



Gazette de la Justice de Proximité

Tribunal judiciaire de Lisieux

DOSSIER SPECIAL JUSTICE PRUD'HOMALE

Immersion au coeur du conseil de prud'hommes de Lisieux: à la découverte d'une juridiction paritaire

Rencontre avec M. François Taudière, président, et M. Thierry Tirard, vice-président du CPH de Lisieux



Les juridictions prud'homales sont des juridictions spécialisées de première instance en droit du travail chargées de régler les litiges entre employeurs et salariés. Atypique en Europe, la justice prud'homale française est composée de magistrats non-professionnels issus du monde du travail qui jugent à parité entre le collègue employeur et le collègue salarié. Fruit de l'histoire sociale de la France, la justice prud'homale est au cœur des préoccupations quotidiennes des justiciables, le travail étant moteur de l'activité économique et sociale. Immersion au sein du conseil de prud'hommes de Lisieux. **p 3.**

Le mot de Mme Rolland, présidente, et de Mme Mienniel, procureur **p.2**



Edito

Le mot de Mme Rolland, présidente, et de Mme Mienniel, procureur **p.2**



L'ABC des référés

Présentation du service. **p.28**



Tout savoir sur les successions

Succès de la conférence. **p.35**

1

LE DEPARTAGE PRUD'HOMAL

Rétablir l'équilibre en cas d'impasse dans un litige. Rencontre avec le juge départiteur M. Richard Ouedraogo

Page 12

2

LE GREFFE DU CPH

Clé de voûte de la procédure. Rencontre avec Mme Isabel Bourgeois-Rovira et Mme Patricia Larue

Page 18

3

LE DÉFENSEUR SYNDICAL

Un auxiliaire de justice au service de la défense des salariés.

Entretien avec M. Pascal Chapelle

Page 24

L'EDITO

Le mot de Mme ROLLAND, présidente du TJ de Lisieux, et de Mme MIENNIEL, procureur de la République.



C'est avec grand plaisir que nous vous annonçons la publication du 12ème numéro de la *Gazette de la Justice de Proximité du Tribunal Judiciaire de Lisieux* un rendez-vous semestriel qui se veut le témoin des actions entreprises localement pour rapprocher la Justice des citoyens à l'aune des recommandations gouvernementales.

La justice civile est mise à l'honneur dans ce nouveau numéro.

Nous vous proposons notamment une plongée en immersion au cœur de la justice prud'homale, une justice spécialisée en droit du travail, dont le

fonctionnement fait figure d'exception en Europe. La justice prud'homale est en effet rendue par des magistrats non-professionnels, exerçant par ailleurs une activité professionnelle, qui apportent un regard de terrain sur le monde du travail, ce qui constitue un véritable atout pour une justice plus pragmatique au plus proche de l'intérêt des justiciables. Le paritarisme employeur-salarié au sein de la formation de jugement en fait sa singularité en Europe. En cas d'égalité de voix pour solutionner le litige, le juge départiteur, un magistrat professionnel, entre alors en action pour départager les voix et apporte sa vision plus théorique du droit lorsqu'un problème juridique se pose. Le greffe joue un rôle essentiel au cœur de cette juridiction pour assurer la continuité du service public de la Justice et des méthodes mises en place. Vous découvrirez également les missions qui incombent au défenseur syndical, un auxiliaire de justice indispensable qui œuvre à titre gratuit pour la défense des salariés.

Nous vous emmenons également au sein du service des référés du TJ de Lisieux où vous découvrirez l'abc de cette procédure civile d'urgence permettant au juge de prendre des mesures provisoires dans l'attente du jugement au fond.

Pour la deuxième année consécutive dans le cadre de sa politique d'accès au droit la juridiction a organisé une conférence thématique ouverte au public portant sur les modalités pratiques des successions. Avec plus de 90 participants d'horizons variés, cette conférence a remporté un vif succès. Le rendez-vous est pris pour l'année prochaine !

La juridiction a organisé la première édition de la journée nationale de la relation magistrats-avocats le 21 mars 2024. Cet événement a été l'occasion d'échanger sur des thématiques d'intérêt commun en vue de fluidifier les échanges entre le TJ et le barreau au bénéfice des justiciables.

Bonne lecture à tous !

Immersion au cœur du conseil de prud'hommes de Lisieux : à la découverte d'une juridiction paritaire

ENTRETIEN AVEC M. FRANÇOIS TAUDIÈRE, PRÉSIDENT, ET M. THIERRY TIRARD, VICE-PRÉSIDENT, DU CPH DE LISIEUX



De gauche à droite : Mme Isabel BOURGEOIS-ROVIRA, greffière ; M. Thierry TIRARD, vice-président ; M. François TAUDIÈRE, président du CPH de Lisieux.

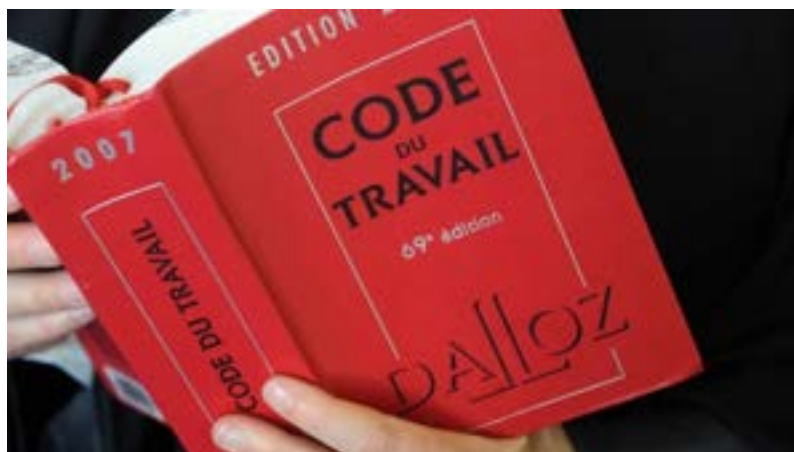
M. Thierry Tirard, président sortant, est vice-président du conseil de prud'hommes (CPH) de Lisieux depuis janvier 2024. Il appartient au collège salarié et siège au sein de la section industrie. En retraite progressive, il est salarié de la papeterie Hamelin (cahiers Oxford) à Caen où il est conducteur de ligne de fabrication de cahiers. M. Tirard a rejoint Force Ouvrière (FO) en 1989. Formé en droit du travail, il a exercé de nombreux mandats syndicaux au cours de ces 35 années d'engagement auprès de Force Ouvrière au sein de son entreprise: administrateur URSSAF, CARSAT, membre du Comité Economique et Social (CES), membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de son entreprise,

secrétaire du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHSCT). Il est actuellement coordinateur de branche cartonnage et articles de papeterie (CAP). Il a en outre été défenseur syndical pendant une dizaine d'années jusqu'en 2008 au CPH de Caen. En 2008 il a rejoint le CPH de Lisieux comme conseiller prud'homal dont il a été quatre fois président. M. Tirard est secrétaire de l'union locale FO de Lisieux depuis 2012 où il tient des permanences juridiques. A titre bénévole il est trésorier-adjoint de l'association « Les Bouchons du Cœur » qui collecte et recycle des bouchons en liège et synthétiques. Il est également président de l'Association Force Ouvrière des Consommateurs du Calvados (AFOC 14) et délégué Harmonie Mutuelle.

M. François Taudière, vice-président sortant, préside le CPH depuis janvier 2024. Il appartient collège employeur et siège au sein de la section industrie. M. Taudière a été directeur d'une entreprise de construction bois pendant plusieurs années. En 2011, il crée une entreprise de charpente puis part en retraite en 2018. Tiré au sort aux assises de Caen en 1997 en tant que juré, il a découvert le monde judiciaire et a souhaité s'investir dans l'action de la Justice qui le passionne. Il est devenu conseiller prud'homal en 2002, fonction qu'il exerce depuis une vingtaine d'années, successivement pour les organisations patronales Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME), Fédération Française du Bâtiment (FFB) et MEDEF. A titre bénévole, il préside l'association Biomasse Normandie réalisant des travaux de R&D et chargée de promouvoir la valorisation énergétique des déchets par la biomasse.

Une juridiction paritaire de proximité spécialisée en droit du travail atypique en Europe

Le conseil de prud'hommes est une juridiction civile de première instance spécialisée en droit du travail. Il est composé à parité de représentants du collège salarié et du collège employeur. La singularité de la justice prud'homale réside dans la composition de la formation de jugement constituée de juges qui ne sont pas des professionnels du droit mais des actifs du monde du travail. Ils sont désignés depuis 2016 par arrêté conjoint du Ministère de la Justice et du Ministère du Travail sur proposition de leurs pairs pendant quatre ans (auparavant élus au suffrage universel direct). Le conseil de prud'hommes est une juridiction de proximité : il existe au moins un CPH par ressort de tribunal judiciaire. Au total, la France comptabilise 211 CPH, dont sept dans les départements d'outre-mer, et cinq tribunaux de travail dans les collectivités d'outre-mer. La justice prud'homale est compétente pour connaître des litiges entre employeurs et salariés nés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail de droit privé. Il comprend cinq sections, outre la section des référés, qui traitent les affaires relevant d'une branche d'activité spécifique. « *La justice prud'homale exercée par des magistrats non-professionnels est une justice atypique en Europe. Nos voisins font appel à des magistrats de carrière ou pratiquent l'échevinage associant des magistrats professionnels aux magistrats non-professionnels* », spécifie le vice-président du CPH de Lisieux, M. Tirard.



Organisation, composition et gouvernance du CPH

Le CPH de Lisieux est composé de 52 conseillers dont sept postes vacants. « *A l'origine il y avait 80 conseillers mais suite aux réformes successives, le nombre a été réduit à 52* », explique M. Tirard. Le nombre de postes de conseillers est déterminé dans chaque juridiction en fonction de l'activité économique locale (en fonction du nombre d'affaires) et de la représentativité des organisations professionnelles et syndicales. Les schémas sont revus tous les quatre ans avec l'établissement d'un quota de conseillers. Chaque CPH est composé de cinq sections autonomes, présidées par un président et un vice-président, qui traitent les affaires relevant d'un secteur d'activité spécifique ou la fonction de cadre d'un salarié : agriculture, industrie, commerce, encadrement, activités diverses (santé, services, particuliers employeurs, bureaux d'études et d'ingénierie...). Le CPH comprend en outre une formation de référés pour juger les affaires urgentes. A Lisieux la section agriculture fermée pendant deux ans, en raison d'un nombre insuffisant de candidats pour le collège employeur, vient de rouvrir en 2024. Les dossiers étaient alors jugés au CPH de Caen. « *La difficulté est que les conseillers peuvent être amenés à juger leur voisin dans un petit ressort ce qui complexifie la recherche de candidats pouvant se trouver dans une situation de conflit d'intérêts* », précise le président du CPH de Lisieux, M. Taudière.

« *Le président et le vice-président assurent la gouvernance du CPH* », indique M. Taudière. Cette présidence est alternée chaque année entre le collège employeur et le collège salarié au moyen de l'organisation d'une élection au sein des deux collèges lors des assemblées générales. A cette occasion sont également élus les présidents et vice-présidents de chaque section autonome (ainsi que leurs suppléants). Le président assure l'organisation du CPH et son animation. Il veille à la discipline intérieure de la juridiction. Il est secondé par le

vice-président dans cette mission de pilotage. Il est responsable de la gestion des conseillers et rend compte de l'activité du CPH devant les chefs de la cour d'appel.

Les conseillers prud'homaux : des magistrats non-professionnels issus du monde du travail

Les conseillers prud'homaux ne sont pas des professionnels du droit, ce sont des personnes issues monde du travail appartenant soit au collège employeur soit au collège salarié. Auparavant élus au suffrage universel direct par leurs pairs, ils sont depuis 2018 désignés par arrêté ministériel conjoint du travail et de la justice sur proposition des organisations syndicales et professionnelles auxquelles ils appartiennent. « *Cela donne une reconnaissance aux interlocuteurs syndicaux qu'il y a dans nos métiers. C'est une bonne chose que les représentations syndicales et patronales aient le pouvoir de présenter des gens* », éclaire M. Taudière. Les élections organisées en mairie supportaient également un certain coût d'organisation et étaient peu suivies avec des taux d'abstention élevés.

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron, a introduit des réformes statutaires de la justice prud'homale. Les obligations déontologiques et disciplinaires des conseillers ont été renforcées afin de garantir leur indépendance, leur impartialité et leur intégrité. Cette loi a en outre créé une commission nationale disciplinaire devant laquelle les conseillers doivent répondre si leurs agissements ne sont pas conformes à la déontologie et pouvant prononcer des sanctions pouvant aller jusqu'à l'interdiction d'exercer. « *Nous avons des lignes directrices très fortes à suivre par exemple pour ne pas violer le secret des délibérations. La position du conseiller doit être la sienne et pas celle de son syndicat. Tout mandat impératif est proscrit, pour préserver l'indépendance du conseiller* », commente le président du CPH. Autrement dit le conseiller ne peut pas recevoir de pressions ou d'instructions de son syndicat dans l'exercice de ses fonctions juridictionnelles pour influencer sur sa décision et par exemple le menacer de ne pas le reconduire dans ses fonctions. Un syndicat ne peut pas imposer à un conseiller sa manière de juger et contourner son indépendance. « *Depuis cette année, le président du CPH doit recevoir une fois par an les différents conseillers en entretien pour leur rappeler les principes déontologiques et les sensibiliser sur les conflits d'intérêts* », ajoute M. Tirard.

