

DÉCRYPTAGE. Sophie Mariot-Michaut, présidente ANDRH Champagne et Responsable des relations branches du groupe Sanef, est devenue conseillère prud'homme en 1997. Retour d'expérience de cette RH engagée pour une justice « proche du terrain ».

1/4

Témoignage

« Je considère que devenir conseiller prud'homal est un engagement civique »

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH



Sophie Mariot-Michaut Bio express

Depuis 2002 :
au sein de Sanef SA :
Responsable RH Relations
Branche du groupe Sanef,
présidente du groupe ANDRH
Champagne et trésorière
nationale de l'ANDRH
1989 – 2001 :
RRH CITURA, groupe Kéolis
1986-1989 :
Consultante -formateur en
organisations Groupe Socius

Pourquoi être devenue conseillère prud'homale ?

Sophie Mariot-Michaut : J'ai rejoint les prud'hommes en 1997. Quelques temps avant, j'avais plaidé seule aux prud'hommes la cause de ma société face à un abandon de poste par un salarié. Certes le sujet était assez simple, mais cela m'avait passionnée.

J'avais une directrice générale favorable à ce que je puisse dédier quelques heures de mon temps pour cette fonction. C'est un élément important ! On ne parlait pas encore d'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle à l'époque. Je considère que devenir conseiller prud'homal est un engagement civique, permettant de défendre une justice de métier, plus proche du terrain.

Très vite, j'ai été présidente de section en 1998, d'abord dans la section commerce, puis dans la section encadrement. Il y a une dif-

férence de taille entre siéger à une audience et la présider. En effet, le président rédige la décision, et cela demande donc un plus grand investissement.

D'autre part, j'étais dans l'entreprise CITURA à l'époque et il n'y avait qu'une seule représentation syndicale : la CGT. Devenir juge prud'homme m'a permis de mieux connaître et délibérer avec les autres organisations syndicales.

Quels sujets avez-vous eu à traiter ?

S.M-M. : J'ai d'abord rejoint la section commerce, dans laquelle on retrouvait beaucoup de situations liées au temps de travail et à la requalification CDD en CDI. Souvent, il s'agissait de petites sociétés où le licenciement impliquait des personnes de la même famille. Dans la section encadrement les demandes sont plus diverses mais surtout complexes et impactantes sur le plan financier.



Alors que chaque dossier comportait 3 ou 4 demandes distinctes il y a quinze ans, les dossiers actuels comportent environ une dizaine de demandes différentes. Elles concernent surtout les licenciements avec la dénonciation du forfait jours, les heures supplémentaires, les dommages et intérêts en cas de harcèlement. Il y a peu de licenciements économiques.

En quoi consiste votre fonction ?

S.M-M. : À Reims, il y a cinq étapes :

- 1 **Le dépôt d'une requête** : le salarié décrit brièvement ses demandes, dépose un premier jeu de conclusions avec les pièces justificatives.
- 2 **Le Premier Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO)** au cours duquel je recherche si un accord peut être trouvé. C'est à huis clos. Cette étape se fait dans un environnement modifié par les ordonnances Macron qui permettent d'éviter des reports d'audience et des délais trop longs pour le justiciable. S'il n'y a pas conciliation, un délai de 4 mois en moyenne intervient pour permettre l'échange des pièces et conclusions
- 3 **Le second BCO** : dit de mise en état. Le conseil vérifie que le dossier est complet et il fixe une date de plaidoirie.
- 4 **L'audience de jugement** : plaidoirie des parties, et possible questions par le Conseil. Ici je préside l'audience de jugement. Il s'agit ici de veiller à l'ordre de l'audience et de diriger les débats. Comme la procédure est orale, l'écoute des plaidoiries est essentielle ; les éléments de fait sont ensuite à vérifier au moment du délibéré avec les autres conseillers. Le Conseil

est paritaire les quatre conseillers (deux du collège salarié et deux du collège employeur) doivent tomber d'accord. Parfois, en cas d'incident lors d'une audience (requête en récusation, différend entre avocats), le premier Président de la Cour d'appel peut intervenir pour résoudre le sujet.

