

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

(extraits de décisions sélectionnés et commentés par Daniel BOULMIER, Maître de conférences

Institut Régional du Travail, Université Nancy 2 - CERIT-CRDP, EA 138

Co-auteur du Lamy Prud'hommes)

| | | | |
|-------------|-----------------------------|------------------------------|--|
| PLAN | I. Unicité d'instance | IV. Preuve | VII. Arrêt de règlement |
| | II. Contredit de compétence | V. Prescription | VIII. Motivation des arrêts de cassation |
| | III. Appel dilatoire | VI. Importance des écritures | |

I. Règle de l'unicité de l'instance

L'encombrement des juridictions a parfois une explication simple, l'existence de dispositions sans intérêt (si ce n'est, en matière sociale, pour l'employeur) et qui ont pourtant la vie dure. Il y a eu le reçu pour solde de tout compte qui avait perdu une grande partie de ses effets par l'évolution de son traitement par le juge (1), avant que sa nuisance ne soit réduite à néant par le législateur lui-même (2) ; par contrecoup le contentieux s'est tari. Il y a la règle de l'unicité de l'instance qui continue à sévir, encore et toujours (3), alors même qu'un ancien président de la Chambre sociale de la Cour de cassation a pu écrire que « l'abandon d'une règle de procédure aussi contestable que celle de l'unicité d'instance simplifierait la tâche des tribunaux » (4).

(1) Cass. soc., 30 juin 1998, n° 96-40.394, *Bull. civ. V*, n° 352 ; *JCP* éd. E 1998, p.1552 ; *JCP* éd. G 1998, II, n° 10172, note D. Boulmier ; *Dr. soc.* 1998, p. 841, obs. C. Marraud ; *D.* 1999, som., p. 172, obs. I. Desbarats ; S. S. Lamy, n° 896, p. 11 ; *JSL*, n° 20-7, note M. Hautefort ; Cass. soc., 4 janv. 2000, n° 97-43.052, *Bull. civ. V*, n° 8 ; *JSL*, n° 57-7, note S. Chedeville.

(2) Modification de l'article L. 122-17 C. trav. par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002.

(3) V. notre chronique jurisprudentielle, *Dr. Ouv.* 2005, p. 130 . V. in Lamy Prud'hommes notre étude réactualisée, n° 415 (mise à jour 1-2007 à paraître).

(4) Gélineau-Larrivet G., « Quelques réflexions sur le Conseil de prud'hommes et la procédure prud'homale », in *Le juge entre deux millénaires, Mélanges offerts à Pierre Drai*, Dalloz, 2000, p. 708, pp. 343-354, spéc. p. 354.

UNICITÉ D'INSTANCE – Action en référé – Action au fond éteinte – Unicité d'instance (oui).

“Attendu que lorsqu'il a été statué au fond sur une première demande dérivant d'un contrat de travail, la règle d'unicité de l'instance fait obstacle à la présentation en référé d'une seconde demande dérivant du même contrat et ayant un fondement né ou révélé antérieurement au dessaisissement du juge du fond” (Cass. Soc., 25 janvier 2006, n° 03-47.058, *Bull. civ.* n° 33).

Il a été jugé que l'introduction d'une instance devant le juge des référés alors qu'un litige au fond, découlant d'un même contrat de travail, n'avait pas encore été jugé par le Conseil de prud'hommes, était recevable (5). Cela vaut aussi lorsque l'instance est encore pendante devant la Cour d'appel (6). L'arrêt rapporté aborde, quant à lui, la question de la recevabilité d'une action en référé alors que le juge du fond se trouve dessaisi.

Quelque temps après avoir été débouté en appel de ses demandes, un salarié avait introduit une demande en rappel de salaire devant la formation de référé. Il se voit opposer la règle de l'unicité d'instance. La Cour de cassation rejette son pourvoi en énonçant que « lorsqu'il a été statué au fond sur une première demande dérivant d'un contrat de travail, la règle d'unicité d'instance fait obstacle à la présentation en référé d'une seconde demande dérivant du même contrat et ayant un fondement né ou révélé antérieurement au dessaisissement du juge du fond » (7). Cette solution est conforme au principe selon lequel le jugement dessaisit le juge. Le salarié aurait donc dû formuler sa demande en rappel de salaire en cause d'appel, là où toutes les demandes nouvelles étaient encore recevables (8).

