

# Revue

Lexbase La lettre juridique n°652 du 21 avril 2016

[Procédure prud'homale] Textes

## Vers la nomination des conseillers prud'hommes et au-delà

N° Lexbase : N2396BWN



par Vincent Orif, Maître de conférences à l'Université de Caen Basse-Normandie — Institut Demolombe — EA 967

Réf. : Cass. soc., 14 avril 2016, n° 14-29.679, F-P+B (N° Lexbase : A7018RIR)

Le mode de recrutement des conseillers prud'hommes est profondément modifié par le passage d'une élection à une nomination. La réforme est d'ampleur. Cependant, l'examen des nouvelles dispositions fait ressortir une certaine continuité avec les règles antérieures, spécialement pour déterminer les personnes pouvant être nommées comme juges prud'homaux. L'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016, relative à la désignation des conseillers prud'hommes (N° Lexbase : L3872K7K) marque l'aboutissement de la réforme qui implique la disparition des élections prud'homales. Cependant, les objectifs de simplification du processus de recrutement des conseillers prud'hommes et d'amélioration de leur légitimité ne seront pas forcément atteints.

### I — Le contexte de la réforme

**Une recherche de simplification et de légitimité.** L'un des symboles de la juridiction prud'homale disparaît. Pour ce faire, il suffit d'enlever un mot à l'article L. 1421-1 du Code du travail (N° Lexbase : L1889H9T). Cette juridiction n'est plus "élective et paritaire". Elle devient simplement une juridiction "paritaire" (1). A lire les différents rapports et ouvrages consacrés à la juridiction prud'homale, il en ressort le sentiment qu'elle est continuellement en crise. Il en découle de nombreux reproches, sans que les causes des dysfonctionnements constatés soient toujours recherchées (2). Il n'en demeure pas moins que ces projets sont parvenus à des réformes institutionnelles et procédurales, dont certaines sont encore en cours. L'une des évolutions implique le remplacement de l'élection des conseillers

prud'hommes par une procédure de nomination pour recruter les conseillers prud'hommes (3). Les objectifs de la réforme seraient de renforcer la légitimité de la juridiction et de diminuer les coûts du recrutement car l'organisation des élections était perçue comme complexe (4). Pour élaborer ce projet, le Parlement a autorisé le Gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance (5), ce qui a été jugé conforme à la Constitution (6). Certains approuvent cette évolution (7). Pourtant, les justifications de la réforme peuvent se discuter (8). Il est loin d'être acquis que la légitimité de l'institution soit renforcée par la nouvelle procédure de désignation des conseillers prud'hommes (9). En effet, faire reposer la légitimité spécialement sur l'audience syndicale interroge, vu le taux de syndicalisation et la faiblesse de la participation aux élections professionnelles, surtout dans les très petites entreprises (10). Quant à la simplification, l'analyse technique des règles montre que ce but ne sera pas forcément atteint. Les difficultés anciennes relatives à l'organisation des élections, avec notamment la composition des listes électorales par collèges et par section, vont probablement ressurgir pour établir les listes de candidatures par collèges et par sections. Ceci invite à étudier les nouvelles règles de la nomination des conseillers prud'hommes (II) avant de voir leurs conséquences (III).

## II — Les nouvelles règles de la nomination des conseillers prud'hommes

### A — Des évolutions essentielles du mandat des conseillers prud'hommes

**Une nomination par deux ministres.** Il est, désormais, prévu que les conseillers prud'hommes sont nommés conjointement, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles, par le Garde des Sceaux, ministre de la Justice, ainsi que par le ministre chargé du Travail (11). Ce choix illustre l'une des spécificités des juridictions prud'homales qui relèvent aussi bien du domaine de la justice que de celui du travail (12). Cependant, cette procédure de nomination questionne sur l'indépendance des conseillers prud'hommes (13).

**Une diminution de la durée du mandat.** L'ordonnance diminue la durée des mandats des conseillers prud'hommes. Il passe de cinq (14) à quatre ans (15). Il est précisé que les conseillers sont nommés durant l'année suivant chaque cycle de mesure de l'audience syndicale et de l'audience patronale (16). Celles-ci seront connues à la fin du premier trimestre 2017 (17). Il convient de rappeler que la désignation des conseillers prud'hommes devra être effectuée au plus tard le 31 décembre 2017 (18). Paradoxalement, cette diminution de la durée du mandat des conseillers prud'hommes affaiblit un des arguments justifiant la suppression de leur élection. Il était effectivement soutenu que la mesure de la représentativité des organisations syndicales et professionnelles, effectuée en mesurant leur audience, pourrait entrer en conflit avec le résultat des élections professionnelles. Ce risque pouvait exister avec le décalage temporel résultant de l'ancienne durée des mandats des conseillers prud'hommes et celle de la mesure des audiences. Puisque la durée du mandat est maintenant alignée sur celle de la mesure de l'audience (19), l'éventualité d'un décalage entre les deux apparaît assez faible. Avec une réduction de la durée du mandat des conseillers prud'hommes, cette critique pouvait donc être évitée (20). Par ailleurs, cette réduction de la durée du mandat a été l'occasion de prévoir une fin de plein droit du mandat de conseiller prud'hommes en cas de perte de nationalité française, pour quelque cause que ce soit. En dehors de toute considération politique, cet ajout se comprend car la nationalité française est une condition pour être conseiller prud'hommes (21).

### B — Le difficile parcours de l'aspirant conseiller prud'hommes

**Les conditions de la candidature.** La suppression des élections prud'homales n'implique pas celle des candidats. En effet, les organisations syndicales et professionnelles, qui proposent les listes au ministre de la Justice et au ministre chargé du Travail, doivent effectuer une sélection. Cependant, pour éviter toute ambiguïté, une évolution terminologique aurait pu être effectuée. Il était, par exemple, possible de se référer à la notion d'aspirant ou de postulant. Quoi qu'il en soit, la logique de l'ordonnance analysée est similaire à celle existant auparavant. Deux catégories de conditions sont posées.

