

COMMISSION OUVERTE
EURO-MÉDITERRANÉE

RESPONSABLE : **RABAH HACHED**



Jeudi 27 juin 2013

Les pratiques prud'homales dans l'espace Euro-Méditerranéen

Ouverture : **Rabah Hached**

Intervenants :

- > Les pratiques prud'homales en France
Eryck Schekler, ancien conseiller prud'homal,
huissier de Justice
- > Autre point de vue sur les pratiques
prud'homales en France
Nicolas Durand Gassel, avocat à la Cour
- > Les pratiques prud'homales en Allemagne
Véronique Meyer, avocat à la Cour
- > Les pratiques de la rive sud de la méditerranée
Mohammed Belmehdi, avocat au barreau de Boumerdes

Synthèse : **Rabah Hached**

L'an deux mil treize et le 27 juin à 14h00, la Commission Euro-Méditerranée a organisé une conférence sur le thème : «Les pratiques prud'homales dans l'espace Euro- Méditerranée».

Le débat est ouvert à 14h15. Il est présidé par Rabah Hached, président de la commission Euro-Méditerranée, avocat à la cour.

Sont intervenus :

- > Eryck Schekler, ancien conseiller prud'homal, huissier de justice
- > Nicolas Durand Gasselin, avocat au barreau de Paris
- > Véronique Meyer, avocat au barreau de Paris
- > Mohammed Belmehdi, avocat au barreau de Boumerdés

Prenant la parole en premier, Rabah Hached, président de la commission, a rappelé brièvement les missions et les différentes initiatives prises par la commission.

Eryck Schekler, ancien conseiller prud'homal, a présenté un exposé d'une vingtaine de minutes sur les pratiques prud'homales en France. Eryck Schekler a divisé son exposé en trois parties :

- Compétences du Conseil des prud'hommes : le litige individuel, le litige a pour origine le contrat de travail et le litige ne relève pas d'une autre juridiction (électorale par exemple).
- Vademecum du Conseil des Prud'hommes: la saisine, la conciliation, le bureau de jugement. Aussi, il a mis l'accent sur changement inhérent par rapport à la loi du 14 juin 2013, notamment par rapport à la prescription (article 1471-1 du code du travail).
- Les voies de recours : La loi du 22 décembre 2010 crée la « convention de procédure participative », convention par laquelle les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend ». Cette procédure suppose que les parties soient assistées par un avocat. Toutefois, les litiges qui ont pour origine le contrat de travail sont exclus.

Nicolas Durand Gasselin axant, d'abord, son intervention sur la loi sur la sécurité de l'emploi entrée en vigueur le 14 juin 2013. En effet, l'article 21 de ladite loi, ouvre aux parties la possibilité de s'accorder sur une indemnité forfaitaire lors de la conciliation suivant l'article L.1235-1 al.1 du code du travail.

Ladite indemnité forfaitaire s'applique aux litiges relatifs à la contestation d'un licenciement pour motif personnel ou économique, à l'exclusion des contestations portant sur le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui relèvent de la compétence du juge administratif.

Ensuite, notre confrère a traité de la durée des instances lesquelles peuvent atteindre 32 mois. Le tribunal de Grande Instance a rendu plusieurs décisions condamnant l'Etat Français, lesdites actions reposent essentiellement sur l'article L.141-1 du Code de l'Organisation Judiciaire et l'article 6 § 1 de la CEDH. Pour qu'une telle action aboutisse, il convient de prouver l'existence d'une faute lourde de l'Etat ou d'un déni de justice.

Enfin, il a traité du départage en donnant les statistiques inhérent à la formation du départage et en rappelant la convention sur le départage signée le 12 avril 2012, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2012.

Véronique Meyer a traité des pratiques prud'homales en Allemagne et qu'elle a suivie le plan suivant :

- Le droit allemand est différent du droit français : Pas de SMIC en Allemagne, le salaire est conventionnel et que l'impôt est retenu à la source par l'employeur.
- Codification : Pas de code du travail en Allemagne, mais, il existe une série de lois (Arbeitsgesetze) et les lois fédérales des Länder.
- Flexibilité : Les contrats à durée déterminée peuvent durer jusqu'à 8 ans, ce qui revient à dire que le travail précaire est plus souple. Aussi, il existe des mini jobs, lesquels sont payés 450€ (loi du 20 décembre 2002). Ce type de jobs concernent essentiellement les femmes et que le cumul de jobs est possible sans cotisations et impôts supplémentaires.
- Codétermination : Il existe un comité d'entreprise à partir de 5 salariés, l'employeur n'y participe pas et que les syndicats n'y sont pas nécessairement représentés, mais la coopération entre comités d'entreprises et les syndicats est expressément garantie par la loi.
- Le contentieux du licenciement : On retrouve la codétermination dans la procédure de licenciement : le Betriebsrat doit être consulté préalable au licenciement et qu'il a une semaine de délai pour donner son avis, mais, l'employeur reste libre de licencier malgré l'avis défavorable du Betriebsrat.
- Les juridictions du travail :
 - 1) Tribunaux communs du droit du travail : la représentation par avocat est facultative, le tribunal du défendeur ou le lieu du travail est compétent et que le salarié a 2 semaines pour saisir la juridiction et le jugement est rendu dans 3 semaines,
 - 2) Cour d'appel : La cour est composée de juges de carrière, lesquels sont nommés à vie par une commission constituée des représentants des partenaires sociaux et des juridictions du travail sur proposition de l'administration centrale du land en accord avec l'administration de la justice du land et des juges non professionnels siégeant à titre honorifique,
 - 3) Tribunal fédéral du travail : Il existe cinq branches de juridictions, lesquels jouent le rôle d'instance de cassation. Elles sont indépendantes les unes des autres quant à leur lieu d'implantation.