Cette loi a également renforcé l'obligation de formation initiale et continue des conseillers. La formation initiale sous l'égide de l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM) permet de former les conseillers issus du monde du travail à l'organisation judiciaire, à la déontologie, au procès au CPH et à la méthodologie de rédaction des jugements. Cette formation sur cinq jours vise à professionnaliser les conseillers. Les conseillers doivent en outre suivre une formation continue financée par l'Etat. Ces formations sont assurées par des organismes publics (instituts du travail) ou par des organismes privés dépendant des organisations syndicales et professionnelles. « *Ces formations sont beaucoup plus techniques, nous pouvons par exemple choisir des modules concernant la mise en état, le délibéré, la police de l'audience, la rédaction de jugements* », indique M. Taudière.

En tant que professionnels du monde du travail, les conseillers sont indemnisés pour leur participation à la justice prud'homale. Cette indemnisation est différenciée selon le collège d'appartenance. Pour les conseillers salariés, pendant leur temps de travail en entreprise, leur salaire est maintenu. En dehors de leur temps de travail, ils perçoivent une indemnisation dont le taux de vacation horaire est depuis 2024 de 12 € bruts (contre 8,4 € bruts auparavant). Les conseillers issus du collège employeur sont rémunérés à un taux de

vacation horaire de 12 € bruts avant 8h00 et après 18h00. Ils perçoivent une indemnisation double pendant leurs horaires d'activité (soit 24 € bruts), mais sans maintien de salaire.

La compétence du CPH : traiter les litiges individuels nés d'un contrat de travail de droit privé

Le CPH est compétent en matière de droit du travail pour connaître des litiges qui surviennent entre employeurs et salariés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail de droit privé. Les litiges peuvent en outre porter sur l'exécution des obligations (légales, conventionnelles, réglementaires ou contractuelles) issues du contrat de travail.

Le CPH peut également connaître des litiges qui surviennent dans certains services publics lorsque le personnel exerce sous contrat de droit privé mais effectue une mission de service public (EDF/GDF, établissements hospitaliers privés, CPAM, France Travail, URSSAF...). Les personnes travaillant dans un Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC) relèvent également de la compétence des CPH.



Le CPH est par ailleurs compétent en matière de litiges qui surviennent entre salariés d'une même entreprise pouvant par exemple concerner des faits de harcèlement (moral ou sexuel) dans le cadre d'une demande d'indemnisation du salarié victime au titre de la réparation du préjudice subi. « *Il peut y avoir une procédure au pénal concomitante, dans ce cas de figure nous attendons généralement le retour pour avoir des preuves, mais nous n'y sommes plus contraints depuis deux ans* », indique M. Tirard. Les litiges peuvent concerner les congés payés, les salaires, les primes, le paiement des heures supplémentaires, les promesses d'embauche non tenues...

« *La plupart des litiges qui nous sont soumis portent sur une rupture du contrat de travail dans le cadre d'une contestation du motif de licenciement et la demande d'indemnités afférentes* ». A l'échelle nationale 95% des litiges sont liés à la rupture du contrat de travail et 5% concernent les conflits entre salariés. « *Nous avons également beaucoup de prises d'acte d'une rupture du contrat de travail. Lorsque le salarié considère que l'employeur ne respecte pas son engagement contractuel, par exemple si les missions ont été modifiées ou les conditions de sécurité ne sont pas réunies, il peut prendre acte de la rupture du contrat de travail qui est rompu immédiatement, il arrête de travailler, le CPH devra alors apprécier la requalification en licenciement ou en démission* », précise M. Taudière, « *la prise d'acte est risquée, il faut avoir les bons arguments et on n'est pas sûr de toucher son chômage en fin de procédure* ». « *Nous traitons également les résiliations judiciaires du contrat de travail, lorsque le salarié considère que son employeur ne respecte pas ses obligations contractuelles, il demande au CPH de rompre son contrat de travail, mais dans l'attente de la décision il continue de travailler* », ajoute M. Tirard.

Pour les procédures urgentes de référés, les prud'hommes peuvent être amenés à statuer sur la délivrance d'un bulletin de paye, de l'attestation pôle emploi, la réintégration d'un salarié protégé, la suspension des effets d'une sanction disciplinaire, l'inaptitude d'un salarié, le versement des salaires... « *C'est l'urgence et l'évidence et il ne faut pas que ce soit contestable* », précisent les président et vice-président.

L'introduction en 2008 de la rupture conventionnelle par la Loi portant modernisation du marché du travail a occasionné une baisse du contentieux lié à la rupture d'un contrat de travail. Les saisines du CPH concernent depuis lors des contentieux beaucoup plus conflictuels. Depuis la promulgation de la loi, le nombre de licenciements a en effet diminué, l'employeur et le salarié mettent fin à l'amiable au contrat de travail sans que le salarié ne perde ses droits au chômage.

Le CPH n'est pas compétent en matière de litiges collectifs (exercice du droit de grève...) qui relèvent du tribunal judiciaire. Le contentieux de la sécurité sociale dépend quant à lui du pôle social du tribunal judiciaire (indemnisation des accidents du travail, de la maladie professionnelle...). « *Lorsque la responsabilité de l'employeur est engagée en cas de manquement à son obligation de sécurité, le litige relève du CPH pour le non-respect de la réglementation du Code du travail, sinon c'est le pôle social qui est compétent* », souligne M. Tirard

Le fonctionnement de la justice prud'homale : la conciliation comme préalable obligatoire

« *La conciliation est l'essence même des prud'hommes, nous incitons les parties à se concilier car à l'issue d'un jugement en l'absence de conciliation, celui qui paye souffre beaucoup plus* », souligne M. Taudière, le président du CPH de Lisieux. La conciliation est en effet une tradition historique propre aux prudhommes. La devise des prudhommes gravée initialement au revers de la médaille portée par les conseillers à l'audience « *servat et conciliat* », servir et concilier, le rappelle. Toute saisine du CPH implique une phase de conciliation obligatoire, renforcée par la loi Macron de 2015, via un passage au Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO) présidé par un conseiller employeur et un conseiller salarié. Le BCO essaie d'inciter les parties à trouver une solution amiable à leur litige. Cette étape est obligatoire (à l'exception de certains litiges). Si aucune solution n'est trouvée l'affaire est renvoyée à une date ultérieure à un Bureau de Jugement (BJ), dans sa formation normale (sauf exceptions) composée de deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés, chargés de trancher le litige. En raison de la nature conflictuelle des litiges liée essentiellement au licenciement depuis l'introduction de la rupture conventionnelle, la conciliation tend néanmoins à se marginaliser en dépit de sa vocation historique.

Le bureau de jugement est là pour trancher le litige lorsque la conciliation a échoué. « *Le président d'une audience veille à la discipline de l'audience, au bon respect de la procédure, s'assure du bon déroulement de l'audience, c'est également lui qui rédige le jugement sur la base des notes d'audience, des pièces des parties et du délibéré avec les conseillers assesseurs* », explique M. Tirard. « *Ce sont les présidents et vice-présidents et leurs suppléants des différentes sections qui ont la charge de la présidence de l'audience et de la rédaction des jugements. S'agissant du bureau de conciliation et d'orientation, tous les conseillers peuvent tenir des présidences* ». « *Un tiers des conseillers rédige* », conclut M. Taudière.



FOCUS : La médaille des conseillers prud'homaux



A la différence des magistrats professionnels, les conseillers prud'homaux ne portent pas une robe d'audience mais une médaille conformément à l'article D1442-25 du Code du travail. Cette médaille est en bronze doré pour le président du CPH et à l'audience pour le président du bureau de jugement, et en bronze argenté pour les conseillers assesseurs. Cette médaille est attachée à un ruban rouge et bleu. Une Marianne de profil est représentée sur l'avant de la médaille avec la mention République française. Le revers de la médaille est personnalisable. Autrefois il portait l'inscription latine « *servat et conciliat* », la devise du conseiller prud'homme « *servir et concilier* ». Le port de la médaille est obligatoire à l'audience.

Le rôle de la cour d'appel : juridiction d'appel de la justice prud'homale et contrôle de l'activité des CPH

En première instance, la justice prud'homale incombe à des magistrats non-professionnels issus de l'économie locale. En appel, ce sont uniquement des magistrats professionnels qui juge les affaires. Si le taux d'appel en matière prud'homale est élevé à l'échelle nationale environ 63% en 2020, il était d'environ 25% à Lisieux en 2023, reflet de l'efficacité du fonctionnement local. Le taux élevé à l'échelle nationale s'explique par la complexité d'un contentieux de plus en plus conflictuel. Les cours d'appel sont également responsables du pilotage de l'activité des CPH de leur ressort et s'assurent de leur bon fonctionnement. Elles peuvent également intervenir en cas de manquement à la déontologie et à la discipline et peuvent procéder à des inspections. « La cour d'appel de Caen organise deux réunions annuelles, l'une avec le président, le vice-président et le greffier de chaque CPH de son ressort et l'autre avec tous les CPH réunis pour évoquer l'activité et notamment les problématiques liées au greffe », indique M. Tirard.

Une activité locale dynamique et efficace

« D'une manière générale nous constatons une baisse des nouvelles saisines des suites de l'introduction de la rupture conventionnelle en 2008 qui a permis d'alléger la charge des CPH, seules les affaires vraiment conflictuelles arrivent donc au conseil de prud'hommes», explique M. Taudière. Le CPH de Lisieux a enregistré une hausse de 63% des nouvelles saisines en 2023 par rapport à 2022 avec 223 nouveaux dossiers. La section commerce représente 26% des nouvelles affaires, suivie des référés (24%) et de la section activités diverses (18%). Le nombre d'affaires terminées a chuté de -28% à 163 en 2023, corrélé à la baisse des saisines du CPH enregistrée en 2022. Localement, entre la phase de conciliation/ mise en état, le jugement, et le rendu du délibéré, une affaire est en moyenne jugée sous 12 mois contre 16 mois à l'échelle nationale (chiffre de 2021).

« Nous enregistrons localement un taux d'appel de l'ordre de 25%, identique en formation paritaire qu'en départage prudhommal, ce qui est un très bon chiffre par rapport à la moyenne nationale de 63% d'autant plus que peu de décisions sont infirmées par la cour d'appel », poursuit le président du CPH.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES	2021	2022	2023	2022/2023
Affaires en cours au 01/01 (a)	331	306	215	-29,7 %
Nouvelles affaires (b)	229	137	223	62,8 %
Affaires terminées (c)	254	228	163	-28,5 %
Affaires en cours au 31/12 (a+b-c)	306	215	275	27,9 %
Durée moyenne affaires terminées (en mois)	15,1	14,4	12	-16,7 %



A l'issue du délibéré d'un bureau de jugement, lorsque les conseillers n'ont pas réussi à se mettre d'accord par un vote à la majorité absolue, le dossier part en départage prud'homal. L'audience de départage pratique l'échevinage et associe un juge départiteur professionnel (un magistrat du siège du tribunal judiciaire) qui permettra de départager les voix au sein de formation de jugement composée de quatre conseillers. Le faible nombre de départages est également un marqueur de l'efficacité d'une juridiction prud'homale. Au CPH de Lisieux, en 2023, 16 dossiers sont partis en départage prud'homal soit un taux de départage des affaires terminées de 9,8% relativement faible. (voir l'article p. 12 sur le départage prud'homal).

Vers un renforcement des relations avec les professions juridiques et judiciaires

Le greffe est la pièce maîtresse de la juridiction prud'homale dont il assure la continuité aux côtés des conseillers issus du monde du travail qui exercent leurs fonctions prud'homales à temps partiel et sont renouvelés fréquemment. « *Le rôle du greffe est essentiel, il est garant de la procédure. Son aide est précieuse pour les conseillers qui ne sont pas des spécialistes du droit* » souligne François Taudière. « *Nous avons eu un greffe très solide notamment avec Mme Patricia Larue qui a été greffière pendant une trentaine d'années au CPH de Lisieux. Lorsqu'un jugement ne semblait pas tenir juridiquement parlant, Mme Larue savait donner son avis sur l'application de la loi dans notre décision sans pour autant donner son avis sur la décision en elle-même. Les greffières qui ont suivi, Mme Vanessa Troadec, et désormais Mme Isabel Bourgeois-Rovira, ont su parfaitement prendre le relais. Avec l'arrivée d'une secrétaire sur le poste vacant depuis un an, la relève est désormais assurée* ».

Les tribunaux judiciaires participent à la justice prud'homale à travers le départage. Conseillers et juge départiteur entretiennent ainsi le contact. « *Nous entretenons de très bons rapports avec le juge départiteur M. Ouedraogo avec qui nous échangeons fréquemment et qui est très pédagogue et à l'écoute. Ceci est très formateur pour les conseillers. Nous allons travailler à la mise en place de réunions pour échanger sur les bonnes pratiques professionnelles, sur des points de droit précis pour savoir comme les interpréter* », souligne M. Taudière.

Les relations avec le barreau de Lisieux sont amenées à se développer. « *Cette année nous allons travailler avec Maître Sebire, la nouvelle bâtonnière du barreau de Lisieux, afin de renforcer les bonnes pratiques en matière de respect de la mise en état, de gestion du temps de parole à l'audience, de pratique du renvoi. Nous avons déjà mis fin à la pratique qui consistait à renvoyer systématiquement l'affaire trois fois pour que les avocats aient le temps de préparer leur dossier, cela permet de réduire les délais vis-à-vis du justiciable* », précise Thierry Tirard.