D'une part, il existe des conditions positives devant être respectées par chaque personne souhaitant devenir conseiller prud'hommes. D'abord, selon les collèges, il peut s'agir de salariés ou d'employeurs. Le législateur a maintenu la possibilité pour les demandeurs d'emploi ainsi que pour les personnes ayant cessé toute activité professionnelle d'être candidat (22). Ceci permet de garantir l'égal accès aux emplois publics pour ces personnes. En revanche, l'ordonnance examinée ne comporte aucune mesure permettant de garantir que des personnes non syndiquées puissent devenir conseiller prud'hommes. Le monopole de présentation syndicale envisagé (23) risque de devenir une réalité. Certes, le nombre de personnes concernées est très réduit. D'ailleurs, lors des dernières élections prud'homales, il n'y a eu qu'1 % de conseillers prud'hommes salariés élus dans la catégorie divers (24). Toutefois, la suppression des élections semble emporter celle de la liberté de candidature qui y était attachée (25). Ce monopole, de fait, des organisations syndicales et professionnelles est-il pleinement justifié pour l'exercice d'un pouvoir qui se manifeste en dehors de l'entreprise ? Ensuite, des conditions sont reprises. Chaque candidat doit avoir la nationalité française, être âgé de vingt-et-un ans et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (26). Il y a aussi de nouvelles conditions (27). Dès lors, le candidat ne doit pas

avoir, au bulletin n° 2 du casier judiciaire, des mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions prud'homales. Cette condition concerne la moralité du candidat. Sa capacité (28), entendue notamment comme sa connaissance du monde de l'entreprise, est aussi recherchée. En effet, le candidat doit avoir exercé une activité professionnelle de deux ans ou justifier d'un mandat prud'homal dans les dix ans précédant sa candidature.

D'autre part, des interdictions sont posées pour empêcher des candidatures. Certaines interdictions sont permanentes. Il n'est pas possible d'être candidat sur plus d'une liste ; dans plus d'une section ainsi que dans un conseil de prud'hommes, un collège ou une section autre que celui pour lequel le candidat peut postuler (29). De même, un conseiller prud'homme déchu de manière définitive à l'issue d'une procédure disciplinaire ne peut plus être candidat (30). D'autres interdictions sont temporaires. Elles concernent les conseillers prud'hommes qui refusent de se faire installer et ceux qui sont déclarés ou réputés démissionnaires car ils n'ont pas suivi la formation initiale obligatoire avant leur prise de fonction. L'interdiction est alors de quatre ans. Le point de départ de ce délai est déterminé soit par la date du refus, soit par celle de la décision du tribunal qui déclare le conseiller démissionnaire, soit par celle de l'expiration du délai fixé par décret pour accomplir la formation (31).

**Les démarches à respecter pour rattacher les candidats à leurs sections.** L'ordonnance analysée précise les modalités à suivre pour identifier la section à laquelle un candidat peut être rattaché. L'identification de la section de rattachement doit suivre trois étapes.

La première étape implique de déterminer le conseil de prud'hommes de candidature (32). Les salariés et les employeurs bénéficient d'une option (33). Ils peuvent être candidats dans le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel ils exercent leur activité principale ou dans la section de même nature de l'un des conseils de prud'hommes limitrophes. Cette option existait déjà lorsque les conseillers prud'hommes étaient élus (34). La règle est similaire pour les demandeurs d'emploi ou les candidats qui ont exercé toute activité professionnelle. En revanche, il existe des règles spécifiques pour certaines catégories de personnes. C'est le cas des VRP qui bénéficient d'une possibilité supplémentaire. Ils peuvent également être candidat au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve leur domicile. Quant aux employés de maison et leurs employeurs, l'option ne concerne que le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé leur domicile ou dans la section de même nature dans l'un des conseils de prud'hommes limitrophes. Ces règles dérogatoires s'expliquent par les spécificités de ces professions.

La deuxième étape sert à déterminer le collège de rattachement du conseiller. Ceci nécessite de distinguer les salariés des employeurs. Les règles élaborées s'inspirent de celles qui existaient pour établir les collèges électoraux (35). S'agissant du collège des salariés (36), il y a essentiellement une reprise des règles antérieures. Relèvent ainsi du collège salarié, les salariés non cadres, les salariés cadres qui n'ont pas de délégation particulière d'autorité de l'employeur, ainsi que les demandeurs d'emploi. Le nouveau texte ajoute aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ceux qui sont titulaires d'une formation en alternance. De plus, pour correspondre aux évolutions concernant les candidats, il est prévu que les salariés qui ont exercé toute activité professionnelle sont rattachés au collège des salariés. Quant au collège des employeurs (37), comme auparavant, la notion d'employeur est entendue non seulement au sens strict, mais aussi dans un sens plus large. Ceci permet d'inclure les dirigeants non salariés et les cadres dirigeants qui bénéficient d'une délégation particulière d'autorité (38). Cette dernière doit être établie par écrit. Toutefois, le juge contrôle la nature des fonctions du cadre pour déterminer s'il bénéficie d'une telle délégation d'autorité (39). L'ordonnance analysée étend encore la notion d'employeurs. Par exemple, sont assimilés aux employeurs les conjoints collaborateurs des artisans, commerçants et professions libérales.

La dernière étape permet d'identifier la section de rattachement du candidat au poste de conseiller prud'hommes. Une distinction doit être opérée.

D'un côté, il convient de s'intéresser à la répartition des candidats entre les différentes sections autre que la section encadrement. D'abord, l'appartenance des salariés candidats aux sections est déterminée au regard du champ d'application de la convention ou de l'accord collectif de travail dont ils relèvent, en fonction d'un tableau de répartition dans des conditions définies par décret (40). La section de candidature dépend donc de l'IDCC et non plus du Code NAF APE (41). Par ailleurs, des incertitudes apparaissent. En effet, sous le régime de l'élection prud'homale, le législateur avait prévu la situation des salariés qui cumulaient différents emplois ou qui étaient parallèlement employeurs (42). Par exemple, quand un salarié travaillait pour plusieurs employeurs, il fallait prendre en considération l'entreprise où il exerçait son activité principale (43). Les nouvelles dispositions ne paraissent pas régler ces situations particulières. Sera-t-il possible de maintenir les solutions antérieures ? Ensuite, et étrangement, un privilège est accordé aux candidats du collège employeur. Ils peuvent librement choisir parmi les sections dont relèvent au moins un de leurs salariés (44). Ceci rompt avec les règles qui existaient pour déterminer la section dans laquelle un employeur était électeur. Cette ancienne répartition reposait sur des critères objectifs. Il fallait spécialement prendre en considération l'activité principale de l'employeur, qui dépendait éventuellement de celle pour laquelle il employait le plus grand nombre de salariés (45). Aucune raison ne semble justifier cette différence de traitement,

pour la répartition des candidats parmi les différentes sections, entre les employeurs et les salariés.

