

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Décisions sélectionnées et commentées par Daniel BOULMIER,
Maître de conférences, Institut Régional du Travail, Université Nancy 2 – CERIT-CRDP, EA 138

Le principe d'unicité d'instance, fin de non recevoir inscrite à l'article R. 516-1 C. trav., veut que, lorsque l'instance est terminée, lorsque le juge est dessaisi du litige, toute nouvelle instance reposant sur des demandes connues lors de l'instance précédente soit irrecevable. Si, en vertu de l'article 123 du nouveau Code de procédure civile, cette fin de non-recevoir peut être soulevée en tout état de cause, elle n'est pas d'ordre public, aussi le juge ne peut-il la relever d'office (1). Cette fin de non-recevoir est source de nombreux contentieux. Nous évoquons en suivant les derniers arrêts significatifs.

1 - Unicité d'instance et caducité :

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6^e Ch.) 19 octobre 2004, RG n° 03/03014

Rappelons que selon l'article 385 nouveau Code de procédure civile la caducité emporte extinction de l'instance ; il s'en suit qu'en matière prud'homale la caducité a une incidence directe sur le principe d'unicité d'instance. Un arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 19 octobre 2004 rappelle ce lien entre caducité et principe d'unicité d'instance.

Le 22 janvier 2001 un salarié se voit notifier son licenciement. Il saisit le Conseil de prud'hommes le 8 février 2001 mais le juge lui oppose, le 21 juin 2001, un jugement de caducité pour absence sans motif légitime lors de l'audience devant le bureau de jugement. Il s'agit là de l'application de l'article 468 nouveau Code de procédure civile.

Cet article 468 nouveau Code de procédure civile permet toutefois au demandeur absent de faire connaître au juge, sous quinzaine, la légitimité de son absence. À défaut de pouvoir avancer un motif légitime d'absence, l'article L. 516-26-1 C. trav. permet un "rattrapage" en ce que la demande peut être renouvelée une fois (et une seule) ; elle est alors portée directement devant le bureau de jugement. C'est ce que fait le salarié en saisissant de nouveau le Conseil de prud'hommes le 7 février 2002. Mais, les mêmes causes provoquant les mêmes effets, le conseil est encore conduit à prononcer un jugement de caducité, pour absence sans motif légitime.

Cette désinvolture n'empêche pas le salarié de saisir le Conseil de prud'hommes une troisième fois. Il se voit alors opposer le 3 décembre 2002, un jugement d'irrecevabilité. C'est ce jugement qui faisait l'objet de l'appel.

Il n'y a donc pas lieu d'être surpris que, par son arrêt du 19 octobre 2004, la Cour d'appel confirme le jugement critiqué :

« En saisissant pour la seconde fois le Conseil de prud'hommes de Vienne, il [le salarié] avait usé de la faculté unique de renouveler ses demandes en paiement d'un rappel de salaire, d'un rappel de prime, d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et de dommages-intérêts pour harcèlement moral, et ne pouvait, postérieurement au dessaisissement de cette juridiction résultant du deuxième jugement de caducité, en saisir à nouveau le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt ».

La deuxième caducité prononcée par le bureau de jugement, dessaisit le juge et met fin à l'instance, cette fois sans aucun "rattrapage" possible. Le principe d'unicité d'instance inscrit à l'article R. 516-1 C. trav. s'applique donc pleinement lorsqu'une troisième instance, reposant sur les mêmes demandes, est introduite devant le Conseil de prud'hommes (1 bis).

(1) Cass. soc. 14 octobre 1987, n° 85-41.860, Bull. civ. V, n° 562.

(1 bis) Sur la question de l'absence d'effet d'un retrait du rôle ou d'une radiation sur la caducité, V. B. Augier, "A propos de la

caducité", Dr. Ouv. 2004, p. 13. V. encore K. Derouvroy, "La caducité prud'homale", Dr. Ouv. 2004, p. 138.

2 - Unicité d'instance et saisine tour à tour du bureau de jugement et du bureau de conciliation :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 septembre 2004, n° 02-43.653

Une salariée saisit, dans un premier temps, le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes d'une indemnisation au titre de la rupture anticipée de son contrat de travail emploi-jeune. Dans un deuxième temps, elle forme le 16 mars 2000 la même demande suivant la procédure ordinaire, c'est à dire devant le bureau de conciliation. Enfin, le 3 mai 2000, elle se désiste de sa demande engagée devant le bureau de jugement.

