

Exégèse d'une étude qui interpelle

par Kléber DEROUVROY, membre du Conseil supérieur de la prud'homie

Ya-t-il un moment propice pour publier, commenter une étude, un moment privilégié où de simples constats, des données statistiques, ne risquent pas de déranger la seule vérité qu'on est prêt à recevoir ?

Evelyne Serverin, directeur de recherches au CNRS, présente ainsi le contexte de ses travaux (1) :

« Jamais, dans l'histoire des institutions juridictionnelles, il n'a été autant attendu de l'appareil de justice qu'il rende des comptes sur la manière dont il s'acquitte au quotidien de sa mission de service public ».

Les conseillers prud'hommes rendent compte volontiers de leur mandat. Aussi, il n'est pas surprenant qu'ils se soient prêtés de bonne grâce à la collecte de données (2).

Sachant qu'en référé, comme au fond, les délais s'allongent au fil des ans et que cette situation ne doit pas perdurer, plus particulièrement en référé, voyons dans un premier temps ce que révèle l'étude sur la nature des demandes devant ce juge, la comparution, l'assistance et la représentation, puis le résultat de l'instance.

Alors nous pourrions risquer quelques observations inspirées par l'étude.

■ I. Les révélations de l'étude ■

A – La nature des demandes

– 54 % des demandes principales le sont au titre de la rémunération, 17 % au titre des indemnités de rupture (indemnités de préavis et de licenciement légales ou conventionnelles).

– 6 % sont liées à la remise de documents (certificat de travail, attestation ASSEDIC, etc.).

– 10% des demandes ont pour objet la contestation de la rupture du contrat (économique 2 %).

Les demandes de remise en état sont inférieures à 5 % et très largement en deçà de ce chiffre lorsqu'il s'agit de réintégration.

B – Comparution, assistance et représentation

Devant le juge des référés le salarié se présente seul une fois sur deux. Il est assisté (ou représenté) une fois sur trois

par un avocat, et pour l'essentiel des autres situations, c'est le défenseur syndical qui assiste ou représente le salarié (17 %).

Le taux d'assistance ou de représentation est de moitié inférieur à celui du bureau de jugement.

Le salarié est défaillant (absent sans motif légitime et non représenté) dans 7 % des affaires.

L'employeur est assisté une fois sur trois par un avocat. Il est souvent seul (23 %) et très fréquemment défaillant (37 %).

Le recours à l'aide juridictionnelle est infime en référé (2,2 % totale - 0,2 % partielle).

B – Le sort des demandes

Les deux tiers des demandes sont accueillis en tout ou totalité. Ces décisions favorables aux salariés sont liées aux rémunérations et documents que l'employeur est tenu de délivrer.

4 % des affaires donnent lieu à partage de voix (contre 15 % en jugement).

(1) « Les litiges du travail au temps du jugement prud'homal », IDHE Cachan, CERCERJD Saint-Etienne, juin 2000 ; à son propos Dr. Ouv. janvier 2002, note P. Rennes.

(2) Deux cent quarante-huit Conseils ont répondu. Plus de dix mille décisions ont pu être recensées, dont plus de deux mille ordonnances, le tout réparti sur l'ensemble du territoire et dans des Conseils de toutes tailles.

■ II. Quelques observations ■

Quelles réflexions peuvent inspirer l'étude à un juge de référé prud'homal ?

Tout d'abord, pas de surprises majeures, même si l'on sait qu'aucune vérité ne mérite de demeurer exemplaire : la formation de référé est saisie essentiellement sur des questions salariales ou de remise de documents.

La rareté des ordonnances de conciliation et les délais insupportables des procédures ordinaires peuvent expliquer pour partie cette "spécialisation".

Cette prérogative est particulièrement importante pour le travailleur privé de son salaire ou de documents indispensables à la perception des indemnités de chômage, par exemple. Il serait irresponsable de la négliger.

Il n'en demeure pas moins que le juge des référés dispose de pouvoirs étendus, sur le fondement de l'article R 516-31, même en présence d'une contestation sérieuse : « *prendre les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite* ».