D'un autre côté, il existe des règles spécifiques pour la section de l'encadrement afin de distinguer les candidats qui relèvent du collège des salariés et ceux rattachés au collège des employeurs. Pour les salariés cadres, la délégation particulière d'autorité de l'employeur est le critère de distinction essentiel. Concernant les employeurs, il y a une reprise d'une règle antérieure (46) même si la nouvelle formulation est moins claire. En conséquence, relèvent nécessairement de la section de l'encadrement, les employeurs ou assimilés qui n'emploient que des salariés pour lesquels l'affaire est tranchée par la section de l'encadrement (47). Inversement, les employeurs ou assimilés disposent d'une option quand ils emploient des salariés dont les affaires relèvent de la section de l'encadrement et d'autres qui seront tranchés par d'autres sections du conseil de prud'hommes. Ils peuvent candidater dans la section de l'encadrement ou dans une autre section conformément aux règles précédemment présentées. Quoi qu'il en soit, ces règles spécifiques impliquent qu'il faut déterminer préalablement si un candidat remplit les conditions pour appartenir à la section encadrement. Il ne faut rechercher une autre section de rattachement que si ces conditions ne sont pas réunies (48).

### C — L'élaboration complexe des listes de candidatures

**La déclaration dématérialisée des listes de candidatures.** Les candidatures sont déclarées par le dépôt d'une liste des candidats pour chaque conseil de prud'hommes. Cette déclaration ne peut être effectuée que par les mandataires des organisations auxquelles des sièges ont été attribués (49). Ceci confirme que seules les organisations syndicales ou professionnelles ayant une audience suffisante peuvent présenter des candidats. Le dépôt doit être effectué par voie dématérialisée. Un décret en précisera les conditions (50).

**La répartition des sièges.** L'une des étapes les plus importantes du nouveau processus de désignation des conseillers prud'hommes réside dans la détermination des sièges attribués à chaque organisation syndicale ou professionnelle. Pour cette étape, le nouveau mode de répartition des sièges est plus complexe à manier que l'ancienne élection prud'homale. Cette dernière nécessitait un simple dépouillement des bulletins de vote. Puis, il fallait répartir les sièges selon les règles de la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, sans panachage ni vote préférentiel (51). Ce mode de répartition était le plus respectueux de la proportion des voix obtenues par chaque liste (52). Avec le nouveau mode de désignation, elle est d'ailleurs maintenue (53). Cependant, il faut préalablement mesurer l'audience syndicale et l'audience patronale. L'ordonnance étudiée apporte une réponse importante concernant le périmètre d'appréciation de ces audiences. Un choix devait être effectué entre deux possibilités. D'un côté, les sièges peuvent être répartis au niveau national en fonction des résultats de l'audience mesurée au niveau social. D'un autre côté, la répartition des sièges est effectuée dans chaque juridiction en fonction d'une audience mesurée au plus près. Il faut alors se demander s'il est préférable d'effectuer la mesure de l'audience au niveau du ressort territorial de la juridiction ou à celui du département (54). L'ordonnance a choisi de retenir le niveau départemental (55). Ceci permet de prendre en considération les particularités locales concernant la représentativité des organisations syndicales et d'employeurs. Dans l'idéal, le choix du ressort territorial était préféré, mais il semble difficile à mettre en œuvre. En revanche, l'ordonnance n'indique pas expressément si la répartition des sièges se fait par conseil ou par section. La lecture d'une autre disposition permet de clarifier cette situation. Les listes de candidats ne peuvent pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de postes attribués par conseil et par section (56). Dès lors, la répartition des sièges en fonction de l'audience syndicale et de l'audience patronale devrait être effectuée pour chaque section. L'ordonnance se contente du minimum pour déterminer les modalités de répartition des sièges par organisation dans les sections, collèges et conseils. Pour l'essentiel, elle indique le périmètre d'appréciation et renvoie aux règles de mesures de l'audience syndicale et de l'audience patronale. Pour comprendre la manière de calculer la répartition des sièges, il convient de se reporter au rapport à l'origine de la réforme. Celui-ci donne une notice explicative et un exemple (57). Schématiquement, le calcul s'effectue en trois temps. Le premier temps implique de partir des résultats nationaux et par branche, pour apprécier l'audience de chaque organisation syndicale au niveau du département. Le second temps nécessite d'additionner les résultats obtenus pour l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés et celles dans lesquelles sont organisées des élections professionnelles. La dernière étape consiste à répartir les sièges de chaque section de la juridiction entre les organisations (58). Il n'est pas certain que le nouveau système d'établissement des listes et de répartition des sièges entre les organisations soit plus simple à manier que l'ancien. Il y a cependant des différences importantes. Seules les organisations syndicales et professionnelles, qui se voient attribuer des sièges, peuvent établir des listes de candidats. De plus, le nombre de sièges limite le nombre de candidats (59).

**La confirmation du caractère central de l'audience.** La loi d'habilitation et la décision du Conseil constitutionnel du 11 décembre 2014 (60) montraient déjà le caractère central de l'audience des organisations syndicales et des organisations professionnelles. Pour l'essentiel, l'ordonnance examinée se contente d'opérer par renvoi aux dispositions du Code du travail relatives à ces audiences (61). Quelques observations rapides peuvent être effectuées.

D'abord, concernant les organisations syndicales, l'audience, mesurée au niveau du département, est calculée selon les règles prévues par l'article L. 2121-1, 5° du Code du travail (N° Lexbase : L3727IBN). Il faut alors distinguer les règles relatives aux entreprises procédant à des élections professionnelles (62) et celles qui comptent moins de onze salariés (63). Il y a un lien indirect entre les élections pour mesurer l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés et la désignation des conseillers prud'hommes. Ceci accroît l'importance de ces élections. Il en résulte également que l'audience devient l'enjeu majeur des organisations syndicales en raison de sa relation avec la représentativité. Elle a des incidences non seulement sur leur pouvoir de procéder à des négociations collectives (64) mais elle a aussi des conséquences sur d'autres prérogatives comme la désignation des conseillers prud'hommes (65). Il y a ainsi une inversion des logiques. Initialement, l'élection des conseillers prud'hommes permettait de déterminer, officieusement, l'audience des syndicats (66). Dorénavant, la mesure de l'audience des syndicats leur confère la possibilité, si elle est suffisante, de désigner des conseillers prud'hommes.

