



ENTREPRISES

Projet de loi Macron : quels changements pour la justice prud'homale ?

« La justice du travail est celle qui touche au quotidien des personnes les plus modestes, nous devons donc faire en sorte qu'elle soit accessible, efficace et diligente ». Ainsi, la garde des Sceaux, Christiane Taubira, avait défini, dès juillet 2014, les grands axes pour améliorer le fonctionnement de la justice prud'homale. Le projet de loi Macron va-t-il répondre à ces impératifs ? Assiste-t-on véritablement à une réforme de la justice du travail ?

Le Moniteur : À ce jour, quelles sont les grandes lignes du projet de loi Macron en ce qui concerne la justice prud'homale ?

Julia Mohamed : Les litiges entre salariés et employeurs sont tranchés, depuis plus de deux siècles, par des juges non professionnels. Les magistrats professionnels n'interviennent qu'en cas de désaccord entre eux. Désormais, sans aller jusqu'à supprimer cette caractéristique française, le projet de loi Macron prévoit d'aller directement devant la formation du juge professionnel, appelé juge départiteur. Ce renvoi pourra être ordonné d'office par le bureau de conciliation auquel le gouvernement ajoute une mission d' « orientation ».

Pour tenter de désengorger les Conseils de Prud'hommes, le texte ouvre la possibilité de faire juger certaines affaires prud'homales par un bureau de jugement restreint (deux conseillers prud'homaux au lieu de quatre en formation complète). Le bureau restreint statuera en trois mois sur l'affaire qui lui sera soumise. Cette procédure accélérée ne sera toutefois possible qu'avec l'accord des deux parties. Si cette procédure échoue, le dossier sera soumis à un bureau de jugement classique composé de quatre représentants.

Par ailleurs, afin de garantir la qualité de la procédure, la formation des conseillers prud'homaux va être renforcée et ceux-ci devront obéir à des règles déontologiques strictes. Le défenseur syndical (1), qui ne bénéficiait jusqu'alors d'aucun statut, va se voir consacrer plusieurs articles dans le code du travail. Ce nouveau statut lui garantira notamment un maintien de salaire pendant les heures de délégation et l'obligera au secret professionnel.

Enfin, le projet de loi met en place un plafonnement des indemnités qui pourront être allouées au salarié en contrat de travail à durée indéterminée licencié sans cause réelle et

sérieuse. Pour les salariés de moins de deux ans d'ancienneté, ils ne devraient pas pouvoir espérer obtenir plus de trois à quatre mois de salaire (selon la taille de l'entreprise) et pour les salariés ayant entre deux et dix ans d'ancienneté, leur indemnisation ne devrait pas excéder six à douze mois de salaire.

MSM : Ce texte apporte-t-il des réponses aux dysfonctionnements constatés en matière de justice prud'homale ?

J.M. : Le principal reproche fait à la justice prud'homale est sa lenteur. La durée de traitement d'une affaire est en moyenne de seize mois mais elle peut atteindre vingt-quatre mois devant certaines juridictions. Le fait de confier aux justiciables le soin de choisir s'ils veulent voir leur affaire audiençée selon la procédure accélérée fait craindre que certaines parties continuent à user de procédés dilatoires et s'opposent à un audiencement rapide. Il aurait été préférable que le juge puisse renvoyer d'office les dossiers simples à un bureau restreint.

MSM : Qu'est-ce que cela va véritablement changer pour les salariés et les employeurs ?

J.M. : Le plus grand changement est le plafonnement des indemnités. On peut se réjouir du fait que la loi apporte plus de visibilité sur l'issue des contentieux prud'homaux. Un salarié et un employeur doivent avoir une idée des espoirs de gain pour l'un et des risques de condamnation pour l'autre. Il devenait en effet urgent d'atténuer l'impression de « loterie » que les justiciables pouvaient avoir à la lecture de certaines décisions. À cet égard, les barèmes institués par le projet de loi Macron seront d'une grande utilité.

Toutefois, ils ne concernent que les salariés qui ont fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, pour de nombreuses autres problématiques telles que la discrimi-



Julia Mohamed

Avocate depuis 2005, elle a rejoint le pôle Social du cabinet Marvell en février 2014. Elle a précédemment exercé au sein du cabinet HW&H. Julia intervient en conseil et en contentieux sur les aspects individuels et collectifs du droit du travail. Marvell est un cabinet d'affaires qui a été créé en 2011 à la suite de la fusion entre LSK et WSA, cabinets fondés respectivement en 1988 et en 1997. Il s'agit d'un cabinet multi-compétences avec des pôles d'excellence reconnus. Marvell a été primé aux trophées du droit 2013 dans les catégories « Fime entrepreneuriale de moins de 5 ans ».

nation ou le harcèlement moral, le juge demeure entièrement libre de fixer l'indemnisation qu'il octroie.

Le projet de loi Macron apporte quelques améliorations sans être la réforme espérée par les praticiens et les justiciables. Mais à qui sait attendre le temps ouvre ses portes.

(1) Il s'agit d'un membre d'une organisation syndicale qui est en droit d'assister un justiciable dans le cadre d'un litige prud'homal.