On voit ici l'intérêt de se saisir de ces dispositions et l'on peut aujourd'hui raisonnablement se poser la question de la rareté des demandes liées à une saine application des articles R 516-30 et R 516-31 du Code du travail qui se complètent et donnent au juge des référés la faculté d'intervenir rapidement.

Est-il prématuré, par exemple, de s'étonner, en présence d'une jurisprudence bien établie (3), de la fréquence plus que limitée de demandes de provisions sur indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse face à une lettre de licenciement non motivée ou dont la motivation ne répond pas aux exigences de l'article L 122-14-2 ?

Seconde observation :

Nombre de patrons envoient leur avocat pour payer ou reconnaître qu'ils se sont abstenus de régler les salaires ou qu'ils n'ont pas daigné remettre au travailleur les documents sociaux qui leur permettent de faire valoir leurs droits devant les organismes correspondants.

Plus nombreux encore (37 %) ne s'embarrassent pas de la formalité de comparution (ou représentation) et attendent patiemment l'ordonnance.

Ces situations doivent conduire le juge des référés à faire usage approprié de l'astreinte et de l'article 700, trop souvent ignorés devant cette formation.

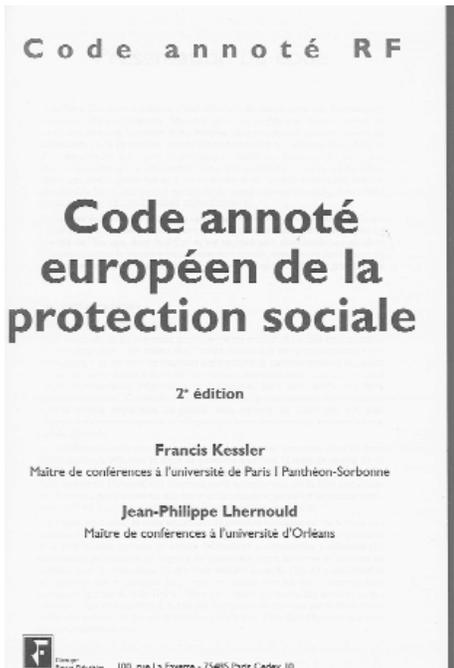
Dernière observation enfin :

Alors que les blocages patronaux se systématisent dès que point à l'horizon une demande de remise en état ou d'obligation de faire, le juge départiteur est rarement appelé à la rescousse (4). Les pouvoirs de la formation de référé sont à l'évidence étendus, porteurs d'une mise en œuvre possible et nécessaire d'interventions audacieuses.

Kléber Derouvroy

(3) V. les références citées par P. Moussy *infra* p. 275 note 12 ; v. également Cass. Soc. 9 déc. 1987, Dr. Ouv. 1988 p. 529 n. F. Rochois.

(4) V. l'efficacité de cette formation dans des affaires récentes : CPH Paris (référé - départ.) 4 mars 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 525 ; CPH Paris (référé - départ.) 30 sept. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 234 confirmé par CA (18^e C) 3 juin 2004 ci-après p. 298.



Pour sa 20^e édition...

Le Code du travail et son CD



Un Code du travail de l'année en cours se révèle être un instrument indispensable à tous ceux, syndiqués ou non, pour qui la défense des droits des salariés est devenue un souci quotidien. En effet, les nombreuses modifications qui affectent le droit du travail obligent, non seulement les praticiens, mais aussi l'ensemble des salariés, à se tenir constamment informés des évolutions législatives et réglementaires. Cette nouvelle édition tient compte, notamment, de la loi relative à la formation professionnelle adoptée définitivement le 7 avril 2004.

- Une navigation conviviale et instantanée dans la table des matières ;
- Recherche par mots clés ou numéros d'article ;
- Impression ou exportation dans un traitement de texte ;
- Des renvois à la liste des analyses et des commentaires parus dans la *Revue Pratique de Droit Social* pour chaque article concerné, avec bon de commande interactif.

1 072 pages, format 14 x 21 cm.
Prix : 55 euros, CD ROM compris.

Windows 98 / NT2000 / XP.
Mémoire recommandée : 96 Mo de RAM.

55 €. A commander à :

**Nouvelle SA La Vie Ouvrière BP 27, 75560 Paris Cedex 12
Tél. : 01 49 88 68 50**