



UNION SYNDICALE DES MAGISTRATS

18 rue de la Grange Batelière 75009 PARIS

· Tél. : 01 43 54 21 26

· Fax : 01 43 29 96 20

contact@union-syndicale-magistrats.org

www.union-syndicale-magistrats.org

Paris, le 10 juillet 2017

OBSERVATIONS DE L'USM

POUR DES RÉPONSES RÉNOVÉES AU LICENCIEMENT ABUSIF

Projet de loi d'habilitation

à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

L'Union syndicale des magistrats est le syndicat le plus représentatif des magistrats de l'ordre judiciaire (70, 8 % des voix aux élections professionnelles en juin 2016).

Elle s'interdit tout engagement politique et a pour objet d'assurer l'indépendance de la fonction judiciaire, garantie essentielle des droits et libertés du citoyen, de défendre les intérêts moraux et matériels des magistrats de l'ordre judiciaire et de contribuer au progrès du droit et des institutions judiciaires afin de promouvoir une justice accessible, efficace et humaine.

Le droit du travail procède en France de deux sources principales :

- **le code du travail**, qui en est l'expression législative et réglementaire, comprend notamment les principes fondamentaux (égalité, liberté, santé et sécurité, interdiction de la discrimination) mais aussi les règles inhérentes à la conclusion et à la rupture de la relation de travail.
- **l'origine conventionnelle** issue de la négociation collective occupe une place prépondérante s'agissant de l'exécution du contrat de travail (temps et durée du travail effectif, rémunération et, de façon plus générale, déclinaison des principes généraux dans la relation de travail individuelle et collective). Cet aspect « négocié » des relations de travail tend à se développer.

S'agissant du contrat de travail, le droit prend en considération à la fois la liberté d'entreprendre de l'employeur et les exigences qui s'y rattachent (performance, rentabilité, compétitivité, etc...) et les principes fondamentaux de liberté et de dignité des salariés (non-discrimination, liberté d'expression, respect de la vie privée, santé et sécurité, etc...). Ces exigences, qui se concilient plus ou moins aisément, doivent néanmoins demeurer un fil directeur pour parvenir à des normes compréhensibles et réellement applicables.

Le constat que nous allons rappeler brièvement (1) conduit indiscutablement à proposer des réformes ou des remèdes. Il est en toute hypothèse indispensable d'apporter des solutions adaptées à la réalité du fonctionnement judiciaire.

Le projet de loi déposé à l'Assemblée nationale le 29 juin 2017 et adopté le 6 juillet 2017 par la commission des affaires sociales comprend huit articles répartis, pour l'essentiel, en trois volets destinés respectivement, aux termes de l'exposé des motifs :

- à simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs, notamment au travers d'une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel (article 2) ;
- à rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur ;
- à définir une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et à élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective (article 1er).

L'article 3, comme les deux précédents, autorise le gouvernement à prendre par ordonnance et en application de l'article 38 de la Constitution, toute mesure relevant du domaine de la loi afin de régir les dispositions de ce troisième pilier visant notamment à :

1°) **renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de la rupture** (faciliter l'accès numérique au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles applicables, réparation financière des irrégularités du licenciement, règles de procédure et de motivation du licenciement, délais de recours contentieux portant sur la rupture du contrat de travail, obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et contestation de l'avis d'inaptitude, gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, favoriser et sécuriser les plans de départs volontaires) ;

2°) **modifier les dispositions relatives au licenciement économique** (périmètre d'appréciation de la cause économique, obligation de reclassement, critères d'ordre des licenciements dans le cadre de catégories professionnelles, adaptation des modalités de licenciement collectifs, facilitation des reprises d'entités économiques autonomes) ;

3°) **modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail** (télétravail, dispositions en matière de contrat à durée déterminée et travail temporaires, contrat à durée indéterminée de chantier, travail de nuit, prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre un groupe et une jeune entreprise) ;

4°) **encourager le recours à la conciliation en matière prud'homale.**

En complément des ordonnances prévues aux articles précédents, il s'agit de favoriser le développement de la négociation collective et de sécuriser les accords collectifs (article 4)

L'USM, conformément à son positionnement ci-dessus rappelé, entend présenter d'initiative des observations sommaires et des pistes de réflexion cantonnées à l'office du juge et à la procédure, portant dès lors sur certains aspects du seul article 3 du présent projet de loi.