Ensuite, s'agissant des organisations professionnelles d'employeur, la mesure de leur audience a des répercussions sur leur représentativité. Ceci conditionne les prérogatives qui leur sont reconnues et permet, notamment de sélectionner les organisations qui sont aptes à participer aux relations collectives du travail (67). Toutefois, le choix a été fait de déconnecter leur audience d'une élection. Il est avancé que la légitimité d'une organisation professionnelle d'employeur ne réside pas dans son élection mais dans le nombre de ses adhérents. Il est soutenu, sans que cela soit démontré, qu'il serait risqué qu'une organisation professionnelle fasse de bons scores électoraux alors qu'elle n'aurait pas les moyens matériels pour négocier ou représenter les entreprises face aux pouvoirs publics et aux organisations syndicales (68). Il serait intéressant de voir les réactions suscitées si ces arguments étaient étendus aux élections politiques. Surtout, cet argument d'une différence de fondement de la légitimité entre les organisations syndicales patronales et syndicales n'emporte pas pleinement la conviction (69). Par ailleurs, l'une des questions soulevées est celle de savoir si le nombre d'adhérents ne devrait pas être pondéré, spécialement par le nombre de salariés, pour déterminer l'audience patronale. Actuellement, l'audience est établie en fonction du poids des entreprises adhérentes selon le principe "une entreprise = une voix" (70). Le MEDEF, l'UIMM et d'autres fédérations patronales ont récemment posé la question au Conseil constitutionnel dans le cadre d'une QPC. La réponse donnée est claire. En ne prenant pas en considération le nombre de salariés, le législateur traite de la même manière l'ensemble des entreprises pour déterminer l'audience d'une organisation professionnelle d'employeurs. Le principe d'égalité devant la loi est ainsi respecté (71). Le débat risque de rapidement revenir sur le devant de la scène avec le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs (72). Cette évolution, si elle est adoptée, aura nécessairement des conséquences sur la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs. Outre une complexification de la mesure de l'audience patronale (73), elle aura aussi des effets sur le calcul du nombre de sièges de conseillers prud'hommes attribués à chaque organisation. Puisque l'histoire est un éternel recommencement, les grandes entreprises avaient déjà tenté de pondérer le nombre des voix, obtenues aux élections prud'homales, en fonction du nombre de salariés (74). Le Conseil constitutionnel avait censuré cette mesure en raison des atteintes portées à l'égalité devant la loi et à l'égalité du suffrage (75). Il n'est donc pas acquis que cette disposition soit validée par le Conseil constitutionnel si elle était soumise à son contrôle.

**Une composition précise des listes.** Plusieurs précisions sont effectuées concernant les listes composées par les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs. D'abord, dans la continuité de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (N° Lexbase : L2618KG3) (76), l'ordonnance étudiée prévoit le nécessaire respect du principe de parité entre les femmes et les hommes. Dès lors, chaque liste de candidats est composée alternativement d'un homme et d'une femme (77). Certes, cette promotion de la parité, qui garantit l'égalité entre les hommes et les femmes est vertueuse. Néanmoins, cela peut éventuellement soulever des difficultés pratiques pour les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs afin de composer leurs listes. Ensuite, il est impératif que la liste comporte un nombre de candidats égal au nombre de postes attribués, à l'organisation qui établit la liste, par section et conseil de prud'hommes (78). Il n'est plus possible d'avoir des candidats complémentaires pour pallier d'éventuelles vacances de postes (79). Enfin, il est précisé que l'autorité administrative ne peut pas enregistrer les listes qui ne respectent pas les conditions précitées. Il en va de même lorsque la liste n'est pas déposée par un mandataire d'une organisation syndicale qui s'est vue attribuer des sièges ou que la liste n'est pas déposée par voie dématérialisée selon les conditions déterminées par décret (80).

## D — Le contrôle des candidatures

**Le contrôle effectué par l'autorité administrative.** En dehors des procédures spécifiques pour les contestations relatives aux conditions de nomination ou de répartition entre les sièges (81), la question se pose de savoir si le ministre de la Justice et celui chargé du Travail dispose d'un pouvoir d'appréciation concernant les candidatures proposées par les organisations syndicales et professionnelles. L'ordonnance examinée est silencieuse sur ce point. Toutefois, le contrôle qui sera effectué par les services du ministère du Travail et du ministère de la Justice devrait se limiter à leur seule recevabilité (82). Si elles sont recevables, aucun des ministres ne pourrait donc décider d'écarter

un candidat. En l'absence de disposition expresse et claire sur l'étendue des contrôles effectués par les ministres, l'indépendance des juges prud'homaux peut être affectée (83).

**Le moment d'appréciation du respect des conditions.** L'ordonnance étudiée précise les dates devant être prises en considération par les autorités de contrôle pour déterminer si les différentes conditions sont réunies. D'un côté, la date de la nomination est retenue pour apprécier si le candidat a la nationalité française et si son bulletin n° 2 du casier judiciaire ne comporte aucune mention incompatible avec l'exercice des fonctions prud'homales. Il en va de même pour déterminer si le candidat ne fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (84). D'un autre côté, la date d'ouverture du dépôt des candidatures, qui est fixée par voie réglementaire, est celle à prendre en considération pour les conditions de rattachement du candidat à une section (85). La règle est identique pour apprécier si le candidat a vingt et un ans ainsi que pour savoir s'il a une expérience professionnelle de deux ans ou s'il justifie d'un mandat prud'homal au cours des dix années précédant la candidature (86).

## E — Les évolutions relatives aux désignations complémentaires

**La nécessaire désignation complémentaire en cas de poste vacant.** L'ordonnance commentée marque une évolution pour pallier les postes vacants en cours de mandat. Antérieurement, aucune liste ne pouvait comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de postes à pourvoir. Surtout, il était possible que la liste compte un nombre de candidats supérieur qui ne devait pas dépasser le double du nombre de postes à pourvoir (87). Ceci permettait aux candidats placés sur une liste immédiatement après le dernier candidat élu, de remplacer les conseillers élus sur cette liste dont le siège était devenu vacant. Ceci concernait aussi l'inéligibilité d'un élu (88). Des élections complémentaires n'étaient organisées qu'en cas d'augmentation de l'effectif d'une section ou lorsqu'il n'était pas possible de pourvoir à un poste vacant en faisant appel aux premiers non-élus des listes concernées (89). A l'avenir, puisque la liste ne peut pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de postes à pourvoir, des désignations complémentaires devront être effectuées en cas de vacance de sièges (90). L'ordonnance étudiée précise la procédure à suivre. Pour l'essentiel, la procédure de nomination est proche de celle élaborée lors d'une nomination initiale. Il y a, cependant, quelques ajustements. La déclaration de candidature est déposée par les mandataires des organisations dont la totalité des sièges n'est pas pourvue, alors qu'ils leur ont été attribués (91). S'agissant de la parité, l'égalité stricte n'est pas requise. Les organisations doivent, néanmoins, veiller à ce que l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes, parmi les conseillers désignés, ne soit pas supérieur à un. Cet écart est apprécié au niveau du conseil de prud'hommes, et non de celui de la section (92). Les listes ne peuvent pas comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de postes restant à pourvoir par section et conseil de prud'hommes (93). Curieusement, il est prévu que si la liste comprend un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges restant à pourvoir, alors l'organisation doit veiller à faire diminuer l'écart entre le nombre de conseillers de chaque sexe (94). Est-ce dire qu'un poste peut rester vacant ? Par ailleurs, comme pour la procédure classique de désignation, ces conditions peuvent entraîner l'irrecevabilité de la liste lors du contrôle de l'autorité administrative (95).