- 5 **La rédaction du jugement** est le plus intéressant pour moi car il s'agit de motiver chaque réponse. Lorsqu'il y a appel, la Cour d'appel apporte souvent un éclairage sur les motifs du jugement initial.

Qu'est-ce que cela vous apporte ?

S.M-M. : Cela m'a donné beaucoup de réflexes et des techniques très utiles dans la tenue de mon poste et pour mon entreprise cela est bénéfique. Pour un DRH, ce sont des compétences et des connaissances précieuses ! Cela permet de développer en continu ses connaissances juridiques et son art de convaincre.

Quelles thématiques attirent votre attention ?

S.M-M. : Tout d'abord, l'actualité a été riche pour les prud'hommes : la récente position de la Cour de cassation sur le barème Macron permet d'avoir une décision claire sur le barème des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans l'actualité également, je reviens les propos de Jean-Emmanuel Ray lors de l'Université de l'ANDRH à l'automne dernier : les enjeux juridiques majeurs aujourd'hui sont le temps de travail et le télétravail. Par exemple, nous avons des dossiers sur les heures

supplémentaires très volumineux : des centaines d'échanges de mails, de copies d'écran etc. qui démontreraient que le salarié a travaillé les soirs, les week-ends sans pour autant avoir alerté leur hiérarchie. Or cela se traduit par des demandes financières pharamineuses car chiffrées sur 3 ans (heures supplémentaires, repos compensateurs) sans oublier des dommages et intérêts pour travail dissimulé. Il me paraît essentiel d'examiner nos accords sur le temps de travail des cadres en lien avec les contrats de travail et les entretiens annuels.

Quels conseils donneriez-vous aux RH souhaitant s'engager dans cette voie ?

S.M-M. : Assistez à une audience prud'hommes ! Les audiences sont ouvertes au public. Lorsqu'on écoute un dossier plaidé, on entend le sujet présenté sous un angle et lorsqu'on écoute l'autre partie, on se demande : « Est-ce la même histoire ? Qui a raison ». Mettez de côté votre pratique professionnelle dans l'entreprise car le conseiller prud'homme juge en droit. Une formation assurée par l'Ecole nationale de Magistrature permet de débiter avec de bons outils. En tant qu'assesseur, sollicitez du président d'audience la possibilité de rédiger un premier jugement parmi les dossiers plaidés, c'est une façon progressive d'apprendre. Ayez une bonne organisation de votre temps pour rédiger au calme et concilier l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

C'est une formidable expérience humaine, une diversité de sujets juridiques, une actualisation des jurisprudences en continu.

DÉCRYPTAGE. Comment et pourquoi devenir conseiller prud'hommal ?
Retour d'expérience avec Anthony Contat, président du groupe ANDRH Rhône
& Ain, co-fondateur de Tie-Up et DRH à temps partagé.

Témoignage 2/4 « Être conseiller prud'hommal permet de se professionnaliser sur nos métiers RH. »

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH



Anthony Contat Bio express

Depuis 2015 :
co-fondateur de Tie-Up et DRH
à temps partagé

2011 – 2018 :
conseiller prud'hommal, collègue
employeur, section encadrement
(Lyon)

Pourquoi et comment êtes-vous devenu conseiller prud'homal ?

Anthony Contat : J'ai une formation initiale en droit. Après avoir obtenu une Licence en Droit privé, je me suis spécialisé en droit pénal en suivant une Maîtrise en Droit Pénal, un DU en Criminologie puis un DEA en Sciences Criminelles et Criminologiques. Mon projet était de devenir magistrat. (J'ai échoué deux fois au concours d'entrée !). En DEA, un magistrat de la Cour d'appel de Lyon m'a proposé de devenir assistant de justice auprès des présidents de chambres correctionnelles. J'ai travaillé pendant 4 ans à leurs côtés et j'y ai appris la rigueur et l'exigence !

D'autre part, j'ai eu plusieurs engagements associatifs et devenir conseiller prud'hommes était aussi une forme d'engagement.

