

## COMMENT SE DERoule LE PROCES DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

### a) la formation de référé

Elle est saisie pour juger les affaires urgentes ou quand le droit d'une partie n'apparaît pas sérieusement contestable.

L'avantage de cette procédure en est sa rapidité car l'affaire est le plus souvent plaidée dès la première évocation.

La procédure est orale et les parties sont entendues l'une après l'autre par les deux conseillers formant la formation de référé, un conseiller représentant un employeur et le second représentant un salarié.

Il est néanmoins utile de prévoir une argumentation écrite ainsi que des pièces justificatives qui auront dû être échangées auparavant avec le contradicteur.

La décision de la formation de référé s'appelle une ordonnance qui est toujours provisoire, bien qu'elle puisse être exécutée même en cas de recours devant la Cour d'Appel.

L'ordonnance est ensuite notifiée par lettre recommandée avec avis de réception par le Greffe et elle indique la voie de recours qu'il est possible d'exercer.

O

O O

- b) la majorité des affaires sont évoquées en deux temps d'une part devant le Bureau de Conciliation puis si aucune conciliation n'a été trouvée ensuite devant le Bureau de Jugement

L'audience de conciliation est une audience non publique réservée aux parties et à leur conseil.

Le Bureau de Conciliation est composé de deux conseillers prud'hommes (un employeur et un salarié) ainsi que le Greffier.

Le Président rappelle l'objet de la demande et donne la parole à chacune des parties qui expose ses réclamations.

Le Bureau de Conciliation a pour mission de tenter, si cela est possible, de rapprocher les parties afin de parvenir à un accord.

A défaut d'accord, des mesures urgentes et provisoires peuvent être ordonnées par le Bureau de Conciliation (notamment la remise de documents et le versement de salaires).

Ceci étant, il n'est pas extrêmement courant que des mesures provisoires soient prises, car il faut que les demandes n'apparaissent pas sérieusement contestables, comme dans la procédure de référé .

En cas de conciliation totale ou partielle, un procès-verbal est établi et la conciliation totale met fin au procès.

En l'absence de conciliation totale, l'affaire est renvoyée devant le Bureau de Jugement et le Greffier informe les parties en présence le jour même de la date à laquelle cette affaire sera évoquée devant le Bureau de Jugement.

L'audience du Bureau de Jugement est une audience publique et le Conseil est composé ce jour-là de quatre conseillers, deux employeurs et deux salariés assistés d'un Greffier.

Le dossier, s'il n'est pas en état d'être plaidé (si l'argumentation et les pièces n'ont pas été échangées notamment), est renvoyé à une date ultérieure.

Il peut être également renvoyé à une date ultérieure pour mesures d'instruction.

Si le dossier est prêt, l'affaire est retenue pour être plaidée à cette audience.

Bien que la procédure soit orale, il est conseillé d'avoir des écrits pour justifier de son argumentation sur les faits et sur le plan juridique.

Après que chacune des parties ait exposé ses réclamations et leurs fondements, le Bureau de Jugement indique la date à laquelle la décision sera prononcée.

A la date du prononcé, le jugement est lu en audience publique.

Toutefois les parties peuvent se renseigner auprès du Greffe de la juridiction pour connaître la décision.

Ce jugement, tout comme l'ordonnance de référé, est ensuite notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception qui mentionne l'indication des voies de recours.

La décision peut parfois être assortie de l'exécution provisoire.

En tout état de cause, il existe une exécution provisoire de droit pour les salaires et équivalents salaires, à concurrence d'une période qui ne saurait excéder neuf mois (en tenant compte pour le quantum de la valeur des trois derniers mois de salaire).

## CHOMAGE...

### DES NOUVELLES REGLES A PRENDRE EN COMPTE

Dorénavant les demandeurs d'emploi ont de nouveaux droits, mais également de nouveaux devoirs, notamment ne pas refuser plus de deux offres d'emploi "raisonnables", bien évidemment ce mot raisonnable a fait couler beaucoup d'encre et il est difficile d'en appréhender la réalité.

On peut néanmoins dire que sont raisonnables les offres qui correspondent le plus exactement à votre qualification et à vos attentes, notamment par rapport à votre fonction, vos revenus antérieurs.

C'est un conseiller de l'A.N.P.E. qui définit ces offres lors d'un premier entretien que vous aurez avec lui.

Votre salaire devra être au moins équivalent à 95 % du salaire antérieur après trois mois de chômage, à 85 % après six mois et au moins égale à l'allocation de chômage perçue après un an.

Dans la situation du lieu de travail, il faut qu'il soit au maximum à 30 kilomètres de votre logement ou à une heure au maximum par trajet.

Les durées de trois et six mois n'incluent pas les éventuels temps de formation.

Si des offres qualifiées de véritablement raisonnables sont refusées par vous à deux reprises, cela peut constituer un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi pendant une durée de deux mois, période au cours de laquelle vous pourrez faire appel à un médiateur du service public.

Il n'y a aucune sanction lorsqu'il n'existe pas de refus, notamment lorsque vous ne vous êtes pas vu proposer d'offres raisonnables par l'A.N.P.E.

Par contre la Loi prévoit également comme motif de radiation, "la non justification de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise".

Il vous est donc vivement conseillé de rechercher activement un emploi et de garder les traces de ces démarches.

Les personnes âgées de plus de 57 ans  $\frac{1}{2}$  ne sont désormais plus dispensées de recherches d'emploi, mais cette suppression sera progressive d'ici 2012.

## ATTENTION AUX NOUVELLES PRESCRIPTIONS POUR ENGAGER UN PROCES

Il ne vous sera plus possible d'agir devant le Tribunaux afin de faire valoir votre droit à l'issue d'un délai de cinq ans, notamment pour tout ce qui concerne les actions personnelles (action prud'homale contre un employeur, exécution d'un contrat, responsabilité civile, etc...)

Certaines des prescriptions de dix et trente ans ont donc sauté et il convient d'être vigilant notamment en matière de facture.

D'autres délais ont été maintenus, notamment pour les actions liées au droit de la consommation et au droit de propriété en matière immobilière, soit respectivement deux et trente ans.