## III — Les conséquences de la nouvelle procédure de nomination des conseillers prud'hommes

### A — L'indépendance des conseillers prud'hommes à améliorer

**Les incertitudes soulevées au regard de l'indépendance des conseillers prud'hommes.** Les justiciables attendent du juge une indépendance, non seulement par rapport au pouvoir politique mais aussi par rapport au réseau des relations diverses (philosophiques, politiques, sociales, etc.) dans lesquelles il est impliqué (96). Cette question est essentielle car la justice est l'un des premiers garants de la démocratie. Il importe alors que les justiciables puissent soumettre leurs litiges à un juge indépendant, impartial et compétent. Le juge donne effectivement à la norme sa signification et à la règle de droit sa sanction (97). Le juge doit donc être en mesure de résister aux pressions. Le recrutement des magistrats doit spécialement garantir leur indépendance par rapport à tous les pouvoirs (98). Récemment, l'intervention du pouvoir exécutif dans le processus de nomination des juges a été qualifiée de problématique (99). Dès lors, afin d'améliorer cette indépendance, il est proposé que les nominations des magistrats ne dépendent plus du ministre de la Justice afin qu'ils n'apparaissent pas comme des fonctionnaires du ministère. La nomination des magistrats dépendrait alors d'un organe indépendant du ministre de la Justice qui pourrait être un Conseil de justice (100). Par ailleurs, pour la justice du travail, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (N° Lexbase : L4876KEC), dite loi "Macron" avait eu le mérite d'améliorer l'indépendance des conseillers prud'hommes en modifiant la procédure disciplinaire (101). Dans sa décision du 11 décembre 2014 (102), le Conseil constitutionnel soulignait que, conformément à la loi d'habilitation, *"les dispositions qui seront prises par ordonnances devront respecter les principes d'indépendance et d'impartialité des juridictions"*. Ceci montre que le Conseil constitutionnel devrait, s'il était saisi, vérifier que la désignation des conseils prud'hommes prévue par l'ordonnance garantisse l'indépendance de ces juges. Dans ce contexte,

*il apparaît étrange de prévoir que la nomination des conseillers prud'hommes soit effectuée par le ministre de la Justice et le ministre chargé du Travail. En outre, les services des ministères effectuent les contrôles administratifs relatifs aux listes des candidatures. Pour éviter une atteinte excessive à l'indépendance des juges prud'hommes, il est indispensable que ce contrôle se limite à la recevabilité des candidatures. Il n'est pas certain que ces dispositions soient jugées conformes à l'exigence d'indépendance des juges (103). Le choix effectué n'était pourtant pas inéluctable. D'autres solutions étaient envisageables. A l'image de ce qui est proposé pour les magistrats, la Commission nationale de discipline aurait pu être transformée en organe de nomination et de sanction indépendant du pouvoir exécutif. Il était également possible de s'inspirer du mode de nomination des juges des tribunaux des affaires de Sécurité sociale. La nomination serait alors effectuée par les présidents de cour d'appel, sur propositions des organisations syndicales (104).*

## **B — Les aménagements relatifs aux conseillers prud'hommes**

**L'adaptation de la protection des conseillers prud'hommes.** L'ordonnance sous analyse modifie les règles relatives à la protection des candidats aux fonctions des conseillers prud'hommes. Initialement, il était prévu que le licenciement du salarié ne pouvait intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié était candidat aux fonctions de conseiller prud'hommes, dès que l'employeur avait reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié prouvait que l'employeur avait eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de six mois après la publication des candidatures par l'autorité administrative (105). Désormais, la durée de la protection est réduite à trois mois à compter de la nomination des conseillers prud'hommes (106). Ceci laisse entrevoir qu'un candidat, pour être désigné conseiller prud'homme, ne sera pas forcément nommé. Est-ce dire que les ministres de la Justice et du Travail peuvent refuser des candidats proposés par les organisations syndicales et professionnelles ? Ou cela renvoie-t-il à des situations spécifiques comme les candidatures irrecevables ou la déchéance des conseillers qui n'ont pas suivi la formation initiale obligatoire ?

**L'évolution de quelques règles du statut des conseillers prud'hommes.** Afin de garantir l'indépendance des conseillers prud'hommes par rapport aux organisations syndicales et professionnelles, il est prévu que l'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif constitue un manquement grave à ses devoirs (107). L'ordonnance analysée supprime toutes les références faites aux opérations électorales. Il en va de même pour les dispositions pénales. Il n'en existe plus qu'une. Celle-ci prévoit, spécialement, une peine d'un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 euros pour sanctionner le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des candidats à la nomination des conseillers prud'hommes (108).