Je me suis intéressé à ce sujet au moment des débats de la loi Travail en 2015. J'ai alors adhéré au Medef et un mandat prud'homal s'ouvrait à ce moment-là au CPH de Lyon. J'ai proposé ma candidature au Medef Lyon Rhône, ai suivi un processus de recrutement interne et j'ai été retenu car mon profil mixte correspondait bien au besoin (DRH, dirigeant de société et juriste de formation). J'ai ainsi assumé ce mandat pendant quatre ans au sein de la sec-

tion Encadrement, collègue Employeur, au sein du CPH de Lyon.

Que faut-il savoir avant de s'engager dans cette démarche ?

A.C. : Être conseiller prud'homal prend du temps ! Il y a bien sûr un vrai retour sur investissement mais c'est un élément à prendre en compte avant de se lancer. Je dédiais environ 20 à 25 heures par mois à cet engagement. Et surtout le week-end ! En effet, par mois, il faut assister en moyenne à une audience, étudier a minima deux dossiers, participer à un délibéré puis rédiger un jugement.

Que vous a apporté cette pratique dans votre quotidien professionnel ?

A.C. : Être devenu conseiller prud'homal m'a permis de découvrir nombre de situations que je n'avais jamais rencontrées en entreprise. Ces contentieux nous permettent, lorsqu'on revient en entreprise de venir sécuriser les

process en amont. Après un cas spécifique je briefe mon équipe de RH pour en tirer les bonnes pratiques et sécuriser nos process. Être conseiller prud'homal permet de se professionnaliser sur nos métiers RH et anticiper des situations.

Evidemment, cela permet également de renforcer notre expertise en droit social, mais aussi en procédure civile.

Cela me permet également d'obtenir une place de référent technique auprès de mes directions générales. C'est un atout non négligeable pour prendre des décisions rapides et sécurisées.

D'autre part, dans mon rôle de DRH, j'apprécie particulièrement le volet lié aux relations sociales, aux négociations et aux échanges avec les élus. Aux prudhommes, nous avons pour mission d'entériner une décision avec les conseillers salariés, qui peuvent ne pas défendre les mêmes intérêts que nous employeurs. L'objectif aux

prud'hommes est de trouver un compromis rapide. Il faut prendre une décision en trois heures sur 4 ou 5 dossiers. Nous devons ainsi nous mettre d'accord en pensant avant toute chose à appliquer droit et défendre les intérêts de chaque partie. C'est ainsi une autre forme de « dialogue social » pour lequel nous n'utilisons pas les mêmes techniques de négociation qu'en entreprise.



C'est ainsi une autre forme de « dialogue social » pour lequel nous n'utilisons pas les mêmes techniques de négociation qu'en entreprise.



DÉCRYPTAGE. Jean-Charles Voisin, DRH de Jugheinrich est conseiller prud'hommal depuis 16 ans, dans la section encadrement du conseil des prud'hommes de Montmorency. Retour sur sa pratique et ses conseils à destination des RH souhaitant s'engager dans cette voie !

Témoignage 3/4 « Être conseiller prud'hommal est une vraie formation continue »

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH



Jean-Charles Voisin Bio express

Depuis 2010 :
DRH, Jugheinrich France SAS

2001 – 2010 :
DRH Groupe Score, Sodexo

1996 – 2001 :
Responsable Gestion
du Personnel, Herta SAS
ANDRH Val d'Oise,
ancien président

Comment et pourquoi avoir décidé de devenir conseiller prud'hommal ?

Jean-Charles Voisin : Je considère qu'il est important que les professionnels RH deviennent conseillers prud'hommaux. A titre personnel, j'ai décidé de m'engager dans cette voie suite à une affaire impliquant l'entreprise dont j'étais DRH à l'époque. Je ne l'ai pas très bien vécue car elle me paraissait traitée de manière partielle. La justice, qui devait être au-dessus de tout, ne l'était pas. De là est né mon engagement pour une justice... juste. L'instance judiciaire ne doit pas être le lieu pour pousser des causes.

Je suis conseiller prud'hommal dans la section encadrement du Conseil de prud'hommes de Montmorency. Je participe à une audience et un dé-

libéré par mois, ce qui correspond à deux demi-journées mensuelles. Les présidents d'audience ont un peu plus de travail car ils ont en charge la rédaction des décisions (quelques heures par dossier).

Lorsque j'étais président du groupe ANDRH Val d'Oise, j'ai porté cet engagement pour faire découvrir cette activité aux adhérents. J'ai ainsi fait intervenir à plusieurs reprises les présidents (employeur et salarié) du Conseil au sein du groupe.