Les bénéfices d'une justice prud'homale paritaire : l'apport d'une connaissance économique de terrain

Le paritarisme de la juridiction prud'homale est historique. Le fait que des professionnels du monde du travail participent à l'œuvre de la justice prud'homale confère une légitimité à l'institution par leur connaissance des secteurs d'activité. Les conseillers de chaque section autonome exercent leur profession dans le secteur d'activité de la section à laquelle ils sont rattachés (commerce, industrie...). Ils apportent ainsi une connaissance du contexte économique et social local. « *Nous apportons la connaissance de l'entreprise et de son environnement social* », explique M. Taudière. « *Les parties au procès sont jugées par des hommes et des femmes qui connaissent le monde du travail et de l'entreprise* » ajoute M. Tirard. Les conseillers mettent ainsi leur temps et leur savoir au service de la société.

Les conseillers prud'homaux sont en outre de mieux en mieux formés au droit, à la procédure, et à la déontologie. La pratique de l'échevinage en départage permet de juger des affaires plus techniques et complexes en matière juridique.

Les défis de la justice prud'homale : problèmes de recrutement, difficultés d'accès au droit, conciliation marginalisée, moyens matériels limités.



Le recrutement des conseillers prudhommaux, renouvelés tous les quatre ans depuis 2018, reste problématique. « Si avant il n'y avait pas de limite d'âge pour être conseiller, désormais elle est fixée à 75 ans. Par ailleurs un conseiller ne pourra plus faire plus de cinq mandats sur le même CPH, il devra candidater dans un CPH voisin »,

explique Thierry Tirard. « Nous peinons à trouver des candidats. Ces nouvelles dispositions prévues par la Loi d'orientation et de programmation du Ministère de la Justice 2023-2027 sont un frein au recrutement alors qu'avec l'ancienneté nous acquérons de l'expérience, notamment en matière de rédaction de jugements ».

En outre le recrutement des conseillers s'est complexifié avec l'obligation d'appliquer la parité hommes-femmes, notamment au sein du collège employeur. « La parité hommes-femmes est difficile à respecter dans le collège employeur car malheureusement il y a peu de femmes chefs d'entreprise, donc on contourne cette difficulté en demandant à des entreprises de nommer des salariées dans le collège employeur, généralement des directrices de ressources humaines. Nous pouvons nous retrouver à avoir des délibérés qui se font avec trois voire quatre salariés », explique François Taudière, « c'est autorisé par la cour d'appel, mais c'est une problématique à terme car ce n'est pas dans l'esprit de la justice prud'homale ». Pour inverser cette tendance, les recrutements de conseillers doivent être plus ouverts, plus locaux, tant pour les salariés que pour les employeurs.

Le CPH doit être une juridiction de proximité accessible aux justiciables. « Dans le milieu agricole, un salarié ne va pas se déplacer à Caen, il n'a pas le temps, il faut maintenir les CPH y compris dans les petits ressorts pour rendre une justice au plus près du justiciable », selon M. Tirard, « en plus il faut qu'il fasse les démarches pour trouver un avocat, les gens ne sont pas syndiqués dans le milieu agricole ce qui ne facilite pas les choses.... ». L'accessibilité ne doit pas être uniquement envisagée sous l'angle de la proximité géographique mais aussi en termes d'accompagnement et d'accès à l'information. « Souvent le greffe du CPH se charge de fournir des conseils de procédure aux justiciables qui se trouvent démunis face aux arcanes procéduraux d'une justice prud'homale qui se formalise de plus en plus, mais ce n'est pas le rôle du greffe ». Les justiciables les plus modestes ne sont pas tous au fait de leurs droits en matière d'aide juridictionnelle, de recours au défenseur syndical...Le rapport d'information du Sénat sur la justice prud'homale de 2019 suggère que cet accompagnement des justiciables dans leurs démarches au prud'hommes pourrait être amélioré dans le cadre de la politique d'accès au droit confiée au Conseil Départemental de l'Accès aux Droits (CDAD) auquel les présidents et vice-présidents de CPH pourraient être associés. L'accès à l'information pourrait être renforcé dans les Maisons de Justice et du Droit (MJD) ou les point-justice.

Si la conciliation est une pratique prud'homale historique elle est aujourd'hui peu pratiquée. « La rupture conventionnelle est une forme de conciliation extra-judiciaire qui se fait en amont du procès, ce qui peut expliquer la baisse de la conciliation aux prud'hommes. La conciliation n'est malheureusement pas une solution naturelle pour beaucoup de justiciables alors qu'elle devrait l'être », selon M. Taudière. « Aujourd'hui les conseillers ne sont pas suffisamment formés à la conciliation. Cette pratique pourrait être approfondie dans le cursus de formation de l'ENM.

Par ailleurs dans le cadre de l'aide juridictionnelle, le barème de rétribution des avocats pourrait être majoré en cas de réussite d'une conciliation pour les encourager vers ce mode amiable de règlement des différends ».

Bien que participant à l'exercice de la justice, les conseillers prud'homaux disposent de moyens informatiques et matériels limités. Travaillant à distance, ils sont contraints d'utiliser leur propre matériel informatique. Ils disposent d'un ou deux postes informatiques disponibles au sein du CPH, mais l'accès à l'intranet du ministère ainsi qu'aux différentes ressources documentaires est restreint. « Nous ne pouvons pas utiliser le WiFi Justice non plus ». Seuls le président et le vice-président du CPH disposent d'un email en @justice.fr ce qui à l'heure de la dématérialisation des procédures dans le cadre du plan de transformation numérique du Ministère de la Justice est problématique.

Sources :

- Sénat, *La justice prud'homale au milieu du gué*, Rapport d'information n° 653 de Mmes Agnès CANAYER, Nathalie DELATTRE, Corinne FÉRET et Pascale GRUNY, fait au nom de la commission des affaires sociales et de la commission des lois, juillet 2019.
- Cour des comptes, *Observations définitives. Les conseils de prud'hommes*, juin 2023.



FOCUS : Aux origines de la justice prud'homale

Les juridictions prud'homales contemporaines trouvent leur origine dans les conseils de prud'hommes de Paris institués en 1296 sous le règne de Philippe le Bel pour régler les litiges entre commerçants et marchands qui fréquentaient les foires et marchés. Certaines villes maritimes, telles que Marseille, avaient constitué des conseils de prud'hommes de pêcheurs, d'une origine bien plus ancienne située vers le XVème siècle, destinés à juger les litiges en matière de pêche maritime entre marins. Sous l'Ancien Régime, ces juridictions avaient un fonctionnement corporatiste, différent des institutions contemporaines. Après la Révolution, la loi Le Chapelier de 1791 supprimant les corporations a bouleversé le fonctionnement des juridictions prud'homales. Elles ont été réintroduites par Napoléon Ier avec la création du conseil des prud'hommes de Lyon en 1806 en s'inspirant des tribunaux favorisant la conciliation entre les fabricants de soie et les ouvriers tisserands lyonnais. Le principe du paritarisme entre employeurs et salariés a été introduit en 1848. Ces instances se sont multipliées dans les villes industrielles françaises puis ont évolué au cours des XIXème et XXème siècles pour s'institutionnaliser dans le paysage industriel français et devenir des instances juridictionnelles à part entière. En 1979 la loi Boulin généralise l'institution sur tout le territoire national. Aujourd'hui il existe 211 conseils de prud'hommes dans toute la France.



Le départage prud'homal : une formation de jugement échevinée pour rétablir l'équilibre en cas d'impasse dans un litige en droit du travail

ENTRETIEN AVEC M. RICHARD OUEDRAOGO, JUGE DÉPARTITEUR

Méconnu du grand public, le départage prud'homal est une formation de jugement permettant de mettre fin aux situations de blocage en cas de partage de voix au sein de la juridiction prud'homale paritaire en matière de litiges liés au droit du travail. La pratique de l'échevinage associant un magistrat de carrière aux conseillers prud'homaux qui sont des juges non-professionnels, comme solution de recours en cas de désaccord au sein de la formation de jugement initiale, fait figure d'exception en Europe. Lors de l'audience de départage, le juge départiteur veille à l'équité des débats et permet de jouer le rôle d'arbitre pour trancher le litige dans le respect des règles de droit.



M. Ouedraogo, juge départiteur, entouré des quatre conseillers prud'homaux.

M. Richard Ouedraogo est docteur en droit de l'Université Paris 8. Après avoir soutenu sa thèse en 2012 en droit des personnes et de la famille, thèse publiée en 2014, il a d'abord entamé une carrière d'enseignant-chercheur à la faculté de droit de l'Université Paris 8. Il enseignait les matières de droit civil, de droit des personnes et de la famille, de droit patrimonial et de droit international privé. Il a ensuite effectué deux années de post-doctorat à l'Université

de Sherbrooke, au Québec, en tant que chercheur associé. Recruté sur titre, M. Ouedraogo a intégré l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM) en janvier 2018 en tant qu'élève-magistrat. Il a rejoint le tribunal judiciaire de Lisieux à la fin de sa formation, en septembre 2020, et y occupe depuis lors un premier poste de juge non spécialisé en charge du contentieux civil (procédures écrite et orale et en chambre du conseil), des fonctions de juge de l'exécution en matière de saisie immobilière et du départage prud'homal. M. Ouedraogo assure en outre la présidence des audiences de procédures collectives. Dans le cadre du service général, il est assesseur aux audiences correctionnelles et de comparution immédiate, outre les permanences instruction et application des peines les week-ends, et siège occasionnellement aux assises et à la cour criminelle départementale. M. Ouedraogo est également formateur à l'ENM depuis 2022. Il anime à ce titre les ateliers destinés aux nouveaux conseillers prud'homaux ; dans ce cadre, il a été amené à se déplacer à Brest, Lille et Paris.

Le juge départiteur, juge de l'équilibre et de l'arbitrage

Le paritarisme régit le fonctionnement de l'institution prud'homale composée à égalité de représentants du collège employeur et du collège salarié, ce qui peut conduire à des situations de blocage en cas de partage des voix. La pratique de l'échevinage consistant à associer un magistrat de carrière à des magistrats non-professionnels pour régler des situations de désaccord au sein d'une formation de jugement paritaire de première instance est une singularité juridictionnelle française. Le juge départiteur, initialement un juge de paix, a ainsi été institué au début du XX^{ème} siècle pour mettre fin aux impasses qui pouvaient résulter de ce fonctionnement paritaire de l'institution.



A l'issue d'une audience du bureau de jugement et après la phase de conciliation, les conseillers prud'homaux se prononcent sur l'affaire qui leur est soumise à la majorité des voix. Cependant en cas de partage de voix, c'est-à-dire lorsque le délibéré aboutit à une égalité de voix des conseillers, le dossier est renvoyé à une audience dite de départage prud'homal, présidée par un magistrat du siège désigné par le président du tribunal judiciaire, le juge départiteur. « *La procédure de départage s'ouvre lorsqu'à l'issue de l'audience en bureau de jugement les quatre conseillers prud'hommes ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la solution du litige, ce qui aboutit à une égalité des voix. Le juge départiteur est alors là pour faire basculer la majorité dans un sens comme dans l'autre* », explique Richard Ouedraogo, juge départiteur.

« *Le motif du partage des voix n'est pas défini par la loi. Cela peut résulter aussi bien d'une divergence d'opinions des conseillers sur une appréciation purement factuelle, ou bien d'une difficulté juridique dans le cadre de l'application de la règle de droit. S'agissant de points de vue divergents sur des faits, par exemple, si l'on reproche à un salarié d'avoir commis une faute grave consistant en un vol dans le cadre de son activité, certains conseillers peuvent considérer au vu des pièces du dossier et des témoignages que le vol est établi, d'autres non* ».

La procédure de départage : dégager une majorité pour dénouer une situation de blocage

Après une phase de conciliation et une audience, lorsque le bureau de jugement ne parvient pas à dégager une majorité, l'affaire est renvoyée à une audience de départage prud'homal. « *Cette audience doit intervenir un mois après l'audience du bureau de jugement, selon les textes. En général on accorde le renvoi aux avocats pour qu'ils préparent leurs dossiers. En pratique, je fixe, en accord avec le greffe, des dates d'audience de départage tous les deux mois, ces dates étant également connues des conseillers prud'homaux ; ces audiences peuvent concerner l'ensemble des sections du CPH - industrie, commerce, activités diverses, agriculture ou encadrement* », explique le magistrat.

En amont de l'audience, le juge prend connaissance du dossier, ensuite il entend les conseillers lors du délibéré, à l'issue de l'audience. Il échange alors avec eux sur ce qu'il pense être la solution en droit. « *Je les entends, je leur dis ce que je pense être la solution, et puis c'est à la majorité des voix que la solution se dégage. C'est important de rester dans l'esprit de la justice prud'homale. Etant donné que je me charge de la rédaction du jugement, il est important d'aboutir à un consensus, et de faire preuve de pédagogie* ».

L'audience de départage se tient avec les quatre conseillers du bureau de jugement initial ayant conduit au partage de voix qui siègent aux côtés du juge départiteur. En cas d'absence, des suppléants siègent. « *Lorsque la formation est complète, on délibère tous les cinq et la décision est prise à la majorité, c'est alors ma voix qui fait la différence. Il se peut que l'audience de départage se tienne en formation incomplète car certains conseillers manquent* ».

à l'appel et n'ont pas pu être suppléés. Dans ce cas, le code du travail prévoit que le juge départiteur statue seul après avoir recueilli les avis des conseillers présents. En effet lorsque les conseillers du bureau de jugement ne peuvent pas venir, ils doivent en principe désigner leurs suppléants, s'ils ne le font pas, le président de section désigne des conseillers lorsqu'il y a besoin d'un remplacement. Mais parfois, il n'y a pas de solution de dernière minute. », précise M. Ouedraogo.

