

**COMMISSION NATIONALE DE DISCIPLINE
DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES**

RG : 2022 / 05

Minute : 01/2023

DÉCISION

La Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes,

Sous la présidence de :

- M. Jean-Michel Sommer, président de chambre à la Cour de cassation, président de la Commission,

En présence de :

- M. Didier Ribes, conseiller d'Etat,
- Mme Sylvie Hylaïre, présidente de chambre à la cour d'appel de Bordeaux, **rapporteuse**
- M. Frédéric Paris, président de chambre à la cour d'appel de Chambéry,
- Mme Annick Roy,
- M. Dominique Holle, président du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand,
- Mme Corinne Retord, présidente du conseil des prud'hommes de Chambéry
- M. Jacques-Frédéric Sauvage, vice-président du conseil des prud'hommes de Paris,

Assistée de :

- Mme Estelle Jond-Necand, conseillère référendaire, secrétaire générale adjointe de la première présidence à la Cour de cassation, déléguée dans les fonctions de secrétaire de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes,

En présence de :

- M. Christophe Valente, magistrat, adjoint à la sous-directrice de la sous-direction des ressources humaines de la magistrature, Direction des services judiciaires,
- Mme Philippine Roux, magistrate au bureau du statut et de la déontologie, Direction des services judiciaires,

Représentant M. le garde des Sceaux, ministre de la justice.

* * * * *

Vu les articles L. 1442-11 et suivants du code du travail ;

Vu les articles R. 1442-21 et suivants du code du travail ;

Vu la dépêche, datée du 12 juillet 2022 et reçue le 20 juillet 2022, par laquelle le premier président de la cour d'appel de [Localité 3] a saisi la Commission de faits motivant des poursuites disciplinaires à l'encontre de M. [X], conseiller prud'homme au conseil de prud'hommes de [Localité 1], ainsi que les pièces jointes à cette dépêche ;

Vu l'ordonnance du 20 septembre 2022 désignant Mme Hylaïre, présidente de chambre à la cour d'appel de Bordeaux, membre titulaire de la Commission de discipline, en qualité de rapporteure ;

Vu le dossier disciplinaire de M. [X], mis préalablement à sa disposition ;

Vu l'ensemble des pièces jointes au dossier au cours de la procédure ;

Vu le rapport de Mme Hylaïre du 4 décembre 2022;

Vu la convocation à l'audience du 30 janvier 2023, envoyée à M. [X] par courrier postal avec accusé de réception en date du 24 novembre 2022, dont il a accusé réception le 2 décembre 2022 ;

Les débats se sont déroulés en audience publique, à la Cour de cassation, le 30 janvier 2023.

Le président de la Commission a rappelé les termes de l'article R. 1442-22-14 du code du travail, selon lesquels : « *l'audience de la Commission nationale de discipline est publique. Toutefois, si la protection de l'ordre public ou de la vie privée l'exigent ou qu'il existe des circonstances spéciales de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice, l'accès à la salle d'audience peut être interdit pendant la totalité ou une partie de l'audience, au besoin d'office, par le président* ».

Le représentant du garde des Sceaux n'a formulé aucune demande en ce sens.

M. [X] a comparu assisté de M. [Y], président de section au conseil de prud'hommes de [Localité 1] ;

Mme la rapporteure a présenté son rapport à l'audience du 30 janvier 2023.

M. Valente a été entendu en ses observations.

Le conseil de M. [X] s'est exprimé.

M. [X] a eu la parole en dernier.

L'affaire a été mise en délibéré au 29 mars 2023.

* * * *

Sur les faits et la procédure :

M. [X], retraité depuis le 28 février 2012, exerce les fonctions de conseiller prud'homme, collègue employeur, section industrie, depuis l'année 2010, au sein du conseil de prud'hommes de [Localité 1].

Avant d'être admis à faire valoir ses droits à la retraite et depuis avril 2003, M. [X] a occupé les fonctions de directeur des ressources humaines au sein de la société [2] qui employait environ 470 salariés.

Mme [Z] a été recrutée par la société [2] le 1^{er} juin 2008.

Elle a saisi le conseil de prud'hommes d'une contestation de son licenciement intervenu le 11 mars 2019 par la société [2].

