

A l'heure de son bicentenaire, l'institution est stigmatisée pour sa lenteur à rendre la justice. A Mulhouse, dans le Haut-Rhin, la section industrie du conseil des prud'hommes, l'une des plus actives de France, réussit à traiter les affaires en six mois, en moyenne. Deux fois plus vite qu'ailleurs. Reportage. ■ PAR EMMANUELLE SOUFFI

A Mulhouse, les prud'hommes ne traînent pas

DES CHIFFRES

Il existe en France **271 CONSEILS PRUD'HOMMAUX.**

LES JUGES SONT ÉLUS par l'ensemble des salariés et des employeurs pour un mandat de six ans.

LE DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT d'une affaire est de plus de 12 mois.

Le soleil peine à réchauffer l'atmosphère. Ce mardi 7 novembre, le thermomètre affiche -2° à Mulhouse. Il est 8h30. Graziella Stephana pousse la porte du conseil des prud'hommes (CPH), un bâtiment vieillot à deux pas du centre historique. Cette pimpante conseillère prud'homale (CFTC), employée et secrétaire du comité d'entreprise chez DMC, passe en revue les dossiers de conciliation de la matinée. Les cinq demandeurs patientent dans d'austères couloirs.

9 heures, la séance démarre, à huis clos. Moment délicat où les parties tentent de trouver un terrain d'entente pour éviter d'encombrer les bureaux de jugement. Pas simple. Souvent la victime espère décrocher plus en allant jusqu'au bout. Et les avocats, parfois intéressés au montant du gain, peuvent préférer l'affrontement à la négociation. Jouer les médiateurs requiert un sacré doigté. «C'est une question de feeling», estime Jean-François Kabucz, conseiller employeur.



Symbole. La médaille à l'effigie de Marianne est le seul attribut solennel arboré par les conseillers lors de l'audience.

Dans la section industrie, sur 1105 affaires examinées en 2004, 39 ont abouti à une conciliation. Ce matin-là, la conseillère n'en a conclu qu'une seule: un salarié licencié sans entretien préalable. Aux quatorze mois de salaire qu'il exigeait - après un an d'ancienneté! - l'entreprise a transigé à 1800 euros. Dans trois cas, les avocats ne voulaient pas discuter. «Ils venaient juste chercher une date d'audience», regrette Graziella Stephana. La dernière affaire la laisse sur sa faim: un apprenti de 14 ans absent depuis deux mois.

L'entreprise demande l'annulation du contrat. «Là, ce sont les sentiments qui parlent, raconte cette mère de famille. Mais je comprends aussi la position de l'employeur.» Pour les quatre affaires non conciliées, elle établit avec les avocats un calendrier de transmission des pièces et cale une date d'audience pour éviter l'enlisement de la procédure. Le suivi est une marque de fabrique du CPH de Mulhouse.

PRIORITÉ À LA CONCILIATION

Ici, en accord avec le bâtonnier de la ville, on veille au respect des délais. Pas question pour un avocat de refuser systématiquement la conciliation, d'abuser des demandes de renvois, de sortir des pièces non communiquées à l'avance... Sinon, c'est la radiation. «Il faut être derrière les dossiers pour qu'ils avancent, faire du rappel à l'ordre», soutient Jean-François Kabucz. Un «flicage» qui marche: l'an passé, la section industrie a réglé ses 715 affaires en six mois. Moitié moins que la

61 Coup de pouce pour le volontariat international en entreprise

62 Damart s'appuie sur la R&D pour passer de l'hiver à l'été

MARDI
7 NOVEMBRE
8H30

Cinq demandes de conciliation sont examinées dans la section industrie. Une étape obligatoire avant d'aller en bureau de jugement.

9 HEURES

La conciliation démarre. Ce rendez-vous délicat se déroule à huis clos. Sous l'égide des conseillers, les parties tentent de trouver une sortie de crise.