L'audience de référé, pour les procédures les plus urgentes, peut également faire l'objet d'un départage. La formation de jugement en référé est composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur. L'audience de départage doit se tenir au plus tard dans un délai de quinze jours après l'audience de référé. En départage, le juge départiteur préside donc aux côtés des deux conseillers. « Depuis que je suis à Lisieux, cela m'est arrivé une seule fois de statuer en référé, au sujet de l'appréciation des primes COVID accordées à certains salariés et pas à d'autres dans le secteur de la santé et de la difficulté d'interprétation des ordonnances adoptées en 2020 pour faire face à la crise sanitaire ».



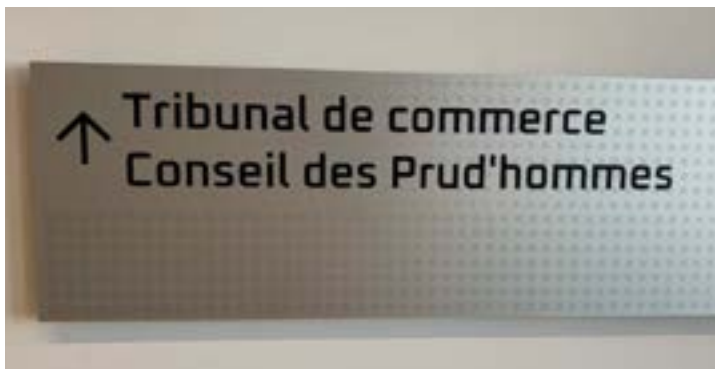
Entretenir des relations cordiales entre le CPH et le tribunal judiciaire : la clé de voûte du bon déroulement du départage

La mise en place d'une organisation réfléchie et concertée entre le conseil de prud'hommes et le tribunal judiciaire est essentielle pour le bon fonctionnement de l'institution et le bon déroulement de l'activité de départage. « Les relations avec les conseillers prud'hommes sont très bonnes à Lisieux. Il est essentiel que les relations soient constructives afin que le départage se déroule dans de bonnes conditions. Si les positions des conseillers peuvent être crispées avant l'audience de départage, une fois que je leur explique certains points qu'ils avaient du mal à appréhender juridiquement, il y a le plus souvent un consensus qui se dégage à l'issue du délibéré et nous nous entendons globalement sur les solutions retenues ».

Le juge départiteur veille ainsi à l'équilibre des débats au cours de l'audience. « Lors de l'audience de départage, je veille à ce que l'on respecte l'équité dans les débats. En général, les conseillers arrivent avec un point de vue prédéterminé sur l'affaire, je remets donc tous les débats à plat et veille à ce que les questions posées à l'audience ne soient pas orientées pour assurer des débats sereins et un procès équitable, conformément aux exigences de la CEDH. Il ne faut pas que la décision soit pressentie à l'audience. Le pré-jugement est proscrit. Les conseillers doivent écouter les avocats et leurs parties. Il est important également de cadrer l'audience pour s'assurer d'un temps de parole équitable et raisonnable dans le respect du contradictoire ». C'est le juge départiteur qui est chargé de rédiger la décision, qui doit être motivée. Pour les dossiers les plus complexes, la rédaction peut prendre deux à trois jours, pour les plus simples, une seule matinée suffit en général.

Le greffe est le pilier organisationnel de la juridiction prudhommale et assure la continuité de l'institution. « Le greffe joue un rôle central. Il est indispensable de bénéficier du regard juridique du greffe sur les affaires qui sont soumises à la juridiction prud'homale constituée de magistrats non-professionnels afin d'éviter des requêtes en omission de statuer, en rectification d'erreur matérielle ou en interprétation, et de faire gagner du temps au justiciable », ajoute M. Ouedraogo.

Les réformes successives de la justice prudhomale : vers une amélioration du fonctionnement de l'institution



Ces dernières années, la justice prud'homale a connu de nombreuses réformes. Outre l'introduction de la rupture conventionnelle en 2008, la réforme du statut des conseillers et de la procédure (Loi Macron de 2015), les ordonnances travail de 2017 (issues de la Loi Macron) ont introduit un encadrement des indemnités prud'homales que l'employeur peut être condamné à verser au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L. 1235-3 du Code du travail). Le « barème Macron » permet de fixer et d'encadrer les indemnités minimales et maximales de licenciement

en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise s'il ne peut pas être réintégré à l'entreprise. Cette mesure a été introduite pour limiter le recours au départage prud'homal et le taux d'appel en vue de renforcer l'efficacité de la justice prud'homale. En effet, fréquemment, les conseillers ne parvenaient pas à se mettre d'accord sur le montant des indemnités, ce qui conduisait au renvoi en départage. « Depuis la mise en place du barème Macron, moins de dossiers liés au montant des indemnités de licenciement arrivent en départage prud'homal, les dossiers en départage sont globalement plus complexes, avec par exemple des situations de discrimination ou de harcèlement au travail », explique M. Ouedraogo.

Les ordonnances travail de 2017 ont également réduit le délai de prescription pour contester un licenciement. Initialement fixé à 30 ans, le délai de prescription a été réduit à cinq ans en 2008, puis deux ans en 2013 et désormais un an. Cette réduction progressive du délai de prescription a été introduite pour alléger la charge des CPH et réduire le volume du contentieux. Un projet de loi du gouvernement envisage de réduire ce délai à deux mois. « Le délai d'un an est raisonnable me semble-t-il ; réduire davantage ce délai pourrait constituer une limitation regrettable du droit d'accès du justiciable au juge », analyse Richard Ouedraogo.

Un taux de départage maîtrisé à Lisieux, marqueur du bon fonctionnement de la juridiction locale

Les sections commerce et industrie sont les plus actives et apportent le plus de contentieux. Aussi c'est au sein de ces sections qu'il y a le plus de dossiers qui partent en départage. Le renvoi en départage peut concerner des contestations de licenciement économique, du harcèlement, de la discrimination, le calcul des indemnités de licenciement ou encore des demandes relatives aux heures supplémentaires. « Sur les quatre dernières années, il y a eu en moyenne une vingtaine de dossiers par an qui sont partis en départage prud'homal. Le départage est ainsi maîtrisé localement », analyse Richard Ouedraogo.

En 2023, le CPH de Lisieux a enregistré un taux de départage (ratio entre le nombre d'affaires terminées par départage et le nombre total d'affaires terminées) d'environ 10%, largement inférieur à la moyenne nationale de 17% en 2022 (Références statistiques Justice 2023). 16 dossiers ont fait l'objet d'un départage prud'homal (dont 10 dossiers en section commerce, cinq en encadrement et un en activités diverses).

45 dossiers font l'objet d'un départage prud'homal courant 2024 dont 41 au sein de la section industrie portant sur l'affaire sérielle du site industriel amianté Tréfimétaux à Dives-sur-Mer dans le cadre de demandes d'anciens salariés au titre de l'indemnisation du préjudice d'anxiété (voir focus p17).

Les atouts d'une juridiction paritaire : bénéficiaire de l'expertise de professionnels du secteur

« Il est important que la justice prud'homale soit rendue par des professionnels issus du monde du travail qui connaissent les enjeux économiques et de société locaux. Le magistrat professionnel a un regard plus juridique et technique sur la question de droit. Parfois il y a des éléments qui échappent à notre appréciation. Par exemple, dans le secteur des transports, je ne sais pas comment sont gérés concrètement les horaires de travail des salariés. Quand le litige porte par exemple sur le temps de travail, je peux avoir l'éclairage avisé de ces praticiens. Le paritarisme est donc un réel atout. Les conseillers connaissent les contraintes qui pèsent sur les employeurs et les salariés dans chaque secteur d'activité, ce qui permet d'avoir une décision plus pragmatique, tenant compte des spécificités de chaque secteur d'activité et qui est généralement mieux acceptée par les justiciables eux-mêmes », expose le magistrat.

Lorsqu'une question de droit se pose, le magistrat professionnel intervient et apporte son expertise en droit. « En audience, j'apprécie quand les conseillers posent des questions techniques sur le fonctionnement de l'entreprise car j'ai un regard plus juridique et eux savent diriger les questions pour me permettre d'avoir les éléments factuels, c'est très souvent enrichissant mutuellement ».

Les enjeux actuels de la justice prud'homale : renforcer la formation initiale et revoir le dispositif de conciliation

Les conseillers prud'homaux ne sont pas des professionnels du droit. Lorsqu'ils sont nommés, ils doivent suivre une formation obligatoire d'une semaine dispensée par l'ENM. « En tant que formateur, j'anime ces ateliers qui poursuivent trois objectifs précis : aider le nouveau conseiller à s'approprier son rôle de « juge », l'amener à intégrer les étapes du raisonnement juridique et le guider dans la rédaction des décisions. L'aspect déontologique et disciplinaire est également abordé avec des mises en situation pratiques ».

Outre cette formation initiale, les conseillers prud'homaux peuvent suivre une formation continue non obligatoire financée par l'Etat et organisée par les organisations syndicales et patronales. « Les conseillers prud'homaux aimeraient accéder à la formation continue proposée par l'ENM, au même titre que les juges des tribunaux de commerce. J'ai beaucoup de demandes en ce sens lors des ateliers régionaux ».

La conciliation est l'essence même de la justice prud'homale. Toutefois, les réformes successives ont modifié l'usage et la pratique de la conciliation qui, même si elle est devenue obligatoire, n'est que très peu pratiquée en raison de la conflictualité des litiges arrivant désormais au CPH.

« Avant de saisir le CPH, les justiciables envoient généralement une mise en demeure à leur employeur en relatant les différents préjudices qu'ils estiment avoir subis, et en sollicitant une indemnisation. S'il n'y a pas de contestation de la part de l'employeur et si les parties s'entendent sur les montants des indemnités, le litige peut se régler sans saisine du CPH. En revanche, si un règlement amiable du litige n'intervient pas en amont, il y a peu de chance qu'une conciliation aboutisse dans le cadre d'une procédure au CPH », analyse M. Ouedraogo. « Il y a une réflexion à avoir aujourd'hui pour rendre la phase



de conciliation plus lisible et plus efficace. Afin de gagner du temps dans la procédure, cette conciliation obligatoire pourrait par exemple être remplacée par une audience de règlement amiable dans les litiges peu complexes et avec des probabilités très fortes d'une conciliation devant la formation de jugement ».



FOCUS : Affaire Tréfinétaux

Fermée en 1986, l'usine Tréfinétaux de fabrication de feuilles et tubes de cuivre localisée à Dives-sur-Mer, a été classée comme usine amiantée par arrêté ministériel en 2007 ouvrant droit à l'Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (ACAATA). Cet arrêté a été annulé par la cour administrative d'appel de Nantes en 2008 au motif que l'activité de calorifugeage à l'amiante de l'entreprise n'était pas significative. Le Conseil d'Etat en dernier ressort a confirmé cette décision en 2010. Depuis 2001, le Collectif amiante de l'usine regroupant 400 anciens salariés et leur proches, soit 300 malades, se bat pour que l'usine, soit reconnue comme une usine amiantée afin que les anciens salariés puissent être indemnisés. Dès 2013, le collectif a entamé des démarches auprès du conseil de prud'hommes de Lisieux pour être indemnisé au titre du préjudice d'anxiété. En 2019, la Cour de cassation a étendu le champ d'indemnisation du préjudice d'anxiété à tous les salariés exposés à l'amiante alors qu'il était jusque-là limité à certaines catégories de travailleurs. Cette décision ouvre la voie à l'indemnisation de travailleurs ayant été exposés à de l'amiante et vivant dans l'angoisse de savoir s'ils déclareront une maladie liée des années plus tard. Les travailleurs entamant une procédure devront alors prouver qu'ils ont été exposés et ont subi un préjudice moral d'anxiété. Dix dossiers ont été reconnus en première instance pour bénéficier de l'indemnité pour préjudice d'anxiété par le CPH de Lisieux, puis 16 autres en cour d'appel en 2022. Une quarantaine de nouveaux dossiers ont été examinés pour les mêmes motifs en janvier 2024 par le CPH de Lisieux, en départage prud'homal. Le délibéré sera rendu fin mai 2024.



Le greffe du CPH : clé de voûte de la procédure prudhommale

ENTRETIEN AVEC MME ISABEL BOURGEOIS-ROVIRA, GREFFIÈRE ET MME PATRICIA LARUE, GREFFIÈRE RÉSERVISTE AU CPH

A sein de l'institution prudhommale, le positionnement du greffe est central. Il assure en effet la continuité du service et de ses méthodes alors que la juridiction est composée de magistrats non-professionnels.



Après avoir suivi un cursus universitaire en lettres et langues étrangères (italien), **Mme Isabel Bourgeois-Rovira**, poursuit un BTS économie sociale et familiale et devient conseillère en économie sociale familiale au sein du conseil départemental de l'Essonne. Elle s'est par la suite orientée vers la fonction de mandataire judiciaire à la protection des majeurs (MJPM) en charge du suivi des mesures d'accompagnement social personnalisées (MASP) gérées par le conseil départemental de l'Essonne. En 2013, Mme Bourgeois-Rovira devient adjointe administrative dans le cadre d'un recrutement sans concours. Elle a pris ses fonctions à la maison d'arrêt de Nanterre au service de l'application des peines (service des parloirs). Elle rejoint en 2015 le tribunal judiciaire (TJ) de Paris au sein du bureau de l'aide juridictionnelle. Après la réussite au concours de greffier en 2016, Mme Bourgeois-Rovira est affectée à

l'accueil du conseil de prud'hommes (CPH) de Nanterre, avant de rejoindre le TJ de Lisieux en juillet 2022, d'abord affectée au tribunal de police puis au CPH.