1 – Un constat amer : un droit touffu, difficilement accessible et un fonctionnement défectueux de la justice prud'homale

Un droit touffu :

Au cours des quarante dernières années, le code du travail est passé de 600 à 10.000 articles (cf. Pascal Lokiec, *Il faut sauver le droit du travail ! Edition Odile Jacob*).

L'articulation entre les différents régimes de rupture du contrat de travail (pour motif économique ou motif personnel comprenant notamment le motif disciplinaire, l'insuffisance professionnelle ou l'inaptitude) suppose l'application de règles précises et le franchissement d'un ensemble d'étapes nécessitant maîtrise de la procédure et parfaite connaissance du droit.

Ces régimes ont leur raison d'être : ils procèdent d'un ordre public de direction, c'est à dire un régime contractuel dans lequel les parties ne sont a priori pas en situation de complète égalité à l'instar de ce qui existe, par exemple, en droit de la consommation. C'est la raison pour laquelle les règles prescrites ont pour objectif de rétablir l'égalité entre les parties au contrat. La législation européenne applicable en ces matières procède des mêmes principes.

L'une des tendances du droit est de veiller à l'égalité des armes, aux stades de la conclusion, de l'exécution et de la rupture du contrat, y compris dans la recherche d'une solution négociée en cas de litige ou de recours contentieux.

Nous avons assisté, ces dernières années, dans le domaine du droit du travail à un empilement de législations et de réglementations. Dans leur ouvrage intitulé *Le travail et la loi*, MM. Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen évoquent « *l'addiction législative et la manie réglementaire* ». Ces travers se retrouvent dans de nombreux domaines du droit français. La procédure et le droit en matière pénale connaissent le même traitement. Là où le code du travail comporte plus de 2000 pages, le code général des impôts en compte plus de 2500.

Une harmonisation et une mise en cohérence sont certainement indispensables afin de rendre intelligibles et effectivement appliquées des normes qui fondent la relation de travail. La problématique d'un droit « socle » codifié et de dispositions relatives à sa mise en œuvre laissées à la contractualisation des relations sociales est, une fois de plus, posée dans les débats.

L'USM n'entend pas, à ce stade, adopter une position tranchée sur ce sujet. Elle se réserve la faculté d'émettre ultérieurement des observations en fonction des déclinaisons qui pourraient être proposées sur une telle réforme.

Elle souhaite toutefois attirer d'ores et déjà l'attention des pouvoirs publics sur les risques engendrés par une augmentation des recours contentieux susceptible d'être induite par l'extension de normes d'origine conventionnelle ainsi que sur les conséquences de l'inflation législative sur le fonctionnement des tribunaux, alors même que le droit du travail a été récemment modifié par plusieurs textes législatifs ou réglementaires (cf. la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques qui comporte d'importantes dispositions consacrées à la justice prud'homale, la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail).

Un droit difficilement accessible :

Le document d'orientation communiqué aux partenaires sociaux énonçait : « *La sécurisation des relations de travail passe par l'intelligibilité et l'accessibilité du droit et les discussions porteront donc également sur les moyens de garantir l'accès de chacun par voie numérique aux normes du travail qui lui sont applicables, de façon concrète, rapide et opérationnelle* ».

Améliorer l'accès du justiciable aux normes applicables, notamment par la voie numérique, constitue une solution devant être favorisée.

L'USM estime cependant qu'il convient de moderniser, de façon plus générale, l'accès à ces normes et à la jurisprudence pour l'ensemble des acteurs du droit du travail et rappelle les constats implacables dressés par la mission de soutien et d'accompagnement de la réforme de la justice prud'homale confiée par le Premier Ministre à Mme Christine Rostand, magistrat honoraire, avec l'appui de la direction des services judiciaires, de la direction des affaires civiles et du Sceau et de la direction du travail.