Les juges d'appel lui opposent une fin de non recevoir tirée du principe d'unicité d'instance. Pour les juges du fond, la salariée a successivement saisi le Conseil de prud'hommes des mêmes demandes, suivant deux procédures distinctes concernant le même contrat de travail ; en conséquence, le désistement opéré le 3 mai 2000 lui interdit de former de nouvelles prétentions.

La Cour de cassation censure cette décision : **« en statuant ainsi alors que ni la réitération devant le bureau de conciliation des demandes déjà portées devant le bureau de jugement du même Conseil de prud'hommes, afin de se conformer aux règles de procédure prévues par l'article R. 516-8 du Code du travail, ni l'introduction de ces demandes, dérivant du même contrat de travail, avant que la juridiction ne soit dessaisie de l'instance initiale ne contreviennent aux dispositions de l'article R. 516-1 du Code du travail, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ».**

On sait que le préliminaire de conciliation est d'ordre public. Cependant, lorsque son omission est constatée il

doit y être satisfait tout au long de l'instance, tant devant le bureau de jugement que devant la Cour d'appel (2). On sait également que seuls les cas prévus par la loi sont exemptés de ce préliminaire de conciliation et peuvent être présentés directement devant le bureau de jugement (3).

Toutefois, lorsque le demandeur ayant introduit à tort une action directement devant le bureau de jugement s'aperçoit de son erreur, il peut la rattraper en portant ses demandes devant le bureau de conciliation, sans que puisse lui être opposé le principe d'unicité d'instance. Rien d'étonnant donc à la position de la Cour de cassation dans l'arrêt commenté ; elle a déjà eu l'occasion de se prononcer sur une telle démarche en rectification de procédure au cas d'une requalification d'un CDD. Des salariés avaient introduit une action devant le bureau de jugement en requalification de leur contrat de travail à durée déterminée, en y ajoutant plusieurs autres chefs de demande. Puis, se ravissant, ils s'étaient désistés de ces derniers pour les porter devant le bureau de conciliation de la juridiction. La Cour de cassation avait alors censuré les juges d'appel qui opposaient le principe d'unicité d'instance (4). On rappellera également que lorsqu'un chef de demande est dispensé du préliminaire de conciliation, les demandeurs peuvent, à leur choix, porter les demandes non directement liées à l'action principale, devant le bureau de conciliation ou directement devant le bureau de jugement (5).

3 - Unicité d'instance et Conseil de prud'hommes non dessaisi d'une première instance :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 octobre 2004, n° 02-43.917

Un salarié est licencié le 25 novembre 1989, alors qu'il se trouvait demandeur dans une première instance devant la juridiction prud'homale. Il décide en conséquence, le 1^{er} décembre 1989, d'introduire une seconde instance devant le Conseil de prud'hommes en paiement d'indemnités de rupture et de diverses sommes.

Par un arrêt du 30 avril 2002, la Cour d'appel, statuant sur cette deuxième instance, déclare irrecevables ces dernières demandes en application de la règle de l'unicité d'instance. Pour la Cour, le salarié avait la faculté de formuler devant elle ses nouvelles prétentions, lors de la précédente instance dont les débats n'ont été clos que le 16 septembre 1998.

(2) Sur l'évolution jurisprudentielle en ce domaine, v. notre développement in « La médiation judiciaire déléguée à une tierce personne et instance prud'homale : nid ou déni de justice ? », *Dr. Ouv.*, 2002, p. 185, spéc. p. 187.

(3) v. notre étude in *Lamy prud'hommes*, 307-5.

(4) Cass. soc. 19 décembre 2000, n° 98-42.351 et 98-42.352, *Bull. civ. V* n° 438.

(5) Cass. soc. 4 décembre 2002, n° 00-40.255, *Bull. civ. V*, n° 369 ; *JCP* 2003, 496, notre note.

Mais la Cour de cassation censure cet arrêt :

« Attendu que pour déclarer irrecevable cette dernière demande, en application de la règle de l'unicité de l'instance, l'arrêt attaqué retient que le salarié avait la faculté de formuler ses nouvelles prétentions lors de la précédente instance devant la Cour d'appel dont les débats n'ont été clos que le 16 septembre 1998 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations et de la procédure que le Conseil de prud'hommes ne s'était pas encore dessaisi de la première instance, dont les débats ont été clos le 28 avril 1992, lorsque le salarié a introduit devant lui sa demande nouvelle le 29 novembre 1989 [dans le résumé des faits l'arrêt de cassation évoque la date du 1^{er} décembre 1989], la Cour d'appel a violé par fausse application les textes susvisés [art. R. 516-1 et R. 516-2 C. trav.] ».