## **C — Une extension de la compétence du juge administratif**

**Du juge judiciaire au juge administratif.** Auparavant, qu'il s'agisse d'une contestation d'une inscription d'électeurs sur les listes électorales (109) ou d'une contestation relative à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes électorales ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, le juge judiciaire était compétent pour les trancher (110). Le tribunal d'instance bénéficiait ainsi d'une compétence générale pour connaître du contentieux de l'établissement des listes (111). Maintenant, la compétence du juge judiciaire est exclue au profit de celle du juge administratif. Plus précisément, le tribunal administratif statue en premier et dernier ressort pour les contestations relatives à la nomination des conseillers prud'hommes. Seuls les candidats et les mandataires de liste ont qualité pour soumettre cette contestation au juge. En outre, un délai maximal de dix jours doit être respecté. Ces conditions sont posées à peine d'irrecevabilité de la demande de contestation (112). Par ailleurs, les contestations relatives à la répartition du nombre de sièges opérée, respectivement entre les différentes organisations syndicales ou professionnelles, sont formées directement devant le Conseil d'Etat. Là encore, la qualité à agir est limitée. Seules les organisations syndicales et professionnelles d'employeur peuvent soumettre cette demande. La limite temporelle pour soumettre cette contestation au juge est de quinze jours (113). A l'image d'autres contentieux, comme pour le plan de sauvegarde de l'emploi (114), le domaine d'intervention du juge administratif est étendu dans le contentieux du travail. Cette extension s'explique par l'intervention du ministre de la Justice et du ministre chargé du Travail ainsi que par le contrôle de l'autorité administrative dans la nouvelle procédure de désignation des conseillers prud'hommes. Néanmoins, elle ne va pas dans le sens d'une simplification en éclatant un peu plus le contentieux du travail.

## **D — La répartition des affaires entre les sections**

**L'identification des litiges relevant des différentes sections.** Puisqu'il s'agit d'un critère permettant de répartir les conseillers prud'hommes entre les collèges employeurs et les collèges salariés (115), l'ordonnance étudiée comprend des dispositions concernant la répartition des affaires entre les différentes sections du conseil de prud'hommes. Les critères de répartition entre les sections ne sont pas homogènes (116). D'une part, pour la section encadrement, le critère retenu est celui de la qualification professionnelle des salariés. Il y a une reprise des règles qui existaient pour l'élaboration des collèges électoraux de la section encadrement (117). Dès lors, relèvent de la

section de l'encadrement (118) les affaires dont le salarié, partie au litige, est un ingénieur, un VRP ou un agent de maîtrise qui a une délégation écrite de commandement. Pour ces derniers, même si le législateur n'a pas précisé les formes de cette délégation écrite, il importe que le salarié justifie d'une véritable délégation de commandement lui conférant personnellement et durablement des pouvoirs distincts de ceux normalement exercés par tout agent de maîtrise dans la hiérarchie de l'entreprise (119). Sont aussi concernés les litiges où le salarié exerce un commandement par délégation de l'employeur, lorsqu'il a acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière. Ces salariés doivent donc avoir un haut niveau de formation, équivalent à celui des ingénieurs (120). Il faut que les tâches confiées à ces salariés confèrent initiative et responsabilité pour qu'ils soient assimilés à ceux qui exercent un commandement (121). D'autre part, pour les autres sections, les affaires sont réparties entre les sections du conseil de prud'hommes au regard du champ d'application de la convention ou de l'accord collectif de travail dont le salarié, partie au litige, relève (122). Il faudra, là encore, attendre un tableau de répartition dans des conditions définies par décret. Une évolution des dispositions réglementaires devra être effectuée car, actuellement, la répartition des affaires entre les sections dépend de l'activité principale de l'employeur (123).

## E — L'application dans le temps de la réforme

**Le choix d'une entrée en vigueur différée des mesures adoptées.** L'ordonnance retient deux dates d'entrée en vigueur différées pour les diverses mesures élaborées. D'une part, la date du 1er février 2017 est choisie essentiellement pour les dispositions relatives au nouveau mode de désignations des conseillers prud'hommes et aux adaptations qui en découle. Il en va de même pour les modifications de la protection contre le licenciement des candidats à la nomination de conseiller prud'hommes. D'autre part, le législateur privilégie la date du 1er janvier 2018 pour d'autres règles. Tel est particulièrement le cas de celles relatives à la répartition des litiges par section, de celles concernant la désignation complémentaire des conseillers prud'hommes ou de celles portant sur la durée du mandat du conseiller prud'hommes.

(1) Ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016, relative à la désignation des conseillers prud'hommes ([N° Lexbase : L3872K7K](#)), art. 1 et 2.

(2) E. Serverin, *Décryptage : la réforme de la justice prud'homale, d'une critique à l'autre*, Dr. ouvr., 2016, n° 3, p. 118-127, spéc. p. 118-119 ; A. Supiot, *Les juridictions du travail*, Droit du Travail, Tome 9, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, D., 1987, p. 405-406.

(3) Pour une analyse rapide des différents modes de recrutement des juges, V. S. Guinchard, A. Varinard et T. Debard, *Institutions juridictionnelles*, D., 13ème éd., 2015, p. 172-174.

(4) J. Richard et A. Pascal, *Pour le renforcement de la légitimité de l'institution prud'homale : quelle réforme de désignation des conseillers prud'hommes ?*, Rapport au ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, avril 2010, p. 13 et s., ainsi que p. 35 et s..

(5) Loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014, relative à la désignation des conseillers prud'hommes ([N° Lexbase : L1805I7Y](#)).

(6) Cons. const., décision n° 2014-704 DC, du 11 décembre 2014 ([N° Lexbase : A2168M7G](#)).

(7) T. Lahalle, *La justice prud'homale à l'aune des lois du 18 décembre 2014 et du 6 août 2015*, JCP éd. S, 2015, n° 38, 1324.

(8) Nos obs., Lexbase, éd. soc., n° 596, 2015 ([N° Lexbase : N5314BUD](#)), p. 2-3.

(9) F. Guiomard, *Les conseils de prud'hommes, de l'élection à la désignation : un contrôle constitutionnel léger*, note sous Cons. const., décision n° 2014-704 DC, du 11 décembre 2014 ([N° Lexbase : A2168M7G](#)) ; RDT, 2015, n° 3, p. 164-169, spéc. p. 166.

(10) L. Casaux-Labrunée, *Justice du travail et démocratie*, Dr. soc., 2014, n° 3, p. 193.

(11) C. trav., art. L. 1441-1, nouveau ([N° Lexbase : L3950K7G](#)).

(12) L. Cadiet et S. Guinchard, *Du juste travail à la justice du travail*, Justices, 1997, n° 8, p. VII et s., spéc. p. 11 ; Y. Desdevises, *Le particularisme de la procédure prud'homale*, Justices, 1997, n° 8, p. 23-31, spéc. p. 24.

(13) V. *infra*, II, A.