Une solution similaire avait déjà été posée lorsqu'un salarié avait, dans un procès-verbal de conciliation, renoncé à toutes demandes nouvelles ; il ne pouvait plus agir par la voie du référé sur des demandes qui n'étaient pas nées ou ne s'étaient pas révélées après la fin de la précédente instance (9).

(5) Cass. soc., 28 avril 1988, n° 86-41.597.

(6) Cass. soc., 12 janvier 1999, n° 97-45.209, *Bull. civ. V*, n° 16.

(7) Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 03-47.058 P+B+R, S. S. Lamy n° 1247, 6 février 2006, p. 15, RPDS 2007 p. 102 n. B. Augier.

(8) Cass. soc., 27 mars 2001, n° 99-40.272 ; Cass. soc., 17 oct. 2001, n° 99-44.755.

(9) Cass. soc., 30 juin 1999, n° 97-45.130.

UNICITÉ D'INSTANCE – Action en référé – Action au fond frappée de caducité – Unicité d'instance, oui.

“Attendu qu’il résulte des constatations de l’arrêt qu’avant de saisir le juge des référés, la salariée avait présenté la même demande au fond et n’avait pas fait usage de la faculté, prévue par l’article R. 516-26-1 du Code de travail en cas de caducité, de renouveler sa demande, une fois, en la portant directement devant le bureau de jugement, de sorte que l’instance au fond s’était trouvée éteinte ; qu’aucune instance n’étant pendante au moment où la demande en référé a été formée, la Cour d’appel a exactement décidé que la règle de l’unicité de l’instance faisait obstacle à la recevabilité de cette demande dérivant du même contrat de travail et fondée sur la même cause que l’instance initiale au fond éteinte par l’effet de la caducité” (Cass. soc. 14 juin 2006, n° 05-44.680).

Dans cet arrêt, une salariée qui contestait son licenciement se voit opposer, par le bureau de jugement, une décision de caducité. Plutôt que de réintroduire l’instance comme le lui permet l’article R. 516-26-1 du C. trav., elle introduit une instance en référé pour obtenir l’annulation de son licenciement et sa réintégration. Elle se voit opposer la règle de l’unicité de l’instance au motif que « *avant de saisir le juge des référés, la salariée avait présenté la même demande au fond et n’avait pas fait usage de la faculté, prévue par l’article R. 516-26-1 du C. trav. en cas de caducité, de renouveler sa demande, une fois, en la portant directement devant le bureau de jugement, de sorte que l’instance au fond s’était trouvée éteinte [...] la règle de l’unicité d’instance faisait obstacle à la recevabilité de cette demande dérivant du même contrat de travail et fondée sur la même cause que l’instance initiale au fond éteinte par l’effet de la caducité* » (10).

La décision de caducité prononcée par le bureau de jugement dessaisit le juge de l’instance ; mais, lorsque la partie fait jouer son droit de rattrapage inscrit à l’article R. 516-26-1 C. trav., le dessaisissement du juge s’efface, et l’instance retrouve son cours. Cependant, seule la même formation peut à nouveau être saisie, c’est-à-dire le bureau de jugement, ce qui exclut la saisine de la formation de référé. Est-ce pour autant que la règle de l’unicité de l’instance opposée à la salariée devant le juge des référés la prive de tout nouveau recours ?

À l’évidence la salariée a fait une erreur de procédure qui, nous semble-t-il, ne la prive pas pour autant de tout recours. En effet, l’article R. 516-26-1 C. trav. qui permet de réintroduire après caducité l’instance directement devant le bureau de jugement, ne pose aucune condition de délai pour le faire. La salariée serait donc toujours recevable à réintroduire son instance devant le bureau de jugement, sans que la décision ayant fait obstacle à son recours en référé ne puisse le lui interdire.