Mme Patricia Larue est entrée dans la justice en mai 1980 après sa réussite au concours administratif et rejoint le CPH de Trouville-sur-Mer en tant qu'agent technique pour son premier poste. En 1982, elle devient adjointe administrative. En 1991 elle obtient avec succès le concours de greffier et demeure au CPH de Trouville jusqu'à fin 2008. A l'issue de la réforme de la carte judiciaire, le CPH de Trouville est fusionné avec celui de Lisieux. Mme Larue rejoint le CPH de Lisieux en tant que greffière jusqu'à fin 2013, et fait fonction de directrice de greffe de 2014 à fin 2019. Fin 2019 elle rejoint le TJ de Lisieux en tant que greffière au service président, en charge des référés, du juge de l'exécution en matière mobilière, des baux commerciaux, des procédures gracieuses (adoptions, dons d'organes, changements de sexe). Mme Larue part en retraite en mars 2022. Désireuse de continuer à servir l'institution judiciaire en mettant son expérience au service de la justice, elle revient au TJ de Lisieux en mars 2023 en tant que greffière réserviste, d'abord au secrétariat président (gestion administrative des magistrats), puis en juillet 2023 au CPH en charge de la gestion administrative et budgétaire des conseillers prud'homaux.

1. Le greffe occupe un rôle central au cœur de l'institution prud'homale

1.1 Maîtriser la procédure et le droit

Les greffiers sont des techniciens de la procédure, ils assistent les magistrats dans les actes de la juridiction et authentifient les actes juridictionnels avec leur signature. Le greffe appuie les conseillers au quotidien et assure une relecture approfondie des jugements. Il s'assure notamment que le jugement réponde à tous les chefs de demande figurant dans la requête et que la motivation de la décision soit en adéquation

avec les textes. Même si les missions du greffe sont identiques dans n'importe quelle juridiction, les conditions d'exercice sont différentes au sein du CPH du fait que ce soit une juridiction non-professionnelle, la vigilance doit être accrue.



« Le greffier ne s'occupe pas uniquement de la mise en forme de la décision, il peut être amené à vérifier les textes mentionnés, étoffer les motivations d'une base juridique lorsqu'elle est insuffisamment explicite, contrôler que le jugement réponde bien aux différents chefs de demande de la requête initiale pour éviter les erreurs ou les omissions de statuer. Il faut s'assurer que les motivations vont dans le sens de ce qui a été demandé », précise Mme Isabel Bourgeois-Rovira, greffière au CPH. « S'il est fait référence à un texte dans une décision et qu'il n'est appliqué que partiellement, nous devons rappeler aux conseillers qu'il faut appliquer le texte in extenso dans son intégralité, et ne pas utiliser uniquement la partie qui intéresse », ajoute Patricia Larue, greffière réserviste.

« Nous pouvons passer une heure sur un jugement lorsque cela est simple mais trois heures lorsque cela est plus complexe », poursuit Mme Bourgeois-Rovira.

« Le rôle du greffier est essentiel en matière de procédure. Quand il y a des incidents d'audience ou des incompétences soulevées, les conseillers sollicitent le greffe pour effectuer les recherches juridiques en matière d'incompétence territoriale ou matérielle », explique Mme Larue. La compétence territoriale dépend notamment du lieu d'exécution du contrat de travail. La compétence matérielle d'une juridiction est l'aptitude à connaître des litiges qui lui sont dévolus par la loi, en l'espèce pour le CPH tous les litiges relatifs à un contrat de travail de droit privé soumis aux dispositions du Code du travail. « Lorsque deux juridictions sont saisies en même temps d'un litige pour lequel elles sont toutes deux compétentes, la seconde juridiction saisie doit se dessaisir au profit de la première, c'est l'exception de litispendance ».

Le rôle du greffier à l'audience prud'homale est primordial. « J'ai des audiences presque toutes les semaines que ce soit en bureau de conciliation, en mise en état ou en bureau de jugement pour chacune des sections puis pour les référés », explique Mme Bourgeois-Rovira. A l'audience le greffier prend les notes d'audience, lorsqu'il y a un doute entre ce qu'ont noté les conseillers et le greffier, ce sont les notes d'audience du greffier qui font foi. « La vigilance est doublée du fait que les magistrats ne soient pas professionnels, les conseillers comptent sur le greffier », souligne Mme Larue.

Le greffe assure en outre la préparation de l'audience solennelle de rentrée prévue par le Code de l'organisation judiciaire pour dresser le bilan de l'année écoulée, faire l'état des statistiques et présenter les perspectives. Par ailleurs, « *le greffe est chargé de l'organisation de l'assemblée générale annuelle du CPH au cours de laquelle sont élus le président et le vice-président. Il s'occupe également de l'organisation des assemblées de section et de l'élection des présidents, vice-présidents de section et de leurs suppléants. Le greffe se charge d'organiser les votes, de convoquer les conseillers et de dresser les procès-verbaux* », précise Isabel Bourgeois-Rovira.

1.2 Assurer la gestion administrative de la juridiction

Les conseillers prud'homaux sont défrayés de leurs frais de déplacement entre leur domicile et le CPH ou leur lieu de travail habituel. Ils sont également indemnisés pour leur temps de vacation. « *Il appartient à chaque conseiller de remplir un relevé d'heures d'activité à chaque présence au CPH : audience, délibéré, relecture de jugement, départage, audition de témoin, assemblée générale, audience solennelle, et toute mesure d'instruction nécessaire. Chaque fin de mois je relève les feuilles, et procède à la gestion des vacations des conseillers* », explique Patricia Larue. Les fiches sont par la suite transmises au service administratif régional de la cour d'appel qui assume ces dépenses.

Les modalités d'indemnisation des conseillers dépendent de leur collège d'appartenance : « *Les conseillers appartenant au collège employeur sont rémunérés au taux de vacation horaire simple de 12€ bruts avant 8h00 et après 18h00 et au taux double de 24 € bruts de 8h00 à 18h00. Ces taux ont augmenté le 1er janvier 2024. Pour le collège salarié, en dehors des horaires de travail habituels, on leur règle les vacations horaires au taux simple de 12 € bruts, et le principe est celui du maintien de salaire par les employeurs pendant le temps de travail. L'employeur doit faire une demande de remboursement de salaire maintenu au greffe du CPH, dans la mesure du possible mois par mois, accompagnée du bulletin de salaire correspondant. Le greffe doit être vigilant car certaines charges ne sont pas remboursées (participation au CE...) ».*



1.3 Accueillir et informer les justiciables

Le greffe du CPH assure l'accueil des justiciables et leur fournit des informations sur le déroulement de la procédure. « *Nous ne fournissons pas de conseils juridiques mais de conseils en matière procédurale pour aider les justiciables dans la constitution de leur dossier et leur éviter que la procédure ne soit trop longue. Nous dirigeons les justiciables vers les instances qui sont susceptibles de les aider : inspection du travail, aide juridictionnelle, protection juridique. Ce type de conseil permet de mieux instruire la demande, ce n'est pas du temps de perdu en tant que tel mais de*

gagné pour la suite de la procédure », explique Mme Bourgeois-Rovira. « *Une fois la décision, rendue, je donne aussi des explications sur le jugement aux justiciables qui nous contactent* ». Il s'agit d'un vrai travail de pédagogie et de vulgarisation pour expliquer la complexité du langage juridique aux justiciables.

« *Je donnais des conseils aux justiciables sur l'opportunité de saisir la juridiction en référé pour les contentieux vraiment urgents pour éviter que la saisine ne soit retoquée et renvoyée au fond*», indique Mme Larue.

2. La réforme de la procédure prudhommale après la Loi Macron : gagner en efficacité et en rapidité

La loi Macron de 2015 a introduit une réforme de la procédure prudhommale visant à augmenter la performance et l'efficacité de son fonctionnement. Elle a notamment rendu obligatoire la saisine sur requête et instauré l'obligation de mise en état des affaires.

The image shows a Cerfa form for filing a request with the Labor Disputes Tribunal (CPH). The form is titled "Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié". It includes fields for "Numéro RG", "Section", "Chambre", and "Audience". There is a section for "Votre demande" and a section for "Avez-vous déjà déposé un dossier concernant la même affaire devant ce conseil de prud'hommes?". The form is numbered "Page 1 sur 9".

Auparavant, la saisine du CPH n'était soumise à aucun formalisme et pouvait se faire sur simple courrier écrit pour favoriser l'accessibilité de la juridiction. Mais cette absence de formalité conduisait à rallonger les procédures car il pouvait manquer des éléments au dossier pour qu'il soit enregistré. La loi Macron de 2015 a introduit l'obligation de la saisine par requête via deux formulaires Cerfa selon que le demandeur est salarié (Cerfa n° 15586*09) ou employeur (Cerfa n° 15587*07), téléchargeables sur service-public.fr. Cette requête adressée au greffe du CPH comprend le rappel de l'identité du demandeur, du défendeur, du conseil (le cas échéant), des demandes, un exposé sommaire des motifs de la demande accompagné des pièces permettant d'appuyer la demande. Cette saisine permet d'interrompre le délai de prescription désormais fixé à un an pour un licenciement pour motif économique ou motif personnel à compter de la date de notification de la rupture du contrat de travail. « *Cela formalise la procédure et lui donne un cadre* », explique Isabel Bourgeois-Rovira. « *Avant les saisines se faisaient sur courrier simple, mais en fonction de la formulation, parfois, on ne savait pas si l'on était saisi ou pas, j'envoyais d'office un imprimé Cerfa* », poursuit Patricia Larue.

La réforme a également créé un Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO) et introduit l'obligation de mise en état des affaires. Le BCO joue le rôle de pivot de la procédure et après la phase de conciliation, si elle échoue, est chargé de la mise en état des affaires : il procède aux débats contradictoires et à l'échange de pièces et de conclusions qui permettent de mettre l'affaire en état d'être jugée. « *Le juge peut ordonner une ordonnance de clôture de l'instruction de l'affaire pour éviter que les avocats ne déposent des pièces tardivement afin d'accélérer le traitement des affaires et de limiter les demandes de renvoi, mais cela n'est pas mis en place localement* », explique Mme Bourgeois-Rovira.

En outre depuis le 1er janvier 2020, le greffe du CPH, autrefois indépendant, est placé sous l'autorité du directeur de greffe du tribunal judiciaire. Cette mutualisation des effectifs de greffe des CPH avec ceux des tribunaux judiciaires est destinée à assurer la continuité du service en cas de difficulté. « *Auparavant, les CPH étaient autonomes sur le plan budgétaire. Par le passé je m'occupais de la gestion du bâtiment, de faire les devis, les demandes d'achat, cette activité est désormais dévolue au directeur de greffe du TJ, les CPH n'ont plus de budget attribué, il est fusionné avec celui du TJ*», explique Patricia Larue.

3. Le déroulement de la procédure devant le conseil de prud'hommes

Une fois la juridiction saisie, un dossier suit trois audiences : conciliation, mise en état et jugement. « Une fois la requête reçue et enregistrée au CPH, les parties sont convoquées à une audience en Bureau d'Orientation et de Conciliation (BCO) », explique Mme Bourgeois-Rovira. Le BCO est composé d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié. « Les conseillers tentent de concilier les parties en premier lieu. En cas d'accord entre les parties devant le BCO, l'instance est terminée, un PV de conciliation est signé. Si aucune conciliation n'est possible, le BCO fixe un calendrier de procédure à respecter. L'affaire est renvoyée à une audience de mise en état, assurée par le BCO, durant laquelle il est procédé à l'échange de pièces et de conclusions des parties ».

Ensuite l'affaire est orientée en Bureau de Jugement (BJ) pour qu'elle soit tranchée, généralement en formation de jugement ordinaire composée de quatre conseillers (deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés). Lors de l'audience de jugement, les dossiers sont plaidés, le président de l'audience clôt les débats puis met l'affaire en délibéré et indique la date du prononcé de la décision. Après le prononcé de la décision, le greffe adresse la décision en lettre recommandée avec avis de réception comprenant un acte de notification faisant état des voies de recours. « Le délai pour faire appel est de 15 jours en référé et d'un mois pour le contentieux général ».

« Le délai maximum de traitement d'une affaire se situe entre 12 et 18 mois entre le dépôt de la requête et le jugement de l'affaire puis le délibéré ». Au CPH de Lisieux, les délais sont raisonnables, compris entre 12 et 15 mois.

Il existe des cas de saisine hors BCO, les dossiers sont appelés directement en bureau de jugement qui doit statuer dans un délai d'un mois après la saisine. « C'est le cas de la demande de requalification d'un CDD en CDI, lorsque par exemple un employeur proroge indéfiniment un CDD sans motif valable et hors du délai légal, le salarié peut faire cette demande. Cela concerne également la prise d'actes (la qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié) ou les litiges en matière de redressement et de liquidation judiciaire (contestations de créances salariales) », ajoute Mme Bourgeois-Rovira.

En première instance la représentation par avocat n'est pas obligatoire, les parties peuvent se défendre elles-mêmes. En appel, le recours à un avocat est obligatoire. A l'audience la procédure est orale. La plaidoirie de l'avocat doit être conforme aux conclusions transmises au greffe.

