

Chapitre 3 : Le contrôle du droit du travail

SOMMAIRE

Le contrôle Administratif.....	2
Le contrôle Judiciaire.....	3
Les juridictions civiles	3
Le tribunal d'instance	3
Le Tribunal de grande instance	4
Le conseil prud'homme	4
Les juridictions administratives	8
Les juridictions répressives.....	8
Nouveautés complémentaires dans la résolution amiable des litiges sociaux.....	8
La médiation conventionnelle	9
La procédure participative	9

Chapitre 3 : Le contrôle du droit du travail

Le contrôle du droit du travail, dont le but est de rendre ce droit effectif est de deux ordres : il est tout d'abord administratif (inspection du travail) mais il peut être aussi judiciaire.

Le contrôle Administratif

L'inspection du travail a trois missions essentielles :

- **Surveillance de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles**
 - Droit de visite dans les entreprises sans obligation d'informer l'employeur.
 - Droit de se faire communiquer tous les documents imposés par la loi (registres du personnel, des délégués, le livre de paye...).
 - Droit d'enquête (avec entretien) et de prélèvement sur les matières et produits utilisés.
- **Pouvoir de décision**
 - Il peut autoriser ou interdire certaines décisions (aménagement du temps de travail, licenciement des salariés protégés).
 - Il contrôle le règlement intérieur : peut faire modifier ou supprimer une clause.
 - Il contrôle l'organisation de la bonne représentation du personnel.
- **Conseil, assistance et conciliation**
 - Il répond à toute question concernant le droit du travail, il a un rôle de conseil aux salariés et aux employeurs.
 - Sur demande, il peut essayer de concilier les parties en jouant le rôle de médiateur et en évitant aussi les conflits individuels ou collectifs.

⇒ **Toute personne ayant fait obstacle à l'accomplissement de la mission des inspecteurs du travail est passible de sanctions pénales au titre de délit d'entrave.**

Lorsque l'inspecteur découvre une infraction, il dispose d'un large éventail de sanctions.

- **Les observations** : elles sont un simple avertissement.

- **La mise en demeure** : demande de faire cesser le trouble dans un délai déterminé. Elle est obligatoire pour les infractions à l'hygiène et à la sécurité.
- **Le procès-verbal** : un exemplaire est transmis au parquet qui jugera de l'opportunité des poursuites judiciaires.
- **La saisine du juge des référés** : elle est automatique en cas de risques d'atteinte à l'intégrité physique. Le juge ordonnera les mesures propres à faire cesser le trouble.
- **L'arrêt temporaire de l'activité** : différents textes donnent des valeurs limites d'exposition des salariés aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. L'inspecteur peut faire arrêter l'activité si le dépassement de valeur limite persiste malgré une mise en demeure de la faire cesser. Les décisions de l'inspecteur peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministère du Travail ou devant le tribunal administratif, ce qui nous amène au rôle du juge.
- **Le directeur de la DIRECCTE peut prononcer des amendes administratives** de 2 000 € par salarié concerné pour certains manquements relatifs à la durée du travail, au salaire et aux locaux de travail et des amendes administratives de 10 000 € par salarié concerné pour certains manquements en matière de santé et sécurité au travail.
- **Le directeur peut aussi proposer une transaction pénale à l'employeur qui a commis une infraction.** L'employeur a un mois pour accepter et dans ce cas la transaction est homologuée. La transaction ne peut concerner que des contraventions et des délits précis et elle est impossible lorsque l'infraction peut faire l'objet d'une amende administrative et pour les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'1 an ou plus.

Le contrôle Judiciaire

Les juridictions civiles

Le tribunal d'instance

Pour les litiges relatifs aux élections professionnelles et prud'homales, à la désignation des membres des comités d'entreprise européens.

Le Tribunal de grande instance

Pour les litiges collectifs (conflits, conventions...) ; il est saisi en référé en cas d'urgence afin de faire cesser un trouble illicite ou de prévenir un danger immédiat.

Le conseil prud'homme

Le conseil des prud'hommes est le juge naturel du droit du travail, il est compétent pour tous les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail.

Il existe au moins une telle juridiction par ressort de tribunal de grande instance, elle est composée de cinq sections (industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses, encadrement) composées d'employeurs et de salariés désignés par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité.