Les conseillers prud'hommes, qui ne disposent pas encore de postes informatiques en nombre suffisant, n'ont pas accès à l'intranet justice et pas davantage au logiciel de gestion Wings lequel outil n'a pas encore intégré un suivi des dossiers au stade de la mise en état, commencent seulement, depuis mars 2017, à avoir accès aux bases de données juridiques. Quant aux défenseurs des salariés devant les juridictions du travail, notamment devant les cours d'appel, ils ne disposent pas encore d'un accès à un réseau de communication électronique sécurisé (pas d'accès au RPVA réservé aux avocats).

http://www.justice.gouv.fr/_telechargement/Rapport_mission_Rostand.pdf

La révolution numérique a encore beaucoup de chemin à parcourir au sein de l'institution judiciaire en général et dans les juridictions du travail et sociales en particulier. L'USM appelle donc de ses vœux la définition et la mise en oeuvre d'une politique informatique ambitieuse au sein de l'ensemble des juridictions et spécialement de celles traitant des contentieux du travail.

Un fonctionnement défectueux de la justice prud'homale

L'USM, au cours des consultations ayant précédé la réforme de la justice prud'homale intervenue en 2015, a rappelé que la juridiction du travail, dans son organisation actuelle, ne fonctionnait pas dans des conditions conformes aux exigences des standards européens et connaissait même de graves carences.

Le système du paritarisme qui caractérise la juridiction prud'homale française est complètement isolé en Europe où les litiges de droit du travail sont jugés soit par des compositions échevinées, soit par des magistrats professionnels.

Les statistiques l'illustrent de façon alarmante.

La justice prud'homale s'enlise avec des délais de traitement qui continuent d'augmenter (15,7 mois en 2014, 16,6 mois en 2015). Au plan national, la durée moyenne des affaires traitées au fond par les conseils de prud'hommes était, en 2016, de 21,9 mois (cf. rapport Rostand précité). Avec un taux de recours au départage de 25% et un taux d'appel de 62%, les conseils de prud'hommes (CPH) font l'objet de critiques récurrentes et leur fonctionnement a donné lieu à de nombreuses condamnations de la France selon l'étude d'impact accompagnant le présent projet.

Dans le rapport précité du 19 avril 2017, la mission indique que, parmi les juridictions de l'observatoire mis en place par le bureau de la gestion de la performance à la direction des services judiciaires (DSJ), seul le CPH de Saint- Omer a traité ses affaires au fond en un peu plus de 8 mois en 2016. Au CPH de Nanterre, la durée globale de traitement au fond des affaires est passée de 30,1 mois en 2015 à 31,3 mois en 2016. Au CPH de Béziers, celle-ci était de 21,8 mois en 2015 pour s'établir à 23,3 mois en 2016. Au CPH d'Angers, cette durée était de 17,4 mois en 2015 et de 18,5 mois en 2016.

Dans certains CPH, le délais constaté entre la demande et le jugement atteint deux années et même trois années en cas de départage (par exemple, à Nanterre, juridiction qui connaît notamment du contentieux prud'homal de tout le bassin d'emploi de La Défense). Pour mémoire, le délai de jugement d'une affaire civile dans un tribunal de grande instance est en moyenne d'environ 7 mois et moins de 5 mois dans un tribunal d'instance.

La réforme de la justice prud'homale votée en 2015 a généré une très forte augmentation des audiences. Pour le moment, le plan de soutien aux juridictions les plus en difficulté mis en place par le ministère de la justice n'a consisté qu'en la conclusion de contrats d'objectifs incluant le recours à des greffiers vacataires. Il est indispensable, pour soutenir un objectif réaliste de diminution des délais, que cette réforme s'accompagne de création d'emplois de fonctionnaires de greffe et de magistrats (pour le départage), c'est à dire de solutions pérennes, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas.

Dans les cours d'appel, 80 % de la hausse du stock provient du contentieux social. Le délai de jugement en appel est passé, dans ce domaine, de 15,2 mois en 2012 à 15,8 mois en 2013 et à 17,6 mois en 2015.