4. Des relations professionnelles cordiales dans l'intérêt des justiciables

Les relations du greffe avec les différents interlocuteurs judiciaires, conseillers, avocats, juge départiteur, sont très cordiales au sein d'une juridiction locale à taille humaine. « Nous entretenons de bonnes relations avec les avocats et avec les conseillers. Je le conçois comme une famille, des fois il y a des désaccords, mais nous travaillons en bonne intelligence pour l'intérêt public », souligne Isabel Bourgeois-Rovira. « La grande majorité des gens qui



saisissent le CPH sont en grande difficulté et ont épuisé toutes les autres solutions à leur litige. Ils ne sont pas procéduriers, il y a beaucoup de misère et arrivent en grande souffrance. Il est important de leur apporter des solutions concrètes ».

« Nous entretenons des relations de confiance avec le président et le vice-président du CPH, c'est très important pour la continuité du service », indiquent les greffières.

5. Une juridiction paritaire dont il faut préserver l'accessibilité.

« Le CPH est une juridiction paritaire historique, les conseillers sont des gens de terrain, c'est une grande valeur, ils savent de quoi ils parlent. Les magistrats professionnels apportent une vision plus théorique du droit. Si l'échevinage pourrait être un plus dans certains cas, par exemple en cas de difficulté importante d'ordre juridique, il serait difficile à mettre en œuvre et ce serait dénaturer le CPH», souligne Patricia Larue. « Le paritarisme est historique au cœur de l'institution prud'homale, il est important de maintenir cette spécificité dans l'intérêt et le respect du droit des travailleurs. C'est ce qui fait la singularité de cette juridiction en Europe. L'expérience professionnelle et la connaissance de la vie de l'entreprise sont un atout pour les conseillers. Il est toutefois important de renforcer la formation initiale et continue des conseillers car ils doivent trancher le litige conformément aux règles de droit. Une formation supplémentaire annualisée, plutôt que tous les cinq ans, pourrait être privilégiée ».

L'accessibilité de la juridiction doit être préservée dans l'intérêt des justiciables. « La réduction du délai de prescription à un an réduit l'accès du justiciable au juge et laisse à peine le temps de constituer un dossier, cela devient compliqué de se défendre correctement. Il ne faut pas que cette réduction aille au-delà », analysent les greffières.

Le défenseur syndical : un auxiliaire de justice au service de la défense des salariés aux prud'hommes

ENTRETIEN AVEC M. PASCAL CHAPELLE, DÉFENSEUR SYNDICAL AU CPH DE LISIEUX

Environ 4250 en France, les défenseurs syndicaux sont amenés à assister ou représenter les salariés devant le conseil de prud'hommes à titre gratuit pour faciliter l'accès au droit des travailleurs.



Natif du Havre, **M. Pascal Chapelle**, est ancien cheminot en retraite depuis 2011. Avant de rejoindre les bancs de la SNCF, M. Chapelle a exercé divers métiers : éducateur, animateur en maison des jeunes, assurances vie, serveur en restauration... Il intègre la SNCF en 1980 et occupe un poste d'aiguillage d'abord à Asnières-sur-Seine puis Maisons-Laffitte avant de rejoindre la gare de Lisieux en 1985 où il exercera plusieurs missions : aiguillage, formation des trains avant le départ (raccordement des voitures, vérification du frein...), vente des billets de train. Après l'informatisation des systèmes d'aiguillage, il a travaillé en tant qu'agent d'escale. Il appartenait à l'ex-filière 27, « *la voie royale* », précise-t-il, désormais supprimée, qui regroupait l'ensemble des métiers de la sécurité (postes d'aiguillage, de manœuvre, agent d'escale...). Il a rejoint la Fédération CGT des cheminots en 1983 puis a exercé différents mandats syndicaux : il a notamment été membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et

des Conditions de Travail (CHSCT), délégué du personnel, secrétaire adjoint du Comité d'Entreprise de la SNCF en Normandie, animateur national de la commission logement de la fédération CGT des cheminots, secrétaire du syndicat des cheminots de Lisieux. Il a rejoint l'union locale de la CGT en 1989 pour figurer sur la liste des prétendants à la prudhomie puis est élu conseiller prudhommal de 1992 à 2018, mandat qu'il exerce au Conseil de Prud'hommes (CPH) de Lisieux. M. Chapelle est défenseur syndical (ex-délégué syndical) depuis 1989.

M. Chapelle s'est également impliqué dans la vie politique Lexovienne d'abord aux côtés du Parti Socialiste de 1983 à 1990. Il a été conseiller municipal délégué à la jeunesse durant le mandat d'Yvette Roudy à la mairie de Lisieux. En 1990 il a rejoint Europe Ecologie Les Verts (EELV), désormais Les Ecologistes, et a été deux fois tête de liste aux municipales.

Les missions du défenseur syndical

« Le défenseur syndical a pour fonction d'assister et de représenter les salariés devant le conseil de prud'hommes en première instance et devant la cour d'appel statuant en matière prud'homale. Il doit justifier d'un pouvoir spécial pour représenter une partie à l'audience, c'est à dire un écrit remis par la personne qu'il défend », indique Pascal Chapelle. L'assistance permet au justiciable, présent à l'audience, de se faire conseiller sur les arguments à mettre en avant pour défendre son dossier devant le tribunal. La



représentation est la possibilité d'agir en justice à la place du justiciable absent par un avocat, un défenseur syndical, un salarié ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, le conjoint ou le concubin. « Nous effectuons un travail similaire aux avocats, mais orienté syndicalement », sourit le défenseur. « En première instance, devant le conseil de prud'hommes, la représentation n'est pas obligatoire. Le salarié peut faire le choix d'être ni assisté, ni représenté. En revanche depuis 2016, la représentation par avocat ou défenseur est obligatoire devant la cour d'appel. ». Il peut y avoir des défenseurs syndicaux issus des organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P), mais à 98% ils sont issus des organisations syndicales pour défendre l'intérêt des salariés. »

Le mode de désignation et la durée du mandat

La loi Macron de 2015 a permis la reconnaissance du statut de défenseur syndical qui figure désormais dans le Code du travail. « La loi Macron de 2015 a créé le statut de défenseur syndical pouvant assister ou représenter les salariés devant les CPH et les cours d'appel. Avant, cette mission incombait aux délégués syndicaux ». Autrefois désignés par les syndicats, les défenseurs syndicaux sont désormais nommés par le préfet de région. Le défenseur syndical est inscrit sur une liste établie par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés, et arrêtée dans chaque région par le préfet de région. Ils peuvent exercer leur fonction dans tous les CPH et cours d'appel de la région. La liste est révisée tous les quatre ans. Les défenseurs ainsi nommés doivent exercer au moins une fois par an sinon ils sont radiés.

« Un litige arrive au CPH souvent parce qu'aucune solution en interne n'a été trouvée. Généralement dans les grandes entreprises les ex-délégués syndicaux, que l'on appelle aujourd'hui les représentants du personnel, avaient connaissance du dossier et étaient les mieux à même de le défendre devant le CPH à l'audience après un briefing sur la prudhomie. Nous pouvions défendre un dossier dans toute la France. Cela m'est arrivé d'aller plusieurs fois devant le CPH de Paris. Avec la réforme, nous devons être plus polyvalents car nous pouvons être amenés à défendre des salariés de secteurs d'activité que nous ne connaissons pas forcément. Nous sommes par ailleurs désormais rattachés à une région uniquement, la Normandie dans mon cas. »

La fonction de défenseur syndical est compatible avec celle de conseiller prud'homal toutefois il n'est pas possible d'exercer devant le CPH dont on est membre. « Avant la réforme, il était possible de cumuler les fonctions de conseiller prud'homal et de défenseur syndical devant le CPH dont on relevait en tant que conseiller, en revanche on ne pouvait pas défendre un dossier devant la section à laquelle on appartenait en tant que conseiller ».

Les qualités requises pour exercer cette fonction

Le défenseur syndical doit disposer de bonnes connaissances en droit social et en droit du travail. Il doit en outre avoir l'expérience du monde de l'entreprise et des relations professionnelles entre employeurs et salariés au sein de l'entreprise. « Être délégué du personnel ou conseiller du salarié est une bonne école de formation pour devenir



défenseur syndical, on acquiert la connaissance du droit du travail ». Le défenseur doit faire preuve de persuasion et être aguerri à l'oral pour défendre son dossier à l'audience. Cette expérience s'acquiert au gré des différents mandats syndicaux exercés en parallèle. Le défenseur doit être disponible et à l'écoute des justiciables.

Les obligations du défenseur syndical

Le défenseur syndical n'est pas rétribué pour ses missions. *« Nous exerçons notre mission gratuitement et ne devons en aucun cas percevoir de rétribution de la part des personnes que nous défendons »*, explique M. Chapelle. L'employeur du

défenseur syndical demande le remboursement des heures pour l'exercice de ses missions à l'Etat. Le défenseur doit faire preuve de discrétion par rapport aux affaires qui lui sont soumises. Il est également tenu au secret professionnel. S'il ne respecte pas ces obligations, il peut être radié de la liste établie par la préfecture de région.

Les moyens alloués pour l'exercice du mandat de défenseur syndical

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, le défenseur syndical bénéficie de 10 heures de délégation par mois de la part de son entreprise. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il n'y a pas de temps spécifique alloué, mais un accord peut être prévu avec la direction. *« La loi Macron a permis d'instaurer ce temps dédié à l'exercice des fonctions alors qu'auparavant il n'y avait pas de temps spécifique, on devait travailler sur son temps personnel ou utiliser des délégations syndicales. Toutefois, 10 heures par mois, c'est trop peu par rapport à la charge de travail qui nous revient. Cela peut décourager les candidats à la fonction et on conséquence limiter l'accès au droit des justiciables. Un dossier demande entre 25 et 30 heures de travail, hors plaidoirie »*, précise Pascal Chapelle.

Les défenseurs syndicaux sont par ailleurs défrayés de leurs frais de déplacement pour se rendre à l'audience.

« En tant que défenseur syndical nous avons le droit à une formation de 15 jours tous les quatre ans, ce qui est bien trop peu par rapport à l'étendue des missions que nous exerçons, nous espérons obtenir plus de droit à formation à l'avenir pour être aux mieux préparés à la fonction au regard de la complexité de la procédure ».

Le défenseur syndical est un salarié protégé. L'exercice de cette mission ne peut pas être un motif de rupture de contrat de travail ou de sanction disciplinaire de la part de l'employeur. *« En cas de licenciement, y compris dans le cadre d'une procédure collective, l'inspection du travail doit donner son autorisation »*, précise Pascal Chapelle.

L'accompagnement des justiciables

« En moyenne, j'accompagne 30 à 40 dossiers par an. 80% des dossiers concernent des contestations de licenciement, il y a aussi beaucoup de requalifications de CDD en CDI et de prises d'actes ».

Le défenseur syndical doit rencontrer les salariés, étudier leur dossier, effectuer des recherches juridiques et jurisprudentielles, rédiger les requêtes et les notes d'audience (équivalente aux conclusions des avocats). *« Je tenais jusqu'à il y a peu une permanence juridique le jeudi matin pour recevoir les salariés, les renseigner sur leurs droits, voir s'il y a matière à aller au CPH, expliquer la situation. On regarde s'il y a assez de défenseurs syndicaux, sinon on renvoie vers des avocats avec qui on travaille plus facilement. Nous sommes deux défenseurs syndicaux CGT*

actuellement à Lisieux, mais je vais bientôt cesser définitivement mes fonctions une fois mes dossiers en cours terminés et mon collègue est actuellement arrêté maladie ».

Réunir les preuves nécessaires

Dans le cadre de la procédure il est important d'apporter des preuves pour appuyer sa demande. « On écoute le salarié, on croit ce qu'il dit et lui indique d'apporter des faisceaux de preuves pour appuyer sa demande. Bien souvent, le salarié vient nous voir une fois qu'il est licencié et qu'il n'a plus accès à l'entreprise où se trouvent les preuves de sa bonne foi. C'est pourquoi les conseillers prudhommaux doivent être des juges actifs. Ils peuvent notamment nommer des conseillers rapporteurs habilités à mener des actions pouvant servir la manifestation de la vérité comme entendre



des témoins ou se déplacer au sein de l'entreprise pour se faire remettre certains documents. Mais ils se saisissent peu de cette possibilité ». Prévues par le Code du travail ces dispositions peuvent être appliquées au stade de la mise en état ou à l'issue des débats devant le bureau de jugement. Elles sont destinées à réunir les informations nécessaires à la formation de jugement pour statuer sur l'affaire. « Les conseillers peuvent également ordonner toute mesure d'instruction nécessaire pour établir la preuve de certains faits conformément à l'article 145 du Code de procédure civile comme nommer un expert, se déplacer sur site, se faire remettre certains documents... ».

L'importance de préserver l'accès à la justice du travail

A l'heure de la complexification et de la formalisation de la procédure prud'homale et du droit du travail, au recul de l'oralité, Pascal Chapelle estime qu'il est important de préserver l'accès des justiciables à la justice du travail. « Le contrat de travail est un contrat particulier ou l'on vient se mettre sous l'autorité de quelqu'un, le Code du travail est là pour rééquilibrer les choses », explique Pascal Chapelle. « Le barème Macron a certes permis d'augmenter les indemnités pour les salariés, mais d'un autre côté les employeurs de grosses entreprises peuvent désormais budgéter les licenciements dans le cadre de négociations de départ entre l'employeur et le salarié sans aller au CPH ».