- (14) C. trav., art. L. 1442-3, ancien (N° Lexbase : L2008H9A).
- (15) C. trav., art. L. 1441-1, nouveau (N° Lexbase : L3950K7G).
- (16) C. trav., art. L. 1441-2, nouveau (N° Lexbase : L3949K7E).
- (17) *Les grands axes de la désignation des conseillers prud'hommes en 2017*, in Lamy prud'hommes, n° 285.
- (18) Loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014, relative à la désignation des conseillers prud'hommes, préc., art. 2. Pour un projet indicatif de calendrier, voir *La désignation des conseillers prud'hommes est en marche*, SSL, 2016, n° 1718, p. 2-3.
- (19) L'audience des organisations syndicales et professionnelles est mesurée tous les quatre ans. Voir C. trav., art. L. 2122-5 (N° Lexbase : L1857IN4); L. 2122-9 (N° Lexbase : L1859IN8) et L. 2152-1 (N° Lexbase : L5722KGZ).
- (20) Nos obs., Lexbase, éd. soc., n° 596, 2015, préc..
- (21) V. *infra*, II, B.
- (22) C. trav., art. L. 1441-6, nouveau (N° Lexbase : L3966K7Z).
- (23) A. Chevillard, *Conseil de prud'hommes et procédures prud'homales quelles réformes ?*, Dr. soc., 2010, n° 9-10, p. 919-929, spéc. p. 922.
- (24) Voir le site.
- (25) A. Supiot, ouvr. préc., p. 429.
- (26) C. trav., art. L. 1441-7, nouveau (N° Lexbase : L3967K73); C. trav., art. L. 1441-16, ancien (N° Lexbase : L1959H9G).
- (27) C. trav., art. L. 1441-7, nouveau (N° Lexbase : L3967K73).
- (28) Service juridique confédéral CFDT, *Prud'hommes : l'ordonnance désignation est publiée !*, voir le site.
- (29) C. trav., art. L. 1441-9, nouveau (N° Lexbase : L3969K77).
- (30) C. trav., art. L. 1441-10, al. 1, nouveau (N° Lexbase : L1949H93).
- (31) C. trav., art. L. 1441-10, al. 2, nouveau et C. trav., art. L. 1442-1 (N° Lexbase : L5967KG4).
- (32) C. trav., art. L. 1441-11, nouveau (N° Lexbase : L3971K79).
- (33) T. Lahalle, *Fixation des règles de désignations des conseillers prud'hommes*, JCP éd. S, 2016, n° 14, act. 149, p. 3-5, spéc., p. 4-5.
- (34) C. trav., art. L. 1441-18, ancien (N° Lexbase : L1962H9K).
- (35) C. trav., art. L. 1441-3, ancien (N° Lexbase : L1936H9L) et L. 1441-4, ancien (N° Lexbase : L1938H9N).
- (36) C. trav., art. L. 1441-13, nouveau (N° Lexbase : L3973K7B).
- (37) C. trav., art. L. 1441-12, nouveau (N° Lexbase : L3972K7A).
- (38) A. Supiot, ouvr. préc., p. 415-418.
- (39) Cass. soc., 7 décembre 1982, n° 82-60.607 (N° Lexbase : A5416CGP), Bull. Civ. V, n° 687.
- (40) C. trav., art. L. 1441-16, nouveau (N° Lexbase : L1959H9G).
- (41) *Les grands axes de la désignation des conseillers prud'hommes en 2017*, préc..
- (42) C. trav., art. R. 1441-8, ancien (N° Lexbase : L1472IAR).
- (43) C. trav., art. R. 1441-5, ancien (N° Lexbase : L1480IA3).

- (44) C. trav., art. L. 1441-17, nouveau (N° Lexbase : L3977K7G).
- (45) C. trav., art. R. 1441-5, ancien et R. 1441-6, ancien (N° Lexbase : L1477IAX).
- (46) C. trav., art. R. 1441-11, ancien (N° Lexbase : L1464IAH).
- (47) Pour identifier ces affaires v. *infra*, II, D.
- (48) Il y a donc un maintien de la logique concernant la répartition des anciens électeurs parmi les différentes sections. Voir A. Supiot, ouvr. préc., p. 410.
- (49) C. trav., art. L. 1441-18, al. 1, nouveau (N° Lexbase : L3978K7H).
- (50) C. trav., art. L. 1441-18, al. 2, nouveau.
- (51) C. trav., art. L. 1441-30, ancien (N° Lexbase : L1985H9E).
- (52) A. Supiot, ouvr. préc., p. 433.
- (53) C. trav., art. L. 1441-4, al. 2, nouveau (N° Lexbase : L3952K7I).
- (54) J. Richard et A. Pascal, rapp. préc., p. 49.
- (55) C. trav., art. L. 1441-4, nouveau.
- (56) C. trav., art. L. 1441-20, nouveau (N° Lexbase : L3980K7K).
- (57) J. Richard et A. Pascal, rapp. préc., p. 50-51.
- (58) Pour connaître le nombre de sièges existants pour toutes les sections des conseils de prud'hommes, voir le tableau annexé au décret n° 2008-515 du 29 mai 2008, fixant la composition des conseils de prud'hommes (N° Lexbase : L9007H3Y).
- (59) Il ne peut effectivement plus y avoir plus de candidats que de sièges attribués même pour pallier une éventuelle carence, v. *infra*, II, E.
- (60) Cons. const., décision n° 2014-704 DC du 11 décembre 2014 (N° Lexbase : A2168M7G).
- (61) C. trav., art. L. 1441-4, al. 1, nouveau.
- (62) Il faut alors appliquer les articles L. 2122-1 (N° Lexbase : L3823IB9), L. 2122-5 (N° Lexbase : L1857IN4), L. 2122-6 (N° Lexbase : L1858IN7) et L. 2122-9 (N° Lexbase : L1859IN8) du Code du travail.
- (63) Voir, C. trav., art. L. 2122-10-1 (N° Lexbase : L1872INN) à L. 2122-10-11.
- (64) Voir, par ex., C. trav., art. L. 2232-16 (N° Lexbase : L2299H9Z).
- (65) Parmi les autres prérogatives des organisations syndicales, il y a la désignation des délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2143-3 (N° Lexbase : L6612IZW)).
- (66) T. Lahalle, *Fixation des règles de désignations des conseillers prud'hommes*, art. préc., spéc., p. 4.
- (67) F. Héas, *Etat des lieux de la représentativité patronale*, Dr. soc., 2014, n° 3, p. 198-203, spéc., 199-200.
- (68) J. — D. Combrexelle, *De la négociation collective aux réformes des représentativités syndicale et patronale*, JCP éd. G, 2015, n° 8, doctr. 235, p. 379-387, spéc. p. 384.
- (69) Pour une critique récente, voir C. Radé, *Peut-on raisonnablement parler d'égalité entre organisations professionnelles de salariés et d'employeurs*, RDT, 2016, n° 3, p. 134-137, spéc. p. 136-137.
- (70) S. Izard, *La mesure de l'audience est précisée*, SSL, 2015, n° 1682, p. 2-4, spéc. p. 2.
- (71) Cons. const., décision n° 2015-519 QPC du 3 février 2016 (N° Lexbase : A4422PAZ), considérants nos 12 à 14.

