



14ème législature

Question N° : 21257	De Mme Claude Greff (Union pour un Mouvement Populaire - Indre-et-Loire)	Question écrite
Ministère interrogé > Justice		Ministère attributaire > Justice
Rubrique >justice	Tête d'analyse >conciliateurs	Analyse > compétences.
Question publiée au JO le : 19/03/2013 Réponse publiée au JO le : 09/07/2013 page : 7216		

Texte de la question

Mme Claude Greff attire l'attention de Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, sur l'interprétation de l'article 1529 du code de procédure civile, (tel qu'il résulte du décret du 20 janvier 2012) relatif à la résolution amiable des différends au sujet de la compétence d'attribution des conciliateurs de justice. Ledit article 1529 du code de procédure civile fixe dans son premier alinéa une règle commune pour la médiation la conciliation et la procédure participative, à savoir que ces modes de résolution amiable s'appliquent « aux différends relevant des juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière civile, commerciale, sociale ou rurale ». Par contre pour les différends relevant du droit du travail le deuxième alinéa opère la distinction suivante : « Ces dispositions s'appliquent en matière prud'homale sous les réserves prévues par les articles 2064 du code civil et 24 de la loi du 8 février 1995 ». S'agissant de la réserve qui est faite de l'application de l'article 2064 du code civil elle a clairement pour conséquence d'exclure l'utilisation de la convention de procédure participative pour les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail. S'agissant de la réserve qui est faite de l'application de l'article 24 de la loi du 8 février 1995 il apparaît qu'elle vise uniquement la médiation, la conciliation n'étant pas concernée par cet article. On peut noter que les seuls articles de cette loi du 8 février 1995 concernant la conciliation sont les articles 21, 21-2, et 21-3 sur renvoi des articles 1530 et 1531 du code de procédure civile. Ainsi il apparaît que le conciliateur de justice est compétent pour traiter des différends relevant de la matière prud'homale. Il est demandé si la présente interprétation est conforme au texte de l'article 1529 du code de procédure civile et si, par conséquent, un conciliateur de justice peut rechercher le règlement amiable d'un différend et établir un constat d'accord entre un salarié et un employeur. S'il en était autrement cela conduirait à réduire leur compétence d'attribution telle qu'elle était préalablement définie par l'article premier du décret du 20 mars 1978 qui disposait que les conciliateurs de justice pouvaient intervenir pour le règlement amiable des différends portant sur « des droits dont les intéressés ont la libre disposition ».

Texte de la réponse

La loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative a été modifiée par l'ordonnance n° 2011-1540 du 16 novembre 2011 transposant les dispositions de la directive 2008/52/CE du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale. Les modifications introduites par cette ordonnance ont été précisées par le décret n° 2012-66 du 20 janvier 2012 relatif à la résolution amiable des différends. La directive du 21 mai 2008 traite de la médiation en matière civile et commerciale, ce qui inclut notamment la médiation dans le domaine du droit du travail ou du droit administratif. Ce texte ne s'applique en principe qu'aux médiations transfrontalières mais il n'interdit pas aux États membres d'étendre ses dispositions aux médiations internes. Le Gouvernement français a ainsi fait le choix de transposer la

directive aux médiations internes sauf dans deux domaines : les litiges s'élevant à l'occasion d'un contrat de travail ainsi que ceux en matière administrative et mettant en jeu des prérogatives de puissance publique. Si la directive ne traite littéralement que de la médiation, c'est d'une part parce que la notion de conciliation n'est pas connue de tous les Etats membres de l'Union européenne et d'autre part parce que les processus de médiation et de conciliation ne font pas l'objet d'une distinction en droit communautaire. Dans ces conditions, l'article 24 de la loi du 8 février 1995 en ce qu'il dispose que les articles 21 à 21-5 ne s'appliquent à la médiation conventionnelle intervenant dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail que lorsque ces différends sont transfrontaliers, s'applique non seulement à la médiation mais également à la conciliation. Ce principe est expressément repris à l'article 1529 du code de procédure civile qui est une disposition commune applicable à tous les modes de résolution amiable des différends dont la conciliation, par un renvoi à cet article 24. Par ailleurs, l'article 1er du décret n° 78-381 du 20 mars 1978 relatif aux conciliateurs de justice dispose que ces derniers ont pour mission de rechercher le règlement amiable d'un différend dans les conditions et selon les modalités prévues au code de procédure civile. A cet égard et depuis le décret n° 2010-1165 du 1er octobre 2010 relatif à la conciliation et à la procédure orale en matière civile, commerciale et sociale, les conciliateurs de justice ne peuvent intervenir que dans les litiges relevant de la compétence du tribunal d'instance, de la juridiction de proximité, du tribunal de commerce et du tribunal paritaire des baux ruraux, à l'exclusion de toute autre juridiction. Par conséquent, il résulte tant de la loi du 8 février 1995 et de ses dispositions d'application que des compétences limitativement énumérées du conciliateur qu'il n'entre pas dans ses missions de rechercher le règlement amiable d'un différend entre un salarié et son employeur, cette mission étant confiée aux Conseils des prud'hommes dont le bureau de conciliation est l'émanation.