Le Conseil de prud'hommes aurait donc dû joindre la nouvelle instance à celle en cours et faute de l'avoir fait, le salarié ne pouvait être privé du droit de faire valoir ses nouveaux griefs. Dans cette affaire, le greffe du Conseil de prud'hommes aurait, à l'évidence eu le temps de procéder au rapprochement entre la nouvelle instance et celle en cours (6).

Mais ce délai n'est pas toujours aussi important. Dans une affaire ayant conduit à un arrêt de la Chambre sociale du 24 novembre 1998 (7), le jugement du Conseil de prud'hommes avait été rendu le 24 avril 1992 et les salariés avaient introduit une seconde instance le 16 avril 1992. La Cour de cassation avait alors déjà formulé la même solution : la Cour d'appel ne pouvait opposer le

principe d'unicité d'instance, le Conseil de prud'hommes n'étant pas encore dessaisi de la première instance lorsque les salariés avaient introduit devant lui leurs nouvelles demandes.

Si le Conseil de prud'hommes ne joint pas la nouvelle instance introduite devant lui, alors qu'il n'est pas encore dessaisi d'une première instance, le demandeur ne doit pas en être pénalisé. À défaut d'avoir joint les instances, tant le Conseil de prud'hommes que la Cour d'appel devront statuer sur ces demandes sans opposer le principe d'unicité d'instance. On se félicitera de cette solution. Mais tant que les juges ne l'auront pas intégrée, une procédure complexifiée a toutes les chances de se reproduire.

Par ailleurs, nous nous étions déjà interrogé sur la capacité des conseils de prud'hommes à appliquer la solution — justifiée — de la Cour de cassation (8). En effet, il ne semble pas que lors de l'introduction d'instance, le greffe procède à la recherche d'une instance en cours avec les mêmes parties. Seule une telle vérification systématique permettrait pourtant de régler la difficulté à joindre la nouvelle instance à celle en cours, quitte à rouvrir les débats.

Remarque annexe : entre l'introduction de la deuxième instance (1^{er} décembre 1989) et l'arrêt de cassation (12 octobre 2004), ce sont presque quinze années qui se sont écoulées. Espérons que le rapport Magendie « Célérité et qualité de la justice », remis au Garde des Sceaux le 15 juin 2004 conduira à endiguer une telle lenteur, tout en préservant les droits des salariés, bien évidemment...

4 - Unicité d'instance et exercice d'une voie de recours : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 décembre 2004, n° 02-44.662

Un employeur interjette appel le 13 juin 2002, d'un jugement prononcé le 22 mai 2000. Il licencie le salarié par courrier en date du 21 juin 2000 et se désiste de son appel le 24 octobre 2000. Le salarié, quant à lui, saisit le Conseil de prud'hommes le 30 novembre 2000 en contestation de son licenciement.

En appel, l'employeur oppose vainement le principe d'unicité d'instance. Devant la Cour de cassation, il fait grief à l'arrêt de la Cour d'appel d'avoir déclaré recevable

l'action du salarié en contestation de son licenciement, en soutenant dans son moyen que « *les demandes présentées à cette date, dérivant du même contrat de travail entre les mêmes parties, étaient fondées sur des causes connues du salarié avant l'extinction de la première instance* ». Mais la Cour de cassation n'entend pas recevoir une telle argumentation : **« dès lors que les causes de la seconde saisine du Conseil de prud'hommes procédaient de la contestation d'un**

(6) Les débats de la première instance ayant été clos le 28 avril 1992, la seconde instance ayant été introduite le 1^{er} décembre 1989.

(7) N° 97-43.670, *Bull. civ. V*, n° 518.

(8) V. notre ouvrage, *Preuve et instance prud'homale – à la recherche d'un procès équitable*, LGDJ, 2002, 679 p., préf. S. Hennion-Moreau, spéc. § 724.

licenciement intervenu postérieurement à la première décision de cette juridiction, le salarié, qui n'était pas tenu d'en relever appel, était recevable à la saisir de nouveau sans que puisse lui être opposé le principe de l'unicité de l'instance ».

Cet arrêt pose le principe selon lequel, un salarié n'est pas obligé de relever appel d'un jugement pour présenter de nouvelles demandes nées postérieurement à la clôture des débats devant le Conseil de prud'hommes. Le choix d'introduire une nouvelle instance ne peut se voir opposer le principe d'unicité d'instance. Cette solution ne peut qu'être approuvée (9), car en décidant autrement laisserait la porte ouverte à une stratégie employeur, stratégie qui pourrait fort bien être présente dans l'arrêt rapporté.

