.

A compter de la date de l'appel, l'appelant aura un délai de 3 mois pour déposer ses pièces et conclusions d'appel. A défaut l'appel sera irrecevable.

A compter de la date du dépôt des conclusions de l'appelant, l'intimé aura un délai de 2 mois pour déposer ses conclusions d'intimé. A défaut, ses conclusions seront irrecevables y compris l'éventuel appel incident.

Le dossier fera ensuite l'objet d'une mise en état puis d'une clôture. Les délais de communication des pièces et conclusions devront être impérativement respectés sous peine d'irrecevabilité, et à compter de la clôture, il ne sera plus possible de déposer de pièces et conclusions.

On le voit, il conviendra d'être particulièrement réactif pour assurer le respect des délais fixés par le code de procédure civile et ceux qui nous seront fixés par le conseiller de la mise en état.

C – Autres Modifications.

1 – Péremption d'instance.

Les règles spécifiques du code du travail sont abrogées.

Les dispositions générales du code de procédure civile sont désormais applicables.

En conséquence, sans initiative procédurale de l'une ou l'autre partie pendant 2 ans l'instance sera périmée, la juridiction devant dès lors rejeter toutes les demandes.

2 – Unicité de l'instance.



Le principe de l'instance prévoyait que toutes les demandes nées d'un même contrat de travail soient présentées dans une seule instance. Cette règle est supprimée.

Un salarié pourra saisir un Conseil des Prud'hommes à plusieurs reprises pour des chefs de demandes différents.

Les demandes nouvelles ne seront plus recevables en appel, sauf demande nouvelle accessoire à une demande principale.

En cas de demande nouvelle, le salarié devra saisir d'une nouvelle demande le Conseil des Prud'hommes, le tout dans le respect des règles de prescription.

Philippe SALMON
Avocat à la Cour