« La réduction du délai de prescription réduit l'accès au juge. 30 ans c'était trop long mais un an c'est bien trop court. Le salarié doit connaître ses droits. S'il est faussement déclaré démissionnaire, cela arrive souvent, il se retrouve sans allocation chômage, il doit payer son loyer et assumer les charges de son foyer, le temps de constituer un dossier, de se renseigner sur ses droits, de déposer son dossier, et les un an sont écoulés, il est déjà trop tard ».

Les défenseurs syndicaux sont des auxiliaires de justice incontournables en matière prudhomale. Ils exercent une mission d'assistance et de représentation à titre gratuit primordiale pour les salariés aux revenus modestes permettant de garantir un accès à la justice prudhomale, alors que certains auraient peut-être renoncé à faire valoir leurs droits.

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le service du juge des référés sans jamais oser le demander

PRÉSENTATION DU SERVICE DES RÉFÉRÉS AU TRIBUNAL JUDICIAIRE DE LISIEUX

La procédure des référés est une procédure civile d'urgence qui permet au juge des référés de prendre une décision provisoire rapidement face à une situation donnée. Le contentieux général des référés est dévolu au président du tribunal judiciaire. Saisi par assignation, le juge des référés instruit l'affaire lors d'une audience publique préparée en amont par le greffier qui assure également le suivi de l'audience et l'interface avec les justiciables et leurs avocats. Il rend une ordonnance qui ne tranche pas le fond du litige mais permet d'apporter une solution temporaire. Au vu de la charge des tribunaux en matière civile, le délai entre la saisine du juge compétent, la tenue de l'audience et le rendu de la décision peut être très long. La procédure des référés permet d'aller plus vite lorsqu'il y a urgence. Cette procédure est très plébiscitée par les justiciables et leur conseil.



De gauche à droite : Mme Marie-Pierre ROLLAND, présidente du tribunal judiciaire de Lisieux et juge des référés et Mme Camille LAMOUR, greffière au service président.

Le service des référés devant le président du Tribunal Judiciaire (TJ) est composé d'une magistrate, Mme Marie-Pierre Rolland, également présidente de la juridiction, et d'une greffière, Mme Camille Lamour.

Diplômée d'un DEA en droit privé obtenu à l'Université de Rennes, Mme Rolland a intégré l'Ecole Nationale des Greffes (ENG) en 1988 après avoir obtenu le concours de greffier. Elle a rejoint le tribunal d'instance (TI) du Mans en tant que greffier au service civil pendant 6 mois. En parallèle, Mme Rolland avait passé le concours de directeur des services de greffe judiciaires auquel elle a été reçue en 1990. Elle a exercé les fonctions de directeur de greffe pendant une quinzaine d'années au tribunal de grande instance (TGI) d'Evreux puis au conseil de prudhommes d'Evreux. Elle a par la suite rejoint l'administration centrale au sein du bureau de l'organisation judiciaire où elle a œuvré en tant que rédacteur pendant trois ans. Elle a ensuite rejoint le service de documentation et d'études de la Cour de cassation. En 2003, Mme Rolland a passé le concours complémentaire de la magistrature auquel elle a été admise. Après un an de formation, elle a occupé la fonction de juge placée dans le ressort de la cour d'appel de Rennes l'amenant à se déplacer dans le ressort au gré des besoins des juridiction pour exercer les fonctions de juge des tutelles, juge aux affaires familiales... Après un poste de juge-directeur successivement au TI de Vitry puis au TI de Rennes, Mme Rolland a rejoint la cour d'appel de Rennes en tant que vice-présidente placée affectée en soutien au secrétariat général de la première

présidence en 2012 avant d'être nommée secrétaire générale en 2013. Elle accède au poste de chef de juridiction en 2020 et est nommée présidente du tribunal judiciaire de Lisieux.

Diplômée d'une Licence en droit à l'Université de Lille, Mme Lamour a intégré l'ENG en décembre 2020, après la réussite au concours de greffier. Elle a rejoint le tribunal de Lisieux en février 2022 pour son premier poste après avoir effectué ses stages de mise en pratique au tribunal judiciaire de Boulogne-sur-Mer et au tribunal de proximité de Calais. Rattachée au service président, Mme Lamour exerce par ailleurs d'autres fonctions juridictionnelles et assure le greffe du juge de l'exécution en matière mobilière, des baux commerciaux, des procédures gracieuses (adoptions, dons d'organe, changements de sexe) et des injonctions de payer > 10 000 €. « D'un profil plutôt civiliste, ce poste me convient parfaitement ».

Qu'est-ce qu'une procédure de référé ?

Dans le cadre d'un conflit en matière civile opposant des personnes privées, lorsque des mesures provisoires d'urgence doivent être prises dans l'attente de la résolution du litige au fond, la loi prévoit le recours à une procédure spécifique dite de référé. Cette procédure vise à prévenir un dommage ou à faire cesser un trouble illicite.

Cette mission est confiée à un juge unique, en général le président de la juridiction, qui rend une ordonnance de référé. Cette fonction est en effet dévolue à un magistrat d'expérience faisant autorité du fait de l'importance des enjeux attachés aux décisions prises qui s'appliquent immédiatement. Le président de la juridiction dispose d'une compétence générale en matière civile. Le juge aux affaires familiales et le juge des contentieux de la protection sont également compétents en matière de référés dans leurs domaines respectifs. Le juge des référés rend une décision nommée ordonnance qui ne bénéficie que d'une valeur provisoire et n'a pas autorité de la chose jugée au fond. L'ordonnance de référé ne tranche donc pas le litige au fond de manière définitive mais est exécutoire à titre provisoire. La procédure du référé permet ainsi de demander au juge de prendre des mesures provisoires.



Cette procédure a été créée afin de remédier aux délais de la justice lorsqu'une décision en urgence doit être prise. Utilisée jadis de manière exceptionnelle, la procédure s'est très vite banalisée auprès des justiciables qui la plébiscitent de plus en plus quitte parfois à confondre le recours à une justice de l'urgence et la justice du fond.

Quelles sont les modalités de saisine du juge des référés ?

Le juge des référés est saisi par voie d'assignation délivrée à la partie adverse par un commissaire de justice. *« L'avocat du demandeur charge un commissaire de justice de faire signifier son assignation à la partie défenderesse afin qu'elle soit informée du motif de l'assignation et de la date de l'audience. L'avocat du demandeur doit ensuite faire un retour de cette signification de l'assignation à la juridiction pour que le greffe puisse enrôler l'affaire au moins 15 jours avant la date d'audience. Ce délai permet à la partie adverse de se constituer et de préparer sa défense »*, explique Camille Lamour, greffière au service des référés. *« Je transmets en amont les dates d'audiences prévues au bâtonnier une fois par semestre et les avocats se calent sur ses dates »*, poursuit la greffière. *« D'une manière générale les délais sont respectés. Si j'estime que le délai est trop court pour que la partie adverse constitue avocat et prépare sa défense, je peux déclarer l'assignation caduque. Le demandeur devra alors recommencer la procédure en respectant les délais »*, déclare Mme Rolland, présidente du TJ et juge des référés.

Quelles sont les règles de représentation devant le juge des référés ?

La représentation par avocat est obligatoire lorsque la valeur du litige est supérieure ou égale à 10 000€ ou bien si le montant est indéterminé (par exemple pour les demandes d'expertises). La représentation par avocat n'est pas obligatoire pour certains litiges relevant du juge aux affaires familiales (autorité parentale, ordonnance de protection pour les victimes de violences conjugales) ou du juge des contentieux de la protection (tutelle, expulsion, baux d'habitation, crédit à la consommation). *« Le recours à un avocat est toutefois recommandé au vu de la complexité de la procédure »*, précisent Mme Rolland et Mme Lamour.

Comment se déroule la procédure devant le juge ?

La procédure devant le juge des référés est orale et contradictoire à l'occasion d'une audience publique au cours de laquelle les deux parties au procès sont entendues chacune leur tour. Si l'une des parties n'est pas présente à l'audience, l'affaire peut être retenue dès lors qu'il n'y a pas eu de modification dans les demandes. « *Si les demandes sont modifiées à l'audience, par exemple si le demandeur sollicite des dommages et intérêts d'un montant plus important que dans l'assignation initiale et que la partie adverse non présente à l'audience n'en a pas eu connaissance, je dois renvoyer le dossier en demandant à la partie de communiquer les nouveaux éléments à son contradicteur* », souligne Mme Rolland. « *Il peut aussi y avoir des demandes de renvoi lorsque le défendeur a déposé ses conclusions la veille de l'audience pour que le conseil puisse les répercuter à son client* ». Les conclusions sont un document écrit par un avocat remis à la juridiction mentionnant les demandes et les moyens de droit de son client.

Une fois le débat clos, le juge rend sa décision, une ordonnance, prononcée dans un délai d'un mois environ, elle est mise en délibéré pendant ce laps de temps. Pour les demandes d'expertises urgentes, la décision peut être rendue sous 15 jours. Concernant les demandes extrêmement urgentes sous la forme de référé à heure indiquée, les décisions sont rendues sous 48 heures. « *Sur le siège, seules les décisions de radiation, de désistement, de caducité, de jonction entre deux procédures, peuvent être prises* » explique la présidente du TJ.

Le juge peut ne pas faire droit à la demande s'il n'y a pas lieu à référé dans l'affaire concernée. Si le juge fait droit à la demande, l'ordonnance est exécutoire de plein droit immédiatement. Il est possible de faire appel dans un délai de 15 jours de la décision mais elle s'exécutera de manière provisoire dans l'attente de la décision d'appel. Le pourvoi en cassation est également possible en dernier ressort. La décision du juge des référés pourra également être remise en cause une fois le jugement au fond prononcé.

« *Les cas où je me déclare incompétente sont rares, mais cela peut arriver en vertu de l'article 834 du Code de procédure civile (CPC) s'il y a une contestation sérieuse ou si la demande est irrecevable par exemple lorsqu'un particulier procède à la destruction d'un ouvrage construit par son voisin en limite de propriété alors qu'il y a un accord de voisinage* », précise la magistrate.

Dans quels cas peut-on saisir le juge des référés ?

Le recours au juge des référés n'est possible que dans un nombre de cas restreint. Il existe différents types de référés judiciaires.



voisine enclavée pour lequel il existe un droit de passage. Le chemin privé permettant d'accéder à la propriété enclavée est bouché par des pots de fleurs disposés par le voisin à qui il appartient. Toutefois s'il existe une

Le juge des référés est le juge de l'évidence et de l'incontestable. Dans les cas d'urgence, il pourra être saisi pour qu'il prenne « *des mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend* » (art. 834 du CPC) étant donné que le demandeur est dans son droit. Il s'agit du **référé de droit commun**. « *Cela peut par exemple concerner le cas d'un chemin privé menant à une propriété*

servitude de passage, je demande au propriétaire du chemin d'enlever les éléments gênant le passage. Nous avons également beaucoup de dossiers concernant l'élagage d'arbres dont les branches et feuillages obstruent les gouttières de propriétés voisines ou mitoyennes », détaille Mme Rolland.



En cas de trouble manifestement illicite ou de dommage imminent, le juge des référés peut prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état même s'il existe un motif de contestation sérieuse (art. 835 du CPC), il s'agit du **référé conservatoire**. « Concernant le dommage imminent, j'ai par exemple eu un dossier concernant une maison mitoyenne qui menaçait de s'effondrer sur l'habitation voisine et avait fait l'objet d'un arrêté municipal de péril, la sécurité des tiers étant compromise. Le propriétaire devait engager des travaux de renforcement pour éviter l'effondrement mais ne les effectuait pas ce pourquoi il a été assigné en

référé par ses voisins. Par jugement j'ai ainsi ordonné au propriétaire d'effectuer des travaux de sécurité pour éviter l'effondrement de sa maison sur l'habitation voisine, et je l'ai condamné à une astreinte financière par jour de retard ».

Pour le trouble manifestement illicite, il pourra s'agir par exemple du cas d'un garage automobile qui a installé un abri pour le lavage de véhicules ancré dans un mur de garage mitoyen propriété des voisins qui n'ont pas été consultés. Le mur s'est fissuré et l'humidité s'est développée en raison de l'activité de lavage auto. Le juge des référés a ainsi ordonné d'enlever l'abri, de suspendre l'activité de lavage auto et de remettre en état les lieux.

Dans le cadre du **référé provision**, le juge peut accorder une provision sur une créance qui n'est pas sérieusement contestable (art. 835 CPC). « *J'ai été saisie en référé par un client victime d'un accident dans un magasin de vente de matériaux qui a reçu une palette sur la tête alors qu'il déambulait dans le magasin. Il a donc demandé une provision pour perte de salaire en lien avec son arrêt maladie comme indemnité en réparation du préjudice subi*».

Le même article du CPC permet également de statuer sur l'exécution d'une obligation sous forme d'obligation de faire (comme la livraison d'un bien), c'est le **référé injonction**. En matière de baux commerciaux, le juge des référés de droit commun pourra par exemple constater la résiliation d'un bail commercial et prononcer l'expulsion du locataire en cas de non-paiement des loyers dus avec astreinte. Le juge des contentieux de la protection est compétent pour statuer en référé en matière de baux d'habitation. On parle aussi de **référé-expulsion**.