La juridiction prud'homale bat un triste record de lenteur et les requêtes aux fins de condamnation de l'Etat sur le fondement du fonctionnement défectueux du service de la Justice ont quintuplé entre 2011 et 2012. En 2013, l'Etat a été condamné par les juridictions nationales à plus de 1,4 million d'euros pour déni de justice en matière prud'homale (soit 51 condamnations sur 66, ces dernières représentent un montant total de plus de 1,8 million d'euros).

L'USM a toujours préconisé le passage à un échevinage pour la juridiction de première instance en matière prud'homale, solution évoquée par ailleurs dans plusieurs rapports (rapport Marshall et rapport Lacabarats). Elle conditionne évidemment et impérativement ce passage à l'échevinage - qui paraît être la solution adaptée aux manquements constatés, à l'exigence d'impartialité et au devoir de légalité - à l'élaboration d'une étude d'impact rigoureuse et à l'allocation préalable des effectifs supplémentaires nécessaires. Elle est toutefois consciente qu'une telle réforme induit nécessairement des créations de postes de magistrats dans le contexte budgétaire contraint que nous déplorons et ce à un moment où il faut affronter les effets des départs massifs en retraite de magistrats et un taux de vacance de postes très important (plusieurs centaines de postes).

Grâce à la réforme de la justice prud'homale issue de la loi du 6 août 2015, des efforts ont été réalisés sous l'angle de la formation des conseillers prud'hommes, du développement de la conciliation et du recours à la médiation, efforts qui ne sont pas encore vraiment perceptibles dans le fonctionnement quotidien. En effet s'agissant de la formation obligatoire des conseillers prud'hommes, celle-ci ne sera effective qu'en 2018, à l'issue du nouveau mode de désignation de ces derniers. L'USM demeure convaincue que cette réforme risque d'être insuffisante pour remédier aux dysfonctionnements constatés.

2- Quelles solutions proposer ?

Des barèmes obligatoires : une fausse bonne idée

Dans le présent projet de loi d'habilitation, il est prévu de modifier les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement. Il s'agit, d'une part, de déterminer un référentiel obligatoire établi notamment en fonction de l'ancienneté, pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une particulière gravité et, d'autre part, de modifier, le cas échéant, les dispositions relatives au référentiel indicatif mentionné à l'article L.1235-1 du code du travail ainsi que les planchers et les plafonds des dommages et intérêts fixés par ce même code pour sanctionner les autres irrégularités liées à la rupture du contrat de travail.

Parmi les raisons avancées en faveur de ces barèmes obligatoires d'indemnisation du licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse, est invoqué l'écart - parfois imprévisible - existant entre les décisions de certains conseils, conduisant à une iniquité inacceptable entre les salariés et une méfiance dommageable à tous. Les organisations patronales font quant à elles état de la nécessité d'une prévisibilité dès l'embauche du montant de l'indemnisation en cas de rupture jugée illégitime.

Les barèmes indicatifs existent désormais dans le code du travail. En effet, depuis la loi du 6 août 2015, au stade de sa décision sur l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut prendre en compte, selon les dispositions de l'article L.1235-1 du code du travail, un référentiel indicatif établi, après avis du Conseil supérieur de la prud'homie et selon les modalités prévues par décret en Conseil d'État. Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles. Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel.

En conclusion de son rapport, au nom de la mission de soutien et d'accompagnement de la réforme de la justice prud'homale, Mme Rostand indique que *« le problème des délais de traitement du contentieux prud'homal en appel ne sera pas résolu tant que le taux d'appel restera aussi élevé. La réflexion sur les raisons de l'absence de confiance envers les jugements de première instance est amorcée y compris parmi les conseillers prud'hommes. L'expérience de cinq années à la chambre sociale de la cour d'appel de Paris montre que les salariés font plus fréquemment appel que les employeurs et que l'appel en ce cas porte souvent sur le montant des dommages et intérêts et non sur le fond du droit. Les barèmes issus des décrets du 23 novembre 2016 et la note d'information qui les accompagne devraient constituer une aide à la décision en première instance mais il faudrait aussi améliorer la qualité des jugements non pas tant sur le fond que sur la forme et renforcer les liens entre les chambres sociales et les conseils de prud'hommes par des échanges continus sur les jurisprudences respectives »*