Le dossier de Mme [Z] a été examiné à l'audience du bureau de jugement du conseil de prud'hommes de [Localité 1] du 22 février 2022.

Mme [Z] n'était pas présente à l'audience.

M. [X] a siégé à l'audience et a statué sur le litige opposant Mme [Z] à la société [2].

Le jugement a été rendu le 24 mai 2022 et a débouté Mme [Z] des demandes formées par elle contre la société [2].

Ce jugement a été frappé d'appel par Mme [Z] le 22 juin 2022. Dans ses conclusions devant la cour d'appel, elle a demandé l'annulation du jugement en raison d'une atteinte au devoir d'impartialité qu'elle reproche à M. [X].

*

Le conseil de Mme [Z] a saisi le premier président de la cour d'appel de [Localité 3] par lettre du 7 juin 2022 reçue le 13 juin 2022, estimant que M. [X] avait manqué à son devoir d'impartialité.

M. [X] a été auditionné par le premier président de la cour d'appel de [Localité 3] le 8 juillet 2022.

Le premier président de la cour d'appel a saisi la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes par lettre reçue le 20 juillet 2022, considérant que les faits reprochés à M. [X] étaient susceptibles de caractériser un manquement au devoir d'impartialité et de porter atteinte à l'image de la justice et à la confiance des justiciables dans l'institution judiciaire.

M. [X], assisté de M. [Y] a été auditionné par la rapporteure le 17 octobre 2022, en visio-conférence.

Le dossier de la procédure a été mis à disposition de M. [X] et de son conseil dans les conditions prévues par l'article R.1442-22-10 du code du travail.

Motifs de la décision

Aux termes de l'article L. 1421-2 alinéa 1 du code du travail, « *les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions* ».

Le recueil de déontologie des conseillers prud'hommes établi par le conseil supérieur de la prud'homie, en application de l'article R.1431-3-1 du code du travail, expose, détaille et explicite, en outre, les principes déontologiques que doit respecter tout conseiller prud'homme.

L'article L. 1442-13 du code de travail dispose que « *tout manquement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions par un conseiller prud'homme est susceptible de constituer une faute disciplinaire* ».

Il est ainsi attendu d'un conseiller prud'homme un respect strict de son devoir d'impartialité à l'instar de ce qui est attendu d'un magistrat professionnel. En effet, ce devoir est intrinsèque à la fonction de juger et est inhérent aux obligations déontologiques des magistrats, professionnels ou non.

L'impartialité implique une absence de préjugé, de parti pris et une distanciation par rapport à la situation à juger. Les magistrats ne peuvent ainsi, ni dans leur propos ni dans leur comportement, manifester publiquement une conviction jusqu'au prononcé de la décision.

L'impartialité suppose également une apparence d'impartialité : le magistrat ne doit pas apparaître dans une relation de proximité avec l'une ou l'autre des parties ou leurs conseils. Cette notion d'apparence, d'impartialité subjective, nécessite de s'interroger pour savoir si les appréhensions des parties concernant l'impartialité de leur juge peuvent passer pour objectivement justifiées.

En l'espèce, il est constant que M. [X] a été directeur des ressources humaines de la société [2] de 2003 au 28 février 2012, ce dernier ayant précisé avoir quitté de manière effective cette société en septembre 2011.

Si M. [X] a fait valoir qu'il ne connaissait pas Mme [Z] et qu'il n'avait d'ailleurs pas procédé à son embauche, il ressort néanmoins des débats que Mme [Z] avait déposé plainte, en 2008, pour des faits de menaces de mort de la part d'un autre salarié de l'entreprise et qu'en tant que directeur des ressources humaines de la société [2], au regard de l'importance de l'affaire, il ne pouvait ignorer l'existence d'une telle procédure et l'identité des protagonistes, ce qu'il a admis à l'audience.

Surtout, nonobstant le fait que M.[X] fasse valoir qu'il a quitté la société depuis plus de dix ans et qu'il ne connaissait plus ni les dirigeants ni les gens y travaillant à ce jour, Mme [Z] a pu légitimement avoir des doutes sur l'impartialité de M. [X], son affaire étant examinée et jugée par l'ancien directeur des ressources humaines de la société avec laquelle elle est en conflit, conflit dont il résultait, selon elle, un harcèlement moral s'étant produit sur plusieurs années, dont elle faisait valoir qu'il avait pris naissance dès 2008, soit à un moment où M. [X] était encore en fonction dans la société.