Le **référé probatoire** (aussi appelé, référé-expertise ou référé-mesure d'instruction) permet au juge d'ordonner des mesures d'instruction, telle qu'une expertise, lorsqu'il existe « *un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige* » (article 145 du CPC). Dans le cadre d'une mesure d'instruction, le juge est donc amené à ordonner une expertise judiciaire et choisit un expert sur la liste établie auprès de la cour d'appel en fonction de la spécialité demandée. Il fixe la

mission de l'expert, mentionne le délai imparti pour l'exécution de la mission, précise le montant de la consignation concernant l'avance des frais d'expertise, précise à qui incombe cette charge, en principe au demandeur (ensuite cela rentre dans les dépens). Le tribunal a par exemple été saisi par un éleveur ovin en vue de désigner un expert judiciaire vétérinaire pour faire la lumière sur la mortalité anormale de son cheptel. Il avait souscrit une assurance mortalité d'animaux et avait demandé une indemnisation. Son assureur refusait de l'indemniser arguant notamment une mauvaise conduite de l'élevage. La mission de l'expert vétérinaire était donc de déterminer les causes de la mortalité des ovins et notamment si elle était liée à la maladie ou à une mauvaise gestion de l'élevage. « *De nombreuses expertises sont également ordonnées pour constater ou non l'existence de désordres, de malfaçons, de dégâts des eaux liés à un litige de la construction. Les demandes d'expertise représentent environ 90% des dossiers assignés en référé* », précise Mme Rolland.

Le **référé vie privée** (article 9 du Code civil) permet de demander au juge toutes mesures (séquestre, saisie et autres) afin d'empêcher ou de faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée. « *Nous avons par exemple été saisies par une propriétaire qui sollicite le retrait de caméras de surveillance de son voisin qui donnent sur sa propriété dans le cadre du droit au respect de la vie privée* », explique Camille Lamour. La suspension de la parution d'un livre, d'une revue ou la suppression de publications sur internet portant atteinte à la vie privée peuvent également être concernées. « *J'ai été amenée à prendre une décision en référé pour interdire des*



publications diffamatoires sur les réseaux sociaux portant atteinte à la présomption d'innocence d'une personne mise en cause dans une affaire d'agression sexuelle sur mineurs, mais non encore jugée à ce stade. J'ai donc ordonné le retrait des messages sur les réseaux sociaux », commente la présidente du TJ.

Existe-t-il des spécificités procédurales propres aux référés ?

Dans les cas extrêmement urgents, il est possible de recourir au **référé à heure indiquée**, anciennement appelé référé d'heure à heure, permettant de saisir le juge y compris le week-end et les jours fériés. « *Pour pouvoir assigner à heure indiquée, il faut une autorisation de la présidente au préalable saisie sur requête. La présidente rend une ordonnance précisant la date et l'heure de l'audience pour assigner en référé. On laisse en général 48h entre la date à laquelle l'ordonnance est rendue et le jour de l'audience, pour que la partie adverse soit informée et ait le temps de se constituer* », explique Mme Lamour.

« *Cette procédure est souvent utilisée dans le cadre d'un référé préventif en vue par exemple de la démolition imminente d'un bâtiment ou d'un immeuble. Une expertise en urgence peut être demandée avant le démarrage des travaux de démolition par le maître d'ouvrage, le promoteur immobilier ou les propriétaires des immeubles avoisinants pour vérifier l'état des immeubles voisins avant le début du projet de démolition au cas où il y aurait un impact et des répercussions après la démolition, tels que des fissures, qui pourraient être reprochés au promoteur. Cela peut également concerner les demandes d'expulsion de gens du voyage, occupant un terrain privé sans droit ni titre* », expose Mme Rolland. Pour les référés à heure indiquée, les décisions sont rendues sous 48 h.

Autre particularité, l'article 837 du CPC offre au juge la possibilité de transformer le référé en **procédure à jour fixe au fond** ce qui lui permet d'avoir une alternative pour une demande n'entrant pas dans sa compétence de juge des référés : « *A la demande de l'une des parties et si l'urgence le justifie, le président du tribunal judiciaire ou le juge des contentieux de la protection saisi en référé peut renvoyer l'affaire à une audience dont il fixe la date pour qu'il soit statué au fond. Il veille à ce que le défendeur dispose d'un temps suffisant pour préparer sa défense. L'ordonnance emporte saisine de la juridiction. Cela est par exemple utilisé dans le cadre de la contestation d'un commandement de payer ou de loyers commerciaux non payés avec une contestation déjà existante au fond. Un débat au fond est nécessaire et nous renvoyons le dossier à une audience au fond* », explique la présidente du TJ. Ce procédé s'appelle la « **passerelle** » entre la procédure de référé et celle du fond.

Y-a-t-il des procédures apparentées au référé mais qui n'en sont pas ?

La procédure de référé est distincte de la **procédure à jour fixe** telle que spécifiée à l'art. 840 du CPC qui offre la possibilité aux parties en cas d'urgence de faire trancher leur litige au fond relevant de la procédure écrite ordinaire.

Dans certains cas le juge des référés peut être appelé à statuer sur le fond de l'affaire, dans le cadre de la **procédure accélérée au fond**. Cette procédure relève de la compétence du président du TJ au fond, mais ce n'est pas du référé. « *Cela s'appelait auparavant une procédure en la forme des référés. Localement au sein du TJ de Lisieux, je prends ces dossiers en audience de référé car cela relève de ma compétence en tant que présidente de la juridiction. Il y a relativement peu de dossiers mais ce n'est pas du référé* » précise Mme Rolland. Le juge rend alors un jugement (et non plus une ordonnance) ayant autorité de la chose jugée. Cette procédure peut concerner les demandes relatives à un changement de destination de locaux à usage d'habitation, le non-paiement de charges de copropriété pour la réalisation de travaux urgents ou tout simplement le non-paiement des charges courantes de copropriété.

Existe-t-il des mesures insolites qui s'offrent au juge des référés pour instruire ses dossiers ?



Dans le cadre d'une procédure de référé, le juge peut ordonner une mesure d'instruction comprenant un déplacement sur site lorsqu'il ne comprend pas l'origine du litige à la lecture de l'assignation. Cette mesure, est souvent méconnue, y compris des avocats. Plusieurs fois par an, la juge des référés et la greffière se rendent sur le terrain. « *Lorsque dans le dossier d'assignation la configuration des lieux est imprécise ou les documents transmis sont flous, il est préférable de se rendre sur place afin d'apprécier la configuration des lieux et de comprendre l'objet du litige entre les parties* », explique Mme Rolland.

Ainsi dans le cadre d'une demande relative aux murs, haies et fossés mitoyens, Mme Rolland et Mme Lamour, après échec d'une tentative de conciliation, se sont par exemple déplacées sur site dans le cadre d'un litige du voisinage ayant fait l'objet d'un référé dans une commune proche de Lisieux. Dans ce cas spécifique, les

demandeurs souhaitaient effectuer des travaux de réhabilitation en urgence sur un mur mitoyen qui se dégradait. Pour ce faire ils devaient passer chez leurs voisins. Les demandeurs ont donc sollicité leurs voisins pour accéder à l'autre côté du mur via un accès par la rivière. Cet accès était jugé dangereux par les voisins qui refusaient le passage et préféraient autoriser l'accès par un ancien passage entre les deux propriétés. Les demandeurs considéraient que l'accès n'était pas praticable. *« A la lecture du dossier, je ne voyais pas quel était le problème car les pièces transmises ne permettaient pas de se rendre compte de la disposition des lieux »*, explique la présidente du tribunal, *« une fois sur place, on s'est rendu compte des difficultés et j'ai proposé une alternative permettant de satisfaire les deux parties »*.

La servitude de tour d'échelle, correspondant au droit d'utiliser le terrain de son voisin pour réaliser des travaux sur sa propre propriété, est à l'origine de nombreux conflits de voisinage. C'est une obligation de bon voisinage qui permet d'accéder temporairement à la propriété contiguë à la sienne pour effectuer les travaux nécessaires à la conservation de son bien.

Le référé est une procédure judiciaire d'urgence permettant d'agir rapidement devant le tribunal pour obtenir des mesures provisoires dans le respect du contradictoire dans l'attente de la décision du jugement au fond. Cela permet d'apporter une solution provisoire à un litige. Du fait de son efficacité et de sa rapidité, cette procédure est beaucoup sollicitée par les justiciables et leur conseil étant donné qu'elle permet un accès direct au juge. Toutefois des critères de compétence stricts prévus par les textes doivent être respectés. En 2023, la juridiction du président a enregistré 352 assignations en référés, une progression de +11% par rapport à 2022. Il s'agit d'un contentieux en plein essor sur la Côte Fleurie, du fait des nombreuses propriétés qui s'y trouvent. Les litiges entre voisins ou liés à la construction sont à l'origine d'un contentieux civil inépuisable qui font l'objet de nombreuses assignations en référé.

Conférence « Les successions : questions pratiques » DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE D'ACCÈS AU DROIT DE LA JURIDICTION

Le tribunal judiciaire de Lisieux a organisé une conférence sur les successions ouverte au grand public dans le cadre de sa politique d'accès au droit. Plus de 90 participants d'horizons variés ont eu l'occasion de s'informer sur les modalités de règlement d'une succession lors de la phase amiable chez le notaire ou en cas d'échec, lors du partage judiciaire devant le tribunal.



De gauche à droite : Me Martin HEULIN, notaire ; Me Catherine DECAEN, présidente de la chambre des notaires de la cour d'appel de Caen ; Mme Laurence MAUGER-VIELPEAU, professeur de droit privé à l'Université de Caen ; M. Richard OUEDRAOGO, juge ; Mme Marie-Pierre ROLLAND, présidente du TJ ; Me Urielle SEBIRE, Bâtonnière.

Dans le cadre de sa politique d'accès au droit le tribunal judiciaire de Lisieux a organisé une conférence sur les questions pratiques liées aux successions le vendredi 29 mars 2024. Ouverte par Mme ROLLAND, présidente du TJ, la conférence a réuni plus de 90 participants venus d'horizons variés : grand public, maires, avocats, notaires, agents France Service, associations tutélares...

Plusieurs intervenants se sont succédés au cours de l'après-midi pour évoquer les modalités pratiques de règlement d'une succession. Mme Laurence MAUGER-VIELPEAU, professeur de droit privé à l'Université de Caen Normandie a entamé l'après-midi avec un rappel des bases juridiques en la matière : règles de dévolution successorale, héritiers et ordres de succession, absence ou présence d'un conjoint survivant, renonciation à succession, succession vacante, réserve héréditaire sont autant de points qui ont été abordés.

Le déroulement d'une succession chez le notaire a été traité par Maître Catherine DECAEN, présidente de la Chambre des Notaires de la Cour d'Appel de Caen, et Maître Martin HEULIN, notaire à Lisieux. Les notaires

ont ainsi passé en revue les grandes étapes du règlement amiable d'une succession : établissement de l'acte de notoriété déterminant qui sont les héritiers et leur part respective, inventaire du patrimoine du défunt, accomplissement des formalités de publicité foncière et fiscales liées au décès, acte de partage des biens. Les formalités particulières liées par exemple à la présence de mineurs ou de majeurs protégés ont également été abordées.

M. Richard OUEDRAOGO, juge, et Maître Urielle SEBIRE, bâtonnière de l'Ordre des avocats du barreau de Lisieux, ont évoqué la judiciarisation du contentieux des successions en cas d'échec de la phase amiable. M. OUEDRAOGO est intervenu pour présenter les motifs de règlement judiciaire d'une succession, tout d'abord en amont du règlement de la succession en cas de contestations du testament ou de renonciations à succession. L'ouverture du partage judiciaire en cas de mésentente des héritiers a également été abordée ainsi que les contestations du partage judiciaire, en aval de la procédure. Me SEBIRE a donné un regard éclairé et pratique sur le contentieux des successions, une procédure longue et complexe comprenant des enjeux humains importants.

Les présentations ont donné lieu à des échanges fructueux avec le public à l'occasion d'une session de questions-réponses.

La juridiction poursuit son cycle de conférences thématiques autour du droit après le succès rencontré lors de la première conférence sur la mérule organisée en mai 2023 à l'occasion de la Journée Nationale de l'Accès au Droit (JNAD). Le rendez-vous est désormais pris d'organiser au moins une conférence par an 🍌.

Première édition de la journée nationale de la relation magistrats-avocats



La juridiction Lexovienne a organisé un après-midi d'échanges dans le cadre de la journée nationale de la relation magistrats-avocats du 21 mars 2024. Cette journée a été instituée à l'initiative du Conseil Consultatif Conjoint de Déontologie de la relation magistrats-avocats, le jour de la date du 220ème anniversaire de la promulgation du Code civil. La manifestation ouverte aux magistrats, fonctionnaires et avocats du ressort a rassemblé une vingtaine de personnes de la juridiction Lexovienne. Cet événement a été l'occasion d'échanger sur des thématiques d'intérêt commun en matière civile et pénale en vue de fluidifier les rapports entre le TJ et le barreau au bénéfice des justiciables.

REDACTION

La *Gazette de la Justice de Proximité du Tribunal Judiciaire de Lisieux* a été créée afin de rendre compte de l'activité de la juridiction dans le cadre de la mise en œuvre localement du projet national de justice de proximité et de la communication des actualités afférentes d'importance. Priorité mise en avant par le Ministère de la Justice, la justice de proximité est destinée à rendre l'action de la Justice plus accessible, plus lisible, et plus efficace au plus proche du justiciable, de l'infraction et des partenaires locaux.



X @TJLisieux

Directeurs de publication : Marie-Pierre ROLLAND, présidente du tribunal judiciaire de Lisieux; Delphine MIENNIEL, procureur de la République

Conception et rédaction: Hélène TERRENOIRE, Chargée de mission

Pour toute demande d'information complémentaire relative à la publication, vous pouvez adresser votre requête à : helene.terrenoire@justice.fr

<https://www.cours-appel.justice.fr/caen/le-tribunal-judiciaire-de-lisieux>