L'USM invite par suite le gouvernement à produire une étude sur le bilan de l'application de ces nouvelles dispositions issues des décrets précités du 23 novembre 2016 avant d'envisager toute nouvelle réforme des barèmes. A ce jour, la solution consistant à retenir des barèmes obligatoires alors même que l'impact des récents barèmes indicatifs n'a pas encore été évalué ne trouve pas de réelle justification. La nécessité de lutter contre une iniquité en raison d'une variation importante selon les juridictions, au vu des constats de l'étude d'impact se basant sur une étude réalisée par le ministère de la justice en mai 2015 et portant sur 401 arrêts rendus par les chambres sociales des cours d'appel en octobre 2014 - soit avant la réforme du 6 août 2015 et les décrets de novembre 2016 - n'apparaît pas pertinente. La nécessité d'une meilleure connaissance en amont et d'une anticipation du risque lié au montant de l'indemnisation du licenciement peut tout à fait se résoudre par des moyens plus respectueux de l'office du juge et la préservation du pouvoir d'appréciation de

ce dernier.

En effet, instaurer des plafonds et des planchers intangibles porte gravement atteinte à la fonction même de juger. La décision de justice applique à des faits une qualification et se prononce sur les moyens de réparer l'intégralité du ou des préjudices subis en cas de manquement démontré. Des barèmes contraignants contreviennent à ces missions.

Le Conseil constitutionnel a d'ailleurs déclaré, par sa décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015 "*Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*", contraire à la Constitution l'article 266 de ce texte relatif à l'encadrement du montant de l'indemnité déterminée par le conseil de prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il a toutefois admis que le législateur pouvait, à des fins d'intérêt général (en aménageant les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée, assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi en supprimant les freins à l'embauche), plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse. Le juge constitutionnel a cependant considéré que le législateur devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié, ce qui est le cas du critère de l'ancienneté dans l'entreprise mais non du critère des effectifs de l'entreprise, les dispositions contestées méconnaissant dès lors le principe constitutionnel d'égalité des citoyens devant la loi. Le conseil d'Etat, dans son avis émis le 22 juin 2017 sur le présent projet de loi a donc précisé que le référentiel obligatoire ne soulevait pas de difficulté juridique particulière dans son principe, en se référant à la décision du Conseil constitutionnel précitée et proposé « *de définir, avec une précision suffisante, les situations particulières dans lesquelles ce référentiel ne sera pas appliqué, sans descendre cependant dans un degré de détail excessivement contraignant* ».

En l'état, prévoir que de tels barèmes obligatoires pourraient être écartés en cas de licenciement entachés par une faute de l'employeur aboutirait inéluctablement à un afflux de demandes fondées sur l'un des cas dérogatoires. Cette solution, qui risque de devenir rapidement « *un nid à contentieux* », alourdira encore et de manière inéluctable la charge de travail du juge tenu de répondre aux moyens soulevés dans le dessein de contourner le barème obligatoire et entravera toute démarche de rationalisation de la procédure à l'heure où les juridictions prud'homales sont en train de mettre en place la récente réforme votée en août 2015. En outre, vouloir contourner la phase juridictionnelle par le recours à des barèmes obligatoires d'indemnisation du préjudice porterait atteinte au principe de la réparation intégrale du préjudice telle que appréciée par le juge in concreto. Cela pourrait certes expliquer des montants d'indemnisation qualifiés de différents dans des situations - apparemment - comparables par référence au motif du licenciement mais ne répondrait en réalité pas aux attentes véritables de nos concitoyens.