Quels sujets apparaissent dans les dossiers que vous traitez ?

J-C. V. : Les sujets sont très variés, mais généralement dans le fond du dossier les demandeurs remettent en cause leur licenciement et la manière dont ils ont été licenciés. Quasi

systématiquement sont ajoutées des demandes relatives au harcèlement moral, au décompte du temps de travail, à la nullité du forfait jour... Ces demandes supplémentaires ne sont pas toujours fondées.

Lorsque nous voyons des dossiers arriver avec de très nombreuses demandes éparées, les conseillers se posent systématiquement la question de la crédibilité du dossier.

Comment la pratique du droit social a-t-elle évolué ces dernières années ?

J-C. V. : Il y a toujours certains sujets qui font l'actualité et que l'on retrouve dans les affaires. D'une manière générale la thématique du temps de travail (heures supplémentaires, décompte du temps de travail, forfait jour...) a été un sujet très présent parce que la cour de cassation a opéré des revirements de décision. Certains demandeurs ont pu vouloir s'engouffrer dans des brèches. De même, le harcèlement moral est un sujet très (trop) présent dans les dossiers.

Quels conseils donneriez-vous aux RH qui souhaitent s'engager ?

J-C. V. : Essayez au moins une fois de voir de l'autre côté de la barrière, pour voir de manière concrète comment se passe une audience. Faites aussi le point sur les raisons pour lesquelles vous souhaitez vous engager en tant que conseiller prud'homme. Soyez bien sûr d'être intéressé par le droit social, son application concrète et le fait de juger en droit.

Dans l'activité d'un RH, l'activité prud'homale s'intègre bien. Généralement, les RH sont bien équipés en droit social, et nous sommes d'ail-

leurs la sphère professionnelle la mieux équipée de l'entreprise en ce sens. Certains conseillers prud'hommes sont des employeurs (chefs d'entreprise) avec de bons raisonnements mais parfois des lacunes en droit social. Nous pouvons les aider sur ce point, pour nous assurer que nous restons dans les clous du droit social.

Il faut aussi noter que depuis la mandature actuelle, les conseillers prud'hommes sont formés par la magistrature. C'est une avancée significative car il s'agit d'une formation initiale obligatoire. Ces modules de formation permettent de mettre les choses au carré et au besoin d'actualiser ses connaissances dans tous les domaines. Il y a aussi des formations régulières à destination des conseillers prud'hommes (comment tenir une audience, comment réagir en cas de situation difficile, comment rédiger...). Et puis il y a toujours dans les conseils de prud'hommes des anciens conseillers et présidents qui ont beaucoup vu, beaucoup entendu, et leurs conseils sont précieux.

Que vous apporte cette activité dans votre pratique RH ?

J-C. V. : Être conseiller prud'homme est une vraie formation continue ! Dans ma position actuelle, je suis assez loin de l'opérationnel car j'accompagne les équipes, j'accompagne des projets... Mon activité de conseiller prud'homme me permet donc de garder une vue sur la gestion des dossiers individuels. Ça me permet de savoir comment les conseils se comportent face à différentes situations. Je partage ensuite

cette connaissance dans mon entreprise. Cela nous permet de préciser nos pratiques.

Être conseiller prud'homme permet aussi de garder un pied à l'extérieur de son écosystème, dans un écosystème économique, RH et syndical local. C'est un excellent complément à la vie d'un groupe ANDRH par exemple. Un autre élément favorable pour s'engager : le conseil des prud'hommes permet de créer des liens directs avec les organisations syndicales à l'extérieur de l'entreprise.

Cela permet donc d'avoir une connaissance complémentaire de la manière dont les choses sont conçues et pratiquées par les organisations syndicales, et donc in fine de mieux les comprendre en interne (les tendances, les fers de lance, leur timing...). Avoir un lien avec les organisations syndicales par un autre biais permet aussi de se rencontrer, de mieux se connaître, de mieux se comprendre et donc de mieux dialoguer.



Essayez au moins une fois de voir de l'autre côté de la barrière, pour voir de manière concrète comment se passe une audience.