On notera que la lettre de licenciement du salarié est en date du 21 juin ; elle n'a donc pu être reçue par celui-ci que le 22 juin au plus tôt, soit à une date où il ne pouvait plus interjeter appel principal. Comme le salarié n'a interjeté ni un appel principal, ni davantage un appel incident, l'employeur pouvait donc se désister de son

appel principal sans qu'il soit besoin d'être accepté (10). L'employeur, en acquiesçant ainsi au jugement par son désistement d'appel, mettait fin à l'instance. À l'évidence il entendait tirer profit de sa stratégie en opposant le principe d'unicité d'instance pour contrer la contestation du licenciement.

Mais, lorsque le salarié est licencié alors que le juge n'est pas encore dessaisi de la première instance, il doit agir avec la plus grande réflexion. En effet, le salarié licencié en cours d'instance initiale et qui introduit une nouvelle instance sur ce point, après le prononcé du jugement, se verra opposer sans ménagement le principe d'unicité d'instance (11).

Dans cette dernière hypothèse, pour échapper à la sanction de cette fin de non recevoir, il faut donc conseiller au salarié licencié en cours d'instance prud'homal d'avoir sa propre stratégie, c'est-à-dire introduire systématiquement et sans délai une nouvelle instance pour préserver ses droits. On peut cependant regretter que le maintien à tout prix du principe d'unicité d'instance oblige à s'orienter vers de telles solutions.

5 – Nouvelles demandes et Cour d'appel ayant prononcé un sursis à statuer partiel :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 décembre 2004, n° 02-40.225

Comme pour atténuer les conséquences, souvent redoutables, du principe d'unicité d'instance, l'article R.516-2 C. trav. permet de faire valoir des demandes nouvelles tout au long de l'instance. La Cour de cassation a dû, et doit encore, rappeler aux juges du fond cette règle. Ainsi les demandes nouvelles sont recevables en départment (12), devant les conseillers rapporteurs (13), en appel (14), sans que l'on puisse opposer les limites de l'appel (15), devant la juridiction statuant sur renvoi après cassation (16). L'arrêt du 8 décembre 2004 ici commenté illustre un autre cas dans lequel les demandes nouvelles sont encore et toujours recevables.

Intervenant sur appel d'un jugement prud'homal qui avait donné satisfaction à une salariée, la Cour d'appel statue par deux arrêts successifs.

Par un premier arrêt en date du 30 mars 2001, elle confirme le jugement prud'homal sur les demandes relatives au licenciement et aux condamnations pécuniaires. Mais, pour statuer sur la demande en rappel de salaires en application d'un coefficient de la convention collective, que la Cour admet devoir être appliqué à la salariée, elle invite celle-ci à chiffrer sa demande sur la base de ce coefficient. L'affaire est alors renvoyée à une nouvelle audience.

Au cours de cette nouvelle audience, la salariée forme une nouvelle demande en paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, demande qu'elle avait omis de formuler devant le Conseil de prud'hommes. Dans son second arrêt, rendu le 29 juin 2001, la Cour d'appel déclare irrecevable cette nouvelle demande.

(9) V. déjà Cass. soc., 19 novembre 2002, n° 00-45.386, *Bull. civ. V*, n° 346.

(10) Art. 401 nouveau Code de procédure civile.

(11) V. Cass. soc. 3 avril 2001, n° 99-41.908.

(12) Cass. soc., 28 avril 1994, n° 88-44.515, *Bull. civ. V*, n° 154.

(13) Cass. soc., 22 mars 2000, n° 98-40.608, *Bull. civ. V*, n° 120.

(14) Cass. soc., 17 octobre 2001, n° 99-44.755.

(15) Cass. soc. 28 septembre 2004, n° 02-45.201 et 02-45.202, *Bull. civ. V*, n° 230.

(16) Cass. soc., 3 avril 2001, n° 99-45.393.

La cour considère, qu'en ayant statué, dans son premier arrêt, sur les droits respectifs des parties relativement à la rupture du contrat de travail, la salariée devait alors se voir opposer l'autorité de la chose jugée attachée à ce premier arrêt. La salariée ne pouvait donc plus introduire de demandes relatives à la rupture du contrat de travail.

La Cour de cassation censure cette analyse.

« Attendu qu'en statuant ainsi, alors que la demande nouvelle était recevable en tout état de cause dès lors que l'instance demeurait en cours et qu'il n'avait pas été statué par le premier arrêt sur l'indemnité conventionnelle de licenciement, la Cour d'appel, qui ne pouvait se fonder pour rejeter la demande nouvelle sur l'autorité de la chose jugée attachée à cet arrêt, a violé les textes susvisés [art. 1351 C. civ., 480 nouveau Code de procédure civile et R. 516-2 C. trav.] ».