(72) L'article 19 de ce projet de loi envisage de modifier l'article L. 2152-1 du Code du travail (N° Lexbase : L5722KGZ).

(73) Voir en ce sens, L. Dauxerre, *Conformité à la Constitution du critère de mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs*, note sous décision n° 2015-519 QPC du 3 février 2016, préc. ; JCP éd. S, 2016, n° 8-9, 1081, p. 32-34, spéc. p. 34.

(74) A. Supiot, ouvr. préc., p. 415.

(75) Cons. const., décision n° 78-101 DC du 17 janvier 1979 (N° Lexbase : A7988ACT), considérant no 5.

(76) *La désignation des conseillers prud'hommes est en marche*, préc..

(77) C. trav., art. L. 1441-19, nouveau (N° Lexbase : L3979K7I).

(78) C. trav., art. L. 1441-20, nouveau (N° Lexbase : L3980K7K).

(79) Voir *infra*, II, E.

(80) C. trav., art. L. 1441-20.

(81) Voir *infra*, II, C.

(82) Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016, relative à la désignation des conseillers prud'hommes (N° Lexbase : L3872K7K), JORF n° 0077 du 1er avril 2016, texte n° 40.

(83) Voir *infra*, II, A.(84) C. trav., art. L. 1441-8, al. 1, nouveau (N° Lexbase : L3968K74).

(85) Voir *supra*, II, B.

(86) C. trav., art. L. 1441-8, al. 2, nouveau.

(87) C. trav., art. L. 1441-25, ancien (N° Lexbase : L1976H93).

(88) C. trav., art. L. 1442-4, ancien (N° Lexbase : L2010H9C).

(89) C. trav., art. L. 1441-36, ancien (N° Lexbase : L1996H9S) ; A. Supiot, ouvr. préc., p. 440.

(90) C. trav., art. L. 1441-25, nouveau (N° Lexbase : L3960K7S).

(91) C. trav., art. L. 1441-28, nouveau (N° Lexbase : L3957K7P).

(92) C. trav., art. L. 1441-29, nouveau (N° Lexbase : L3956K7N).

(93) C. trav., art. L. 1441-30, nouveau (N° Lexbase : L1985H9E).

(94) C. trav., art. L. 1441-29, nouveau.

(95) C. trav., art. L. 1441-31, nouveau (N° Lexbase : L3954K7L).

(96) S. Guinchard, A. Varinard et T. Debard, ouvr. préc., 2015, p. 170.

(97) T. — S. Renoux, *Le statut des magistrats, garant de la démocratie*, LPA, 2003, n° 121, p. 4-12, spéc. p. 4-6.

(98) S. Guinchard, A. Varinard et T. Debard, ouvr. préc., p. 849.

(99) Groupe d'Etats contre la corruption, *Combattre la corruption, Promouvoir l'intégrité*, 14ème rapport général d'activités, 2013, p. 12.

(100) B. Louvel, *Les citoyens veulent que les juges soient indépendants sans être coupés de la société*, Gaz. Pal., 2015, n° 136, p. 10-12, spéc. p. 10.

(101) Nos obs., Lexbase, éd. soc., n° 623, 2015 (N° Lexbase : N8676BUU) et (N° Lexbase : N8694BUK).

(102) Cons. const., décision n° 2014-704 DC, du 11 décembre 2014 (N° Lexbase : A2168M7G).

(103) Il s'agit effectivement d'une exigence de valeur constitutionnelle. Voir S. Guinchard, A. Varinard et T. Debard, *ouvr. préc.*, p. 176-177.

(104) L'article L. 142-5 du Code de la Sécurité sociale (N° Lexbase : L31511QR) prévoit que *"les assesseurs sont désignés pour une durée de trois ans par ordonnance du premier président de la cour d'appel, prise après avis du président du tribunal des affaires de sécurité sociale, sur une liste dressée dans le ressort de chaque tribunal par l'autorité compétente de l'Etat, sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives intéressées"*.

(105) C. trav., art. L. 2411-22, ancien (N° Lexbase : L0168H94).

(106) C. trav., art. L. 2411-22, nouveau (N° Lexbase : L3965K7Y).

(107) C. trav., art. L. 1442-11, nouveau (N° Lexbase : L5965KGZ).

(108) C. trav., art. L. 1443-1, nouveau (N° Lexbase : L3964K7X).

(109) C. trav., art. L. 1441-15, ancien (N° Lexbase : L1958H9E).

(110) C. trav., art. L. 1441-39, ancien (N° Lexbase : L2001H9Y).

(111) A. Supiot, *ouvr. préc.*, p. 423-424.

(112) C. trav., art. L. 1441-24, nouveau (N° Lexbase : L3953K7K).

(113) C. trav., art. L. 1441-4, nouveau (N° Lexbase : L3952K7I).

(114) Loi n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi (N° Lexbase : L0394IXU). Voir notamment P. Morvan, *Le Conseil d'Etat et les plans de sauvegarde de l'emploi : une œuvre de modération*, note sous CE, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> s-s-r., 7 décembre 2015, n° 383 856 (N° Lexbase : A6208NYL), JCP éd. S, 2016, 1047, p. 31-35.

(115) V. *supra*, II, B.

(116) A. Supiot, *ouvr. préc.*, p. 410.

(117) C. trav., art. L. 1441-6, ancien (N° Lexbase : L1942H9S).

(118) C. trav., art. L. 1423-1-2, nouveau (N° Lexbase : L3942K77).

(119) Cass. soc., 30 novembre 1982, n° 82-60.573, publié (N° Lexbase : A6027CKG), Bull. civ. V, n° 664.

(120) Cass. soc., 7 décembre 1982, n° 82-60.610, publié (N° Lexbase : A5418CGR), Bull. civ. V, n° 688.

(121) A. Supiot, *ouvr. préc.*, p. 411.

(122) C. trav., art. L. 1423-1-1, nouveau (N° Lexbase : L3941K74).

(123) C. trav., art. R. 1423-4 (N° Lexbase : L1698IA7) à R. 1423-6.