Plutôt que des barèmes obligatoires, il est important de développer des outils d'aide à la décision pour les juges et de référence pour les usagers, outils qui seront issus du travail même des juges. Désormais, des instruments utilisant des intelligences artificielles commencent à voir le jour à partir des données de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation et des cours d'appel. Certains ne sont que des outils statistiques, d'autres, grâce à des critères relatifs aux juridictions, à la taille de l'entreprise, au fondement juridique du licenciement ou au type de rupture du contrat de travail, à la situation du salarié (âge, ancienneté, statut), commencent à représenter une aide efficace à la décision. Ils pourront faire l'objet de mises à jour régulières dès lors qu'ils seront alimentés par la production de la jurisprudence. Les cours d'appel rejugent en droit et en fait - y compris sur les montants d'indemnisation des licenciements injustifiés - cela permettrait d'unifier la jurisprudence et d'écarter le grief d'iniquité invoqué à l'encontre des montants d'indemnisation du licenciement abusif.

Seuls de tels outils rendus plus fiables grâce aux progrès techniques peuvent permettre de concilier les besoins de prévisibilité pour les employeurs, d'une juste indemnisation pour les salariés et d'une liberté d'appréciation rénovée pour les juges. Le pouvoir d'appréciation du juge doit être absolument préservé et contribuer à restaurer la confiance du public dans ses institutions.

La conciliation : une idée à encourager

Un autre aspect du projet de réforme (article 3- 4°) porte sur l'amélioration du fonctionnement de la juridiction prud'homale par le recours facilité à la conciliation prud'homale.

Des constats ont été opérés par la mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale présidée par Mme Rostand (cf. rapport cité plus haut).

Ainsi, sur les 110 conseils rencontrés, 11 ont un taux de conciliation supérieur à 9 % alors que la moyenne nationale n'est que de 5,3 %.

La mission a insisté sur l'apprentissage indispensable à la conciliation. Celle-ci induit aussi des modifications dans l'organisation des audiences : il faut y consacrer du temps et donc réduire le nombre de dossiers fixés en Bureau de Conciliation et d'Orientation. Le développement des bonnes pratiques par l'exemple de certaines juridictions est à promouvoir. La mission a étudié moins de la moitié des CPH sur les 216 conseils de prud'hommes que compte le territoire français. Il conviendrait donc de pouvoir disposer de statistiques au plan national.

L'USM ne partage toutefois pas entièrement l'optimisme des membres de la mission. Si certes des améliorations quant à l'organisation des CPH se font jour, il reste cependant encore beaucoup à faire s'agissant du développement de la conciliation. La formation des conseillers prud'hommes aux modes de règlement amiable des différends doit être valorisée, ce qui n'est aujourd'hui pas le cas.

S'agissant des affaires conciliées en matière civile hors contentieux prud'homal, plus de 58 % de celles-ci sont réglées grâce à un conciliateur de justice. Les résultats des CPH sont donc encore loin de la pratique désormais régulière de recours aux conciliateurs de justice dans d'autres domaines du contentieux civil.

La mission a cité l'exemple du conseil de prud'hommes de Saint Omer « *qui affiche ainsi un taux de conciliation de 20 % en 2016 qu'il explique par « un état d'esprit, une philosophie, un mode de gestion du conflit » partagés par l'ensemble des conseillers qui s'entendent sur de bonnes pratiques telles que la fixation d'un nombre d'affaires réduit à quatre par séance de BCO et l'audition des parties séparément puis ensemble. Le conseil ajoute que les avocats du barreau local adhèrent au principe de la comparution volontaire des parties en conciliation. Ces pratiques relevées également au conseil de prud'hommes de Tours mériteraient d'être davantage répandues. Elles supposent toutefois que l'effectif des conseillers soit adapté au volume de l'activité du conseil »*

La conciliation dans les CPH doit devenir une politique de juridiction à part entière et constituer une priorité avec, comme nous l'avons dit plus haut, l'allocation de moyens correspondants (moins de dossiers en audience de conciliation, plus de temps consacré à chaque affaire). Seule une démarche volontariste de la juridiction sera de nature à favoriser cette conciliation ainsi qu'une juste indemnisation du temps consacré à ces nouvelles missions.

Sous le bénéfice de ces premières observations, l'USM se tient naturellement à la disposition des parlementaires pour développer ces points de vue à l'occasion d'éventuelles auditions.