

## FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE MEDIATION

12 Place Dauphine

75001 PARIS

Tél: 01.40.46.84.22 --F a x : 01.43.25.12.69



[fncmmediation@yahoo.fr](mailto:fncmmediation@yahoo.fr)

[www/cnb.avocats.fr](http://www/cnb.avocats.fr)

[www.fncmmediation.org](http://www.fncmmediation.org)

### FICHE TECHNIQUE n°10 REFORME PRUD'HOMALE & M.A.R.D.

**La loi n° 2015-473 adoptée le 19 février 2015** par application de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution comprend, en son **article 83**, des dispositions portant réforme de la procédure prud'homale.

#### I.- LICEITE des médiations **CONVENTIONNELLES** en droit du travail

##### L'abrogation de l'article 24 de la loi du 8 février 1995

Aux termes de l'article 24 de la loi du 8 février 1995 issu de l'ordonnance n° 2011-1540 du 16 novembre 2011 transposant la directive 2008/52/CE du 21 mai 2008 :

« *Les dispositions des articles 21 à 21-5 ne s'appliquent à la **médiation conventionnelle** intervenant dans les différends qui s'élevaient à **l'occasion du contrat de travail que** lorsque ces différends sont **transfrontaliers*** »

Ainsi l'accord obtenu en cette matière au moyen d'une médiation conventionnelle dans des différends non transfrontaliers **ne pouvait être judiciairement homologué** (art. 21-5).

La loi du 19 février 2015 dispose en son article 83 II :

**"L'article 24 de la loi n° 85-125 du 8 février 1995** relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, **est abrogé**".

A compter de la publication de la loi du 19 février 2015, à tous les stades d'un litige en droit du travail, les parties peuvent recourir à une médiation **conventionnelle**.

Dans le contexte économique actuel, le législateur a tenu compte des nombreuses critiques de l'article 24, notamment celles de la Doctrine auxquelles la FNCM s'était associée - fiche technique n°5 Analyse de l'ordonnance du 16 novembre 2011 **P.J.1** -

## **II.- INCITATION à recourir aux médiations **JUDICIAIRES** en droit du travail**

### **A/ Nouvelles missions du Bureau de conciliation des Prud'hommes**

Nouvel intitulé " Bureau de conciliation, **orientation et mise en état**"  
Articles 1454-1 et 1454-1-2 du code du travail.

#### **1.- Les mesures que le bureau de conciliation et d'orientation peut prescrire**

Au titre de la conciliation et de l'orientation, le Bureau « peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité », s'affranchissant ainsi des règles du contradictoire.

Au titre de la mise en état, « un ou deux conseillers rapporteurs...peuvent prescrire **toutes mesures nécessaires à cet effet** »

**Ces différentes étapes de la procédure peuvent être utilement employées à la mise en œuvre de médiations, soit à l'initiative des parties, soit sur « orientation » du juge prud'homal.**

Les dispositions des articles 131-1 à 131-15 du code de procédure civile sur la médiation judiciaire sont « communes à toutes les juridictions » (Livre 1<sup>er</sup>).

Jusqu'à présent, la phase de « conciliation » constituait de fait, dans 90% des cas, un simulacre de recherche d'accord qui débouchait directement sur la phase de jugement.

Ce n'était qu'au stade de la Cour d'appel que la médiation judiciaire était prescrite, telles les expériences remarquables des Chambres sociales de GRENOBLE et PARIS, en particulier.

#### **2.- L'obligation de formation des conseillers prud'homaux**

L'article 83. I. 9° et 10° de la loi du 19 février 2015 impose aux conseillers prud'homaux une formation de base et continue, sans préciser les matières.

Le nouveau contenu de leurs missions de conciliation et d'orientation imposera nécessairement une formation aux modes amiables de résolution des différends et à leur contexte juridique :

- ° techniques de conciliation,
- ° techniques de médiation,

- ° de procédure collaborative,
- ° arbitrage, etc...

### **3.- Mise à disposition des conseillers prud'homaux de listes de médiateurs agréés.**

Conformément à la directive 2008/52/CE et à la décision du Conseil des ministres de l'Union européenne du 6 juin 2014, par son réseau pluridisciplinaire la F.N.C.M. met à la disposition des conseillers prud'homaux une « liste de médiateurs agréés » par les Centres adhérents labellisés.

L'Annuaire national des Médiateurs couvre l'ensemble du territoire.

## **B/ Licéité de la Convention de procédure participative en matière de droit du travail**

### **➤ Suppression de l'alinéa 2 de l'article 2064 du code civil**

Alinéa 1 « Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067 »

L'article 83 - III- 1° de la loi du 19 février 2015 **supprime l'alinéa 2** de l'article 2064 du code civil :

*"Toutefois **aucune convention** ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout **contrat de travail** soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu'ils emploient".*

### **➤ Ajout d'un alinéa 3 à l'article 2066 du code civil**

Alinéa 1 « Les parties qui, au terme de la convention de procédure participative, parviennent à un accord réglant tout ou partie de leur différend, peuvent soumettre cet accord à l'homologation du juge ».

Alinéa 2 "Lorsque, faute de parvenir à un accord au terme de la convention, les parties soumettent leur litige au juge, elles sont **dispensées** de la **conciliation** ou de **la médiation préalable** le cas échéant prévue."

L'article 83 - III - 2° complète l'article 2066 du code civil par un

Alinéa 3 nouveau **"Le deuxième alinéa n'est pas applicable aux litiges en matière prud'homale"**

En conséquence, l'étape conciliation ou médiation préalable est incontournable.

Les articles 1529 du code de procédure civile et R.1471-1 du code du travail seront modifiés en conséquence – fiche technique n°7 Analyse du décret du 20 janvier 2012. **P.J. 2** -.

## **CONCLUSION**

Les dispositions de l'article 83 de la loi du 19 février 2015 ont pour objectif, notamment, de faciliter la résolution amiable des conflits individuels en droit du travail.

Depuis 2007 le code du travail prévoit le recours à la médiation pour résoudre les conflits collectifs – articles L2523-1 à L2523-10.

La médiation, en ce qu'elle s'attache aux aspects psychologiques et globaux de la relation de travail, est désormais reconnue dans sa spécificité.

Elle accompagnera avec efficacité la rupture conventionnelle du contrat de travail homologuée par l'autorité administrative (RCH), instaurée en 2008 (articles L1237-11 et suivants), quand bien même des référentiels indicatifs fixeraient le montant de l'indemnité de licenciement (article 83 I.3 bis de la loi du 19 février 2015).

Employeurs, salariés, représentants du personnel, défenseurs syndicaux, avocats et conseillers prud'homaux seront attentifs à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a sanctionné « *l'employeur qui a laissé s'installer une situation de conflit sans y apporter aucun remède* » notamment en refusant une proposition de médiation conventionnelle, et ce sur le fondement de son obligation (de résultat) de sécurité (Cass.soc.17 octobre 2012, n°11-18208).

Claude BOMPOINT LASKI  
[bompont.laski@gmail.com](mailto:bompont.laski@gmail.com)  
Vice Présidente de la FNCCM  
en charge de la veille législative  
1<sup>er</sup> Mars 2015.