(10) Cass. soc., 14 juin 2006, n° 05-44.680, *JCP S*, 2006, 1654, note B. Boubli.

UNICITÉ D'INSTANCE – Désistement avant la conciliation – Introduction d’instance par l’autre partie – Unicité d’instance, non... oui (?)

“Attendu cependant que lorsque l’employeur a licencié un salarié puis a saisi la juridiction prud’homale, ni son désistement ni la règle d’unicité de l’instance ne peuvent faire obstacle au droit du salarié de contester en justice son licenciement” (Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.774, *Bull. civ. V*, n° 211).

“Attendu, cependant, que devant le Conseil de prud’hommes, la procédure est orale ; que le désistement d’instance et d’appel est régi par les dispositions du nouveau Code de procédure civile communes à toutes les juridictions, auxquelles il n’est pas dérogé par les dispositions du code du travail particulières aux juridictions statuant en matière prud’homale ;

Qu’en statuant comme elle l’a fait, alors que le désistement écrit du demandeur à l’instance avait immédiatement produit son effet extinctif antérieurement à l’ouverture des débats et que la demande reconventionnelle était nécessairement postérieure dès lors qu’elle n’avait pu être valablement formulée qu’à l’audience en raison du caractère oral de la procédure, la Cour d’appel a violé les textes susvisés” (Cass. soc., 4 juillet 2006, n° 02-43.437).

Selon l’article 394 NCPC, « *Le demandeur peut, en toute matière, se désister de sa demande en vue de mettre fin à l’instance* », mais selon l’article 398 NCPC le désistement d’instance « *...n’entraîne pas renonciation à l’action, mais seulement extinction de l’instance* ». Toutefois, en matière prud’homale, compte tenu de la règle de l’unicité de l’instance, le désistement d’instance emporte désistement de l’action (11). Peu importe le moment auquel le désistement intervient.

Ainsi, lorsqu’un demandeur introduit une instance, puis se désiste sans réserve de cette instance alors que la conciliation n’a même pas eu lieu, la règle de l’unicité de l’instance doit s’appliquer. Aussi le défendeur, qui n’a pas eu le temps de formuler lui-même ses propres demandes, se trouve interdit d’instance, pour ses demandes relevant du même contrat de travail et connues dans le cadre de l’instance précédente. C’est ce qu’a déjà pu juger une Cour d’appel (12) et même la Cour de cassation dans un arrêt du 7 février 2006 (13).

(11) Cass. soc., 3 mars 1988, n° 85-42.355, *Bull. civ. V*, n° 159.

(12) CA Chambéry, ch. soc., 14 octobre 2003, *Poussard c/ Bouvet et CGEA d’Anney*.

(13) Cass. soc., 7 février 2006, n° 04-41.386 D.

En l'état de ces remarques, l'arrêt publié du 7 juin 2006 est d'importance bien qu'il reste énigmatique s'il est lu à l'éclairage d'un arrêt non publié du 4 juillet 2006. Il convient donc de s'attarder sur ces deux arrêts.

1) **L'arrêt du 7 juin 2006.** Un employeur attire une salariée devant le Conseil de prud'hommes après l'avoir licenciée pour faute lourde, en paiement de diverses sommes. L'employeur déclare se désister de sa demande un mois avant l'audience de conciliation. La salariée forme alors, trois semaines après ce désistement, une demande reconventionnelle en paiement d'indemnités de rupture ; elle se voit opposer, par la Cour d'appel, la règle de l'unicité de l'instance. Si l'on s'en tenait à la solution dégagée par l'arrêt du 7 février 2006 précité, la Cour de cassation aurait dû confirmer l'arrêt des juges du fond.

Or, il n'en est rien, les juges du fond sont censurés. La Cour de cassation pose le principe selon lequel « *lorsque l'employeur a licencié un salarié puis a saisi la juridiction prud'homale, ni son désistement ni la règle d'unicité de l'instance ne peuvent faire obstacle au droit du salarié de contester en justice son licenciement* » (14). Cette solution doit être approuvée, tant il apparaît qu'admettre la règle de l'unicité d'instance dans une telle hypothèse permet à tout employeur d'échapper à tout contentieux de la rupture en introduisant une instance prud'homale au lendemain de la rupture pour s'en désister le surlendemain.