Cet arrêt confirme ce que la jurisprudence sur les demandes nouvelles pose régulièrement. Toute demande nouvelle est recevable tout au long de l'instance, peu important que cette demande nouvelle soit liée directement ou indirectement à telle ou telle demande déjà exprimée. L'instance est en cours, la demande est nouvelle, le juge doit impérativement la recevoir pour statuer.

Rappelons que, même pour les demandes nouvelles, les parties doivent observer le principe du contradictoire et que le juge doit faire observer ce principe, quitte à renvoyer l'affaire à une audience ultérieure (17). La partie adverse doit donc, dans tous les cas, être en mesure de prendre connaissance de la demande nouvelle et pouvoir présenter ses observations en défense.

En conclusion

La question du maintien du principe d'unicité d'instance est régulièrement posée : « l'abandon d'une

règle de procédure aussi contestable que celle de l'unicité d'instance simplifierait la tâche des tribunaux » (18) ; pour un autre auteur, par un tel abandon « il serait mis fin à un contentieux tout à fait artificiel et relativement abondant, et surtout à des situations très injustes et parfois kafkaïennes » (19). Si, dans ce domaine, la Cour de cassation se montre parfois encline à la souplesse (20) elle sait également faire preuve d'une sévérité inexplicable (21).

Les juges du fond semblent facilement se perdre eux-mêmes dans l'application de la règle d'unicité d'instance. Si l'on prend l'exemple de l'arrêt du 12 octobre 2004 traité au commentaire n° 3, le pourvoi en cassation n'apparaît pas d'une difficulté telle qu'il serait hors de portée d'un défenseur autre qu'un avocat aux Conseils. Pourtant, nombre de salariés risquent d'être dorénavant dissuadés de porter ce type d'affaire devant la Cour de cassation depuis que le ministère d'avocat aux Conseils est rendu obligatoire (et donc payant) (22).

La règle d'unicité d'instance est en définitive « surtout destinée à limiter les différends entre employeur et salarié » (23), et assimilable à « un instrument de gestion des rôles » (24). L'empilage de règles limitant ou entravant le droit à agir en justice des salariés devient insupportable tant il apparaît que, sous couvert de sécurité juridique (25) ou encore sous couvert d'égalité d'accès à la Cour de cassation (26), c'est au bout du compte l'impunité de l'employeur qui s'en trouve renforcée ; au point de se demander si le moteur de ces réformes n'est pas, pour partie, alimenté par la recherche de cette impunité.

Supprimer la règle d'unicité d'instance ne ferait que rompre, modestement, le déséquilibre sans cesse croissant que les restrictions de tous ordres en matière prud'homale, font peser sur les salariés au profit de l'employeur.

(17) Cass. soc., 18 février 2003, n° 01-40.470.

(18) G. Gélinau-Larrivet, « Quelques réflexions sur le Conseil de prud'hommes et la procédure prud'homale », in *Le juge entre deux millénaires, Mélanges offerts à Pierre Drai*, 2000, 378 p., pp. 343-354, spéc. p. 354.

(19) P. Lyon-Caen, *Dr. soc.* 2004, p. 103.

(20) V. Cass. soc. 19 décembre 2000 préc.

(21) v. Cass. soc. 12 novembre 2003, 01-41-901 *Bull. civ. V*, n° 279, *Dr. soc.* 2004, p. 103, avis de P. Lyon Caen, p. 100 et obs. M. Keller, p. 104.

(22) V. décret 2004-836 du 20 août 2004 qui a abrogé l'article R. 517-10 C. trav. ; sur les illustrations des effets néfastes de ce décret, v. *Dr. Ouv.* 2004, p. 552 et *Dr. Ouv.* 2005, p. 15, sur

l'encourageante réaction des conseillers prud'hommes salariés du conseil de Paris v. *Bref. soc.* 17/02/2005.

(23) B. Boubli, *Les prud'hommes*, PUF « Coll. Que sais-je ? », 1984, 128 p., p. 92.

(24) Y. Desdevises, « Procédures prud'homale », *Rev. gén. proc.*, 1998, p. 470.

(25) Revirement de jurisprudence, v. rapport *Molfessis* 30/11/2004 ; réduction des délais de prescription, v. rapport de Virville 15/01/2004 et loi Borloo 18/01/2005 ; modifications des règles relatives à l'exécution provisoire de droit, v. décret du 20 août 2004.

(26) Ministère obligatoire d'un avocat aux Conseils, v. décret 20/08/2004.