14 HEURES

Graziella Stephana (CFTC) préside l'audience de jugement, en alternance avec ses collègues employeurs. Président (CFDT) du CPH, André Clément (à droite), milite pour abaisser les délais de traitement des affaires. Seuls quatre dossiers sur dix-sept seront plaidés ce jour-là.

moyenne des autres conseils. Et seuls 3% des affaires ont été radiées, la menace étant souvent suffisante. 10h30. Graziella Stéphana rejoint ses collègues. Jean-Paul Siedler, conseiller salarial (FO), sort de délibérés. Sous le portrait du président de la République, seule décoration tolérée dans les salles du conseil, les juges - deux conseillers salariés et deux employeurs - tranchent sur les dossiers passés en audience une semaine plus tôt. Les discussions sont vives. Des clans se dessinent. Les dommages et intérêts en cas de licenciement abusif ou les primes en matière d'heures supplémentaires non payées donnent lieu à des passes d'armes.

EVITER DE RECOURIR AU JUGE DÉPARTITEUR

Les conseillers réfutent tout soupçon d'alliances ou de consignes données par les syndicats. « L'institution est paritaire mais on juge en droit. Pas sur des appréciations personnelles », se défend Emmanuel Roll, conseiller employeur et directeur administratif et financier chez Protechnic, un sous-traitant spécialisé dans les adhésifs techniques. En cas de désaccord, les affaires sont renvoyées devant le juge départiteur. Un recours vécu comme un échec. « C'est la négation de la prud'homie ! déplore André Clément, président (CFDT) du CPH, ancien de Pont-à-Mousson. Nous sommes des juges à part entière et on devrait connaître suffisamment le droit et le terrain pour ne pas y recourir. » En 2005, 42 affaires ont été réglées en départage. Un chiffre en hausse régulière.

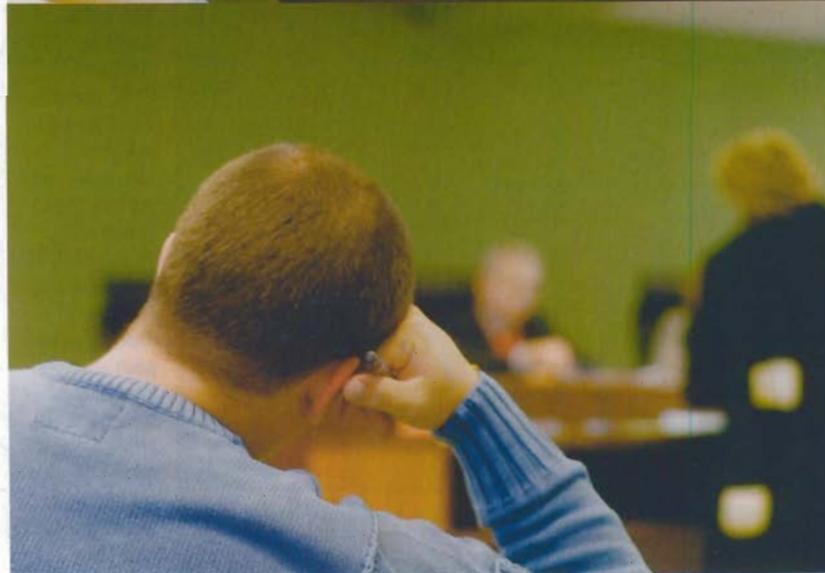
La proximité des élections prud'homales de 2008 contribue - peut-être - à la radicalisation des positions. André Clément et Jean-Paul Siedler, trente ans chacun Suite page 58 ►

► Suite de la page 57 à décortiquer le code du travail, rendront leur tablier. La réforme de l'indemnisation des conseillers, intégrée au projet de loi sur la participation, les inquiète: les conseillers seront payés à la tâche, en fonction d'un plancher horaire défini par décret. «La chancellerie resserre les clous, il est de plus en plus difficile de faire son travail et de trouver des candidats pour assurer la relève, regrette le président du CPH. Devenir conseiller, ce n'est pas une promotion sociale, c'est une vocation.»