La saisine

L'action est ouverte **à tous ceux qui justifient d'un intérêt légitime**, c'est à dire l'employeur, le salarié ou encore un syndicat agissant dans le cadre de sa mission de protection et de défense des intérêts des salariés.

Le conseil compétent est celui du lieu de l'établissement où le salarié travaille ou à défaut celui du domicile du salarié.

⇒ Si le salarié est demandeur il peut aussi saisir le conseil du lieu où il a été engagé ou du siège social de l'entreprise qui l'emploie.

Les délais de prescription sont de 2 ans pour les actions portant sur l'exécution et la rupture du contrat (sauf en cas d'action en réparation d'un dommage corporel, d'une discrimination ou d'un harcèlement) et de 3 ans pour les actions en paiement de salaire.

La saisine se fait soit par demande formée au secrétariat greffe ou par lettre recommandée, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation.

Elle comporte les éléments d'identification des parties (noms, adresses et professions) et les différentes prétentions.

Le secrétariat greffe informe le demandeur de la date de la séance du bureau de conciliation et convoque le défendeur par lettre recommandée comprenant le nom, la profession, l'adresse du demandeur et les chefs d'accusation.

Il existe deux procédures gratuites distinctes :

- **la procédure ordinaire,**
- **la procédure en référé,** plus rapide, elle n'est possible que dans trois cas:
 - l'urgence pour prendre les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
 - le trouble illicite ou le dommage imminent ;
 - l'octroi d'une provision ou l'exécution d'une obligation.

La procédure ordinaire comporte deux phases : une phase de conciliation devant le bureau de conciliation et d'orientation puis une phase de jugement.

- **Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)**

La conciliation s'effectue à huis clos et est en principe obligatoire sauf en cas de requalification en contrat à durée indéterminée d'un CDD ou d'un contrat d'intérim, d'une demande de requalification en contrat de travail d'un stage, ou de prise d'acte par un salarié de la rupture de son contrat de travail.

Le rôle du bureau est d'amener les parties à se mettre d'accord pour régler leur conflit. Il peut pour cela, depuis la loi Macron, entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

Les parties sont tenues de comparaître en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent également se faire assister. Les personnes habilitées à représenter ou à assister les parties sont :

- les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- le défenseur syndical ;
- le conjoint, le concubin, ou la personne liée au salarié ou à l'employeur par un pacs ;
- les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Sauf motif légitime, si une partie ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter, le BCO peut juger l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

En cas d'accord, le bureau le constate dans un procès-verbal de conciliation qui a autorité de la chose jugée. Des extraits valant titre exécutoire sont délivrés aux parties.

À défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations sont notées au dossier ou au procès-verbal. L'affaire est alors portée devant le bureau de jugement mais le BCO peut ordonner auparavant des mesures d'instruction et prendre des mesures provisoires d'urgence.

Comme la conciliation aboutit rarement, la loi autorise les parties à mettre fin à un litige quant au caractère réel et sérieux d'un licenciement et à son irrégularité moyennant le paiement d'une indemnité forfaitaire versée par l'employeur en contrepartie de la renonciation du salarié à ses réclamations. Le bureau de conciliation peut le proposer aux parties.

En cas d'accord, un PV est établi.

Le montant est fixé en fonction de l'ancienneté et varie de 2 mois de salaire (pour moins de 2 ans d'ancienneté) à 14 mois (pour plus de 25 ans d'ancienneté). Cette indemnité ne couvre pas les indemnités légales conventionnelles ou contractuelles ainsi que celle liées à l'exécution du contrat de travail et les indemnités liées au licenciement pour inaptitude.

⇒ Le BCO a pour mission d'assurer la mise en état des affaires. Cela signifie qu'il fait procéder aux débats contradictoires et échanges de pièces et de conclusions entre les parties.

En cas d'échec de la conciliation, le BCO peut renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :

- dans sa formation normale (2 conseillers employeurs et 2 conseillers salariés) ;

- dans sa formation restreinte (1 conseiller employeur et un conseiller salarié) avec l'accord des parties si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. La formation restreinte doit statuer dans les 3 mois ;
- devant la formation de départage (présidée par un juge du tribunal de grande instance) si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie.