Dès lors, peu important ici que Mme [Z] connaissait personnellement M. [X], celle-ci a raisonnablement pu penser que M. [X] allait prendre parti en faveur de leur ancien employeur commun.

M. [X] ne peut valablement se dégager de toute responsabilité en faisant valoir que le conseil de la requérante n'avait pas soulevé cette difficulté lors de l'audience devant le conseil de prud'hommes et n'avait pas évoqué, lors de l'audience, la plainte déposée en 2008. Tout magistrat, qu'il soit professionnel ou non, se doit de faire preuve de vigilance et de s'assurer du respect du principe d'impartialité, ici dans ses composantes subjective et objective.

Le principe d'impartialité est un principe fondamental auquel il ne peut être dérogé, pour quelque raison que ce soit, serait-ce pour des motifs légitimes liés à une bonne organisation et au fonctionnement d'une juridiction, et notamment, d'un conseil des prud'hommes.

Il résulte de ce qui précède que M. [X] a manqué à son obligation d'impartialité.

S'agissant, enfin, du grief d'atteinte à l'image de la justice, relevé par le premier président de la cour d'appel, rien n'indique, dans la présente procédure, que cette affaire ait eu des répercussions excédant le strict cadre du litige opposant Mme [Z] à la société [2].

Dès lors, la Commission retient que ce manquement n'est pas caractérisé.

Sur la sanction disciplinaire

Les quatre sanctions disciplinaires applicables aux conseillers prud'hommes sont prévues à l'article L. 1442-14 du code du travail :

1° Le blâme ;

2° La suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois ;

3° La déchéance assortie d'une interdiction d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme pour une durée maximale de dix ans ;

4° La déchéance assortie d'une interdiction définitive d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme.

Toutefois, il est de principe que toute juridiction disciplinaire a la faculté, même si elle retient l'existence d'une faute, de tenir compte de certaines circonstances ou certains faits pour décider de ne pas infliger de sanction (*CE, 10 février 2014, Ministre des affaires sociales et de la santé c/ M. et Mme [W], n° 360382, Rec. p. 27 ; CE, 30 décembre 2015, Mme [V], n° 380409, aux Tables*).

En l'espèce, si M. [X] a fait preuve de légèreté en ne s'abstenant pas dans le jugement de l'affaire, il ressort des débats et des pièces de la procédure que sa bonne foi est avérée. Ainsi, M. [X] pensait-il sincèrement que le fait de siéger dans cette affaire ne porterait pas préjudice ni à la justiciable ni à l'institution judiciaire, considérant, certes à tort, que la circonstance qu'il n'était plus en fonction dans la société partie à la procédure suffisait à assurer le respect de son obligation d'impartialité.

En outre, M. [X] siège depuis 2010 en qualité de conseiller prud'homme, ceci sans aucun incident. Dès lors, la faute commise constitue un écart au milieu d'un très bon parcours au service de la Justice.

Enfin, le risque de toute réitération paraît inexistant.

L'absence de répercussions au-delà du seul dossier litigieux concernant la société [2] est également à considérer.

Pour l'ensemble de ces raisons, il y a lieu de dispenser M. [X] de sanction disciplinaire.

PAR CES MOTIFS

La Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes, après en avoir délibéré, hors la présence de Mme Hylaire, rapporteure :

Constate que le comportement M. [X] est constitutif d'une faute disciplinaire,

Dit n'y avoir lieu à prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de M. [X],

Dit qu'une copie de la présente décision sera notifiée à M. [X] par tout moyen conférant date certaine et sera portée à la connaissance du garde des Sceaux, ministre de la justice, du premier président de la cour d'appel de [Localité 3] et du président du conseil de prud'hommes de [Localité 1].

Prononcé publiquement par le président de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes, le 29 mars 2023, les parties en ayant été avisées.

La secrétaire

Estelle Jond-Necand

Le président

Jean-Michel Sommer