LE REFLET DES CONFLITS DU MONDE DU TRAVAIL

14 heures. Graziella et ses trois collègues enfilent la médaille, symbole de leur fonction, avant de pénétrer dans la salle d'audience. Le décor est sommaire: deux bustes de Marianne de chaque côté, des chaises en rang d'oignons pour l'auditoire. Face aux conseillers, des tables en bois séparées par un pilier font office de barre. Entourée d'André Clément, d'Yves Engasser, chef d'entreprise dans le bâtiment, et d'Emmanuel Roll, la présidente fait l'appel du rôle, la liste des affaires à plaider. Les demandes de renvoi se multiplient. Le tas de dossiers reportés au 12 décembre grossit à vue d'œil. «Juste avant Noël, c'est vraiment cadeau!» s'exclame la présidente à un avocat qui sollicite une rallonge. «On n'est pas content! Vous héritez d'une injonction à plaider!» lance-t-elle à un autre. L'injonction à plaider, c'est l'arme fatale des conseillers pour mettre la pression sur les avocats, le dernier avis avant la radiation de l'affaire.

Sur 17 dossiers, seuls quatre seront plaidés. Le premier a justement failli être radié. L'histoire est trouble: un chauffeur d'une miroiterie, licencié et remplacé durant son arrêt maladie. Curieusement, son remplaçant n'a plus de points sur son permis... Gênant! La victime exige un an de salaire pour préjudice moral. L'avocate de l'employeur, une jolie blonde aux cheveux courts, fait les cent pas. Ses talons résonnent dans la salle. Elle dit «je» Suite page 60 ►



PLAIDOIRIES
Le bâtonnier de Mulhouse a enjoint les deux cents avocats inscrits au barreau à boucler leurs dossiers le plus rapidement possible. La section industrie est l'une des plus actives de France. La fermeture des Mines de potasse, la liquidation de CDT (ex-Boussac) et les restructurations dans de nombreuses entreprises, comme DMC, ont fait grimper le nombre de dossiers depuis deux ans. Sur les 715 affaires traitées en 2005, 80 % concernent des contestations de licenciement individuel. Dans la grande majorité des cas, les employeurs se font davantage piéger par la procédure que par le fond.

Une justice décriée

Créé en 1806 par Napoléon à la demande des marchands de soie lyonnais, les conseils de prud'hommes (CPH) affichent une forte activité témoignant de la judiciarisation croissante des relations employeurs-salariés.

En moyenne, un plaignant devait patienter 12,4 mois en 2004 avant de voir son affaire réglée. En 2000, il attendait... deux mois de moins. De plus en plus complexes, les dossiers sont rarement jugés à la première audience et les demandes de renvoi se multiplient. Sur les 271 conseils, tous n'affichent pas la même lenteur. **Mieux vaut dépendre de Saint-Omer, dans le Pas-de-Calais (4,9 mois de délai moyen), que de Lyon (19,7 mois).**

Plus rapides et moins coûteuses, les conciliations restent cependant mar-

ginales, les parties souhaitant en découdre jusqu'au jugement. « On a dix à douze affaires dans la matinée. C'est trop pour faire un vrai travail de conciliation », regrette Claudy Carité, le vice-président du CPH de Longjumeau (Essonne). Résultat, sur 211 831 affaires terminées en 2004, seules 18 129 ont trouvé une issue en conciliation. En réalité, les parties préfèrent s'arranger entre elles et négocier des transactions confidentielles.

Enfin, les avocats des employeurs en sont persuadés: les CPH roulent pour les salariés. Les statistiques leur donnent raison. En 2004, 72 % des affaires se sont traduites par l'acceptation totale ou partielle de la demande. « Le paritarisme n'est pas un gage d'impartialité », fustige Stéphane Béal, avocat au cabi-

▶ **LA FRANCE** est le seul pays du Vieux Continent à confier le règlement des litiges du travail à des juges non professionnels élus par les salariés.