Pour conclure, Véronique Meyer nous a fait les observations suivantes pour caractériser le système :

- Esprit coopératif et participatif,
- On fait dans le préventif en Allemagne,
- Gain d'énergie : faire l'un AVEC l'autre et non CONTRE,
- Favorise le dynamisme industriel et l'engagement des salariés,
- Les juridictions reflètent la structure fédérale de l'Allemagne,
- Les principes et règles applicables sont contenus dans la loi fondamentale (Constitution) et la loi sur l'organisation judiciaire (Gerichtsverfassungsgesetz),
- La Juridiction Constitutionnelle est l'un des traits fondamentaux de l'organisation judiciaire en Allemagne : toute personne atteinte dans ses droits peut intenter un recours constitutionnel suivant l'article 93 de la Constitution,
- L'échevinage existe aux trois niveaux (tribunal, cour d'appel et cour de cassation)

Mohammed Belmehdi :

Notre Confrère a traité des pratiques prud'homales dans la rive sud de la méditerranée.

En effet, le thème choisi portant sur le licenciement individuel, sa procédure et son traitement prud'homal, notamment, la relation de travail, du licenciement, du recours préalable et de l'inspection du travail et le traitement prud'homal.

Nous nous limiterons volontairement au recours préalable et la saisine de l'inspection du travail, lesquels diffèrent des pratiques de la rive nord de la méditerranée.

La contestation du licenciement par le travailleur obéit à un formalisme gracieux avant la saisine de l'inspection du travail et ensuite la section sociale du tribunal territorialement compétent. Cette procédure a été prévue par la loi 90-04 du 06 Février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail, modifié par la loi 91-28 du 21 décembre 1991.

- Le recours préalable

La présente loi définit en son art. 2, le conflit de travail individuel par tout différend de travail opposant un travailleur et un employeur non résolu dans le cadre des procédures de règlement au sein des organismes employeurs.

Le recours contre la décision porte sur la contestation du motif de licenciement et en demandant à l'employeur de se rétracter ou de reconsidérer sa décision. Ce recours préalable est obligatoire pour la suite de la recevabilité de l'action en justice.

L'employeur est tenu de notifier, par écrit sa position et éventuellement les motifs de son refus, de reconsidérer ou de rétracter sa décision. L'article 4 al.2 de la présente loi accorde un délai de 15 jours à l'employeur pour répondre à compter de la date de sa saisine.

Le défaut de réponse de l'employeur dans les délais ne le sanctionne nullement mais permet au travailleur, après avoir respecté cette procédure et en cas de réponse négative explicite ou implicite, de pouvoir saisir le bureau de conciliation de l'inspection du travail. Donc, nous constatons du point de vue théorique mais aussi pratique que le refus de réponse ne crée aucune incidence dans le déroulement de la procédure et ne sanctionne nullement l'employeur contrairement au travailleur, que sans recours préalable, il ne pourra exercer aucune action tant devant l'inspection du travail que devant le juge chargé des affaires sociales.

Le travailleur est supposé avoir épuisé toutes les voies de recours qui lui sont accordées par le règlement intérieur, la convention collective et principalement le passage par la commission de discipline. Contrairement à l'ancienne législation avant la promulgation de la loi 90-11, il était instauré une commission paritaire de discipline (employeur/syndicat) et que tout licenciement prononcé par l'employeur doit être conforme à la décision prise par la commission. La commission de discipline peut toujours être instituée par le règlement intérieur de l'entreprise mais elle a, aujourd'hui, un rôle strictement consultatif et l'employeur n'est plus lié par ses recommandations.

- La saisine de l'inspection du travail

L'art.19 de la loi 90-04 a prévu une tentative de conciliation qui doit être prévue, suite au dépôt de plainte pour licenciement abusif par le travailleur auprès de l'inspection du travail.

Le dépôt de plainte se fait soit par écrit soit par déclaration verbale qui est consigné sur procès-verbal d'audition établi par l'inspection du travail.

Le bureau de conciliation composé d'un représentant des travailleurs et d'un représentant des employeurs et présidé par l'inspecteur du travail. Le but de la conciliation est l'établissement d'un procès verbal :

- Soit de conciliation et le différend est réglé de lui-même. Dans le cas où l'une des parties rechigne à exécuter les obligations qui en découlent, la partie diligente, qui a intérêt, saisit le président du tribunal et par ordonnance rendue sur pied de requête, le procès-verbal de conciliation acquiert la force exécutoire ;
- Soit de non-conciliation, et il appartient à la partie la plus diligente, qui est quasiment le travailleur, d'introduire une action en justice devant la section sociale ; cette action doit être introduite dans un délai de six mois à compter de la date d'établissement du procès-verbal ; à défaut, le présent procès-verbal cesse de produire tout effet juridique et il sera déclaré prescrit.

Il est à noter au niveau de la procédure de conciliation, l'inspecteur n'a aucun pouvoir d'injonction et il doit observer une stricte neutralité. L'établissement du procès verbal ne doit mentionner que les demandes des parties et dont le cas où aucun accord ne s'est fait, l'inspecteur conclue par une non-conciliation sans qu'il soit permis de noter aucune réserve ou observation.

Il est évident que cette législation est appelée à être remodelée au vu de l'évolution de l'ouverture de l'Algérie à l'économie mondiale et que plusieurs montures ont été présentées et discutées au niveau du parlement mais la transition politico-économique ne s'est pas encore faite dans sa totalité.

Après les nombreux échanges avec la salle, la conférence a été clôturée à 16h58.

Rabah Hached
Docteur en droit
Avocat
Président de la commission Internationale Euro-Méditerranée