- **Le bureau de jugement**

En cas de non-conciliation l'affaire est instruite par le bureau de jugement qui dispose de tous les moyens d'une juridiction.

Les parties présentes à la conciliation peuvent soit accepter de comparaître à une audience tenue immédiatement par le bureau de jugement, soit être convoquées verbalement ou par lettre recommandée devant ce bureau à une date précise.

La représentation du demandeur ou du défendeur lors d'une audience est possible en cas d'absence pour motif légitime.

- ⇒ L'avocat n'est pas obligatoire aux prud'hommes par contre, en appel, il est obligatoire d'avoir un avocat ou un défenseur syndical et un avocat-conseil devant la Cour de cassation.

Le jugement est pris à la majorité mais si cela n'est pas possible une nouvelle audience, dans le délai d'un mois, devant le même bureau a lieu mais avec en plus en son sein le juge du TGI qui agit en tant que juge départiteur.

- ⇒ Dans ce cas, le juge départiteur ne peut pas statuer seul en cas d'absence d'un conseiller.

Si la décision n'est pas rendue immédiatement la date du prononcé est rappelée aux parties.

Le secrétariat-greffe notifie le jugement au demandeur et au défendeur. Si la partie condamnée n'exécute pas volontairement la décision son adversaire peut l'y contraindre par la voie de l'exécution forcée.

Si la demande n'excède pas 4 000 € le bureau des jugements juge en premier et dernier ressort, sinon l'appel reste possible et il est suspensif.

Les juridictions administratives

Les décisions et actes de l'administration du travail peuvent être attaqués devant les juridictions administratives.

Il existe deux sortes de recours :

- le recours pour excès de pouvoir : pour obtenir l'annulation de la décision ;
- le recours de plein contentieux : il s'agit ici d'obtenir dédommagement du préjudice subi du fait de l'action ou de l'inaction de l'administration.

Tribunal administratif → Cour d'appel (Chambre administrative) → Conseil d'État

Les juridictions répressives

En droit du travail, nombreuses sont les dispositions sanctionnées pénalement. À l'origine de l'action, on retrouve souvent le procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail, mais le ministère public peut aussi se saisir lui-même. De même les syndicats peuvent agir devant ces juridictions (plainte, citation directe). Le tribunal de police est compétent pour les contraventions, le tribunal correctionnel pour les délits et la cour d'assises pour les crimes.

Nouveautés complémentaires dans la résolution amiable des litiges sociaux

La loi Macron a étendu au droit du travail deux procédures de règlement amiable des conflits : un employeur et un salarié peuvent, avant de saisir le juge, recourir à la médiation conventionnelle ou à la procédure participative pour régler à l'amiable un différend s'élevant à l'occasion du contrat de travail qui les lie ou qui les liait.

La médiation conventionnelle

Pour tenter de résoudre leur différend, les parties choisissent un médiateur qui recueille leurs déclarations, ces dernières ne peuvent pas être invoquées en justice sauf en cas d'accord des parties.

Les parties peuvent s'entendre uniquement sur des points pour lesquels il est autorisé de négocier et ne peuvent pas porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition.

L'accord auquel parviennent les parties peut être soumis à l'homologation du juge qui lui donne force exécutoire.

En cas d'échec, les parties saisiront le juge et dans ce cas la procédure de conciliation devant le BCO reste obligatoire, mais les parties pourront invoquer leur tentative de médiation.

La procédure participative

Il s'agit d'une convention par laquelle les parties à un différend s'engagent, avant de saisir le juge, à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend sous l'égide d'un avocat.

Cette convention est écrite et à durée déterminée et ne peut porter que sur des droits dont chaque partie a la libre disposition. Elle détaille les éléments ayant permis la conclusion de l'accord. Tant que la convention est en cours toute action devant le juge est irrecevable, mais elle redevient possible au cas d'inexécution.

L'accord peut être homologué par le juge afin de le rendre exécutoire. Cette homologation peut être partielle, et dans ce cas la partie du litige non réglée est soumise au juge.

En cas d'échec les parties saisissent le juge et elles ne sont pas dispensées de la phase de conciliation.