▶ **EN ALLEMAGNE**, la justice sociale est rendue par des magistrats accompagnés de jurés bénévoles, recrutés parmi les employeurs et les salariés.

▶ **AU ROYAUME-UNI**, le système est mixte. En fonction de la nature des litiges, l'affaire dépendra soit des « Industrial Tribunals », proches de nos conseils prud'hommes avec une partie de juges non professionnels, soit des tribunaux ordinaires (« Common Law ») avec des magistrats de formation.

net Fidal. Les conseillers ont beau jurer ne jamais recevoir de « mandat impératif » - des consignes de jugement données par leur syndicat -, ils interprètent forcément les textes en fonction de la jurisprudence et... de leur sensibilité.

Surtout, la moindre erreur en matière de procédure est fatale aux employeurs. « On est allé trop loin dans le formalisme, rappelle Stéphane Béal. Beaucoup de PME, peu ou mal conseillées, se font condamner pour de pures questions de forme. » ■ E. S.

► Suite de la page 58 pour parler de son client. « Je n'ai jamais eu de procédure prud'homale », prétend-elle, comme gage de bonne conduite!

Dans une ambiance monacale, les affaires se succèdent, reflets des conflits ordinaires du monde du travail. Un technicien frigoriste pas assez professionnel et trop bavard, un pâtissier « vulgaire et arrogant », aux dires de son employeur, qui lui reproche d'avoir détérioré le climat dans l'entreprise. Les conseillers peinent à dissimuler leurs bâillements. La présidente

là, les souris dansent! », ironise-t-il. Le défenseur syndical explique que le salarié a eu un malaise. « On l'a vu danser au club 1900! » rétorque l'avocat de l'entreprise. Ce dernier, très en verve, poursuit sa démonstration. La présidente commence à s'agacer. « Avez-vous la date des autres siestes? » demande, imperturbable, André Clément. « Non », répond l'avocat. « Et l'original du décompte des heures supplémentaires? » poursuit Yves Engasser. La présidente exige sa transmission. L'avocat refuse. Mauvais point.

L'injonction à plaider, c'est l'arme des conseillers pour faire pression sur les avocats et accélérer la procédure.

retire ses lunettes, les remet. La troisième plainte réveille un peu les esprits. Il y est justement question de sommeil: un agent de maintenance a été démis de son poste après un accident du travail. Son défenseur syndical plaide le harcèlement moral, demande des dommages et intérêts et le paiement des heures supplémentaires. Le médecin du travail aurait décelé un syndrome dépressif. L'avocat de la défense lève les bras au ciel. Pour lui, la vérité, c'est que le salarié a été surpris par son patron... en train de faire la sieste au bord d'un étang! Afin que chacun se rende bien compte, il sort de sa pochette des photos de l'étang, caché par un talus et un rideau d'arbres, derrière l'usine. « Le patron n'est pas

Quelques minutes plus tard, le dos courbé, le chef d'une PME s'avance à la barre. Il est le seul à s'être déplacé. Les autres se font représenter par leurs avocats. Il est poursuivi pour licenciement abusif et travail dissimulé. Entre deux soupirs, il tend aux conseillers les déclarations d'embauche des trois salariés, qui n'en croient pas leurs yeux. Depuis le temps qu'ils réclamaient ces pièces! La séance est suspendue. Dix minutes plus tard, le conseil revient. L'affaire est renvoyée au 12 décembre. Pour les autres, verdict le 16 janvier. Les traits tirés, Graziella Stephana enfile son manteau: « La séance a été longue, complexe. Heureusement que ce n'est pas comme ça à chaque audience! » Il est 17h30, le conseil ferme ses portes. ▀

GLOSSAIRE

► DÉPARTAGE

En cas de désaccord entre les conseillers au moment du délibéré, un magistrat du tribunal d'instance tranche le conflit.

► RADIATION

L'affaire est retirée du bureau de jugement. Cette sanction prise par le président de l'audience doit être motivée par écrit. La demande peut être réintroduite le mois suivant.