Toutefois cette solution montre le malaise dont est parfois saisi le juge confronté à la règle de l'unicité de l'instance. Précisons que l'article 395 NCPC permet au demandeur un désistement sans acceptation du défendeur s'il n'a présenté aucune défense au fond ou de fin de non-recevoir. Cet arrêt du 7 juin 2006 ouvre donc une faille dans la stricte application de la règle de l'unicité d'instance, bien que cette faille semble restrictivement ouverte.

2) **L'arrêt du 4 juillet 2006.** Dans son arrêt du 7 juin 2006, la Cour de cassation a rejeté le couple « désistement d'instance/désistement d'action » en cas de contestation d'un licenciement. La logique nous conduisait à en faire une interprétation large alors que par un arrêt postérieur du 4 juillet 2006, non publié, il semble qu'il faille en faire une interprétation restrictive.

Une société saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail d'une salariée, puis, trois jours plus tard, prononce à son encontre une mise à pied. Trois semaines après, l'employeur se désiste de l'instance sans qu'il y ait eu de défense au fond. La salariée qui s'oppose à ce désistement forme une demande reconventionnelle pour voir annuler sa sanction et voir ordonner sa réintégration sous astreinte à compter de la date de sa mise à pied.

La Cour d'appel reçoit les demandes de la salariée au motif que « *le désistement d'instance de la société a porté sur la demande de cette société tendant à faire prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de la salariée ; qu'il n'a pas entraîné de dessaisissement de la juridiction prud'homale également saisie d'une demande autonome de la salariée en annulation d'une mise à pied notifiée postérieurement à la saisine du Conseil de prud'hommes par la société Coronis* ».

La Cour de cassation censure cette analyse : « *Attendu, cependant, que devant le Conseil de prud'hommes, la procédure est orale ; que le désistement d'instance et d'appel est régi par les dispositions du nouveau code de procédure civile communes à toutes les juridictions, auxquelles il n'est pas dérogé par les dispositions du code du travail particulières aux juridictions statuant en matière prud'homale ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le désistement écrit du demandeur à l'instance avait immédiatement produit son effet extinctif antérieurement à l'ouverture des débats et que la demande reconventionnelle était nécessairement postérieure dès lors qu'elle n'avait pu être valablement formulée qu'à l'audience en raison du caractère oral de la procédure, la Cour d'appel a violé les textes susvisés* » (15). Solution qui rejoint celle posée par l'arrêt du 7 février 2006 précité.

3) **Quelle synthèse ?** Il faut espérer que cet arrêt du 4 juillet 2006 ne devienne pas « *la doctrine de la Cour de cassation* » (16), car alors un employeur n'aurait plus, à intervalles réguliers, qu'à saisir le Conseil de prud'hommes à l'encontre de tous ses salariés sur des demandes même futiles, pour se désister avant l'audience de conciliation. L'employeur échapperait ainsi à tous les litiges potentiels émanant des salariés, dont le fondement serait né avant l'introduction de ses propres instances.

Faut-il voir dans l'arrêt du 7 juin de 2006, une solution ne s'appliquant que lorsque le salarié veut contester une rupture ? Faut-il considérer comme une erreur de parcours la solution retenue par l'arrêt non publié du 4 juillet 2006 ? Il serait salutaire que la Cour de cassation se prononce dans un sens interdisant la pratique que l'arrêt du 4 juillet 2006 a pour effet de permettre aux employeurs !

(14) Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.774, *Bull. civ. V*, n° 221 ; *JCP S* 2006, 1572, note B. Boubli ; *RDT* 2006, p. 194, note F. Guiomard ; S. Grayot, « Désistement de l'employeur et principe d'unicité de l'instance prud'homale : une atteinte disproportionnée au droit d'agir du salarié ? », *Petites affiches*, 10 novembre 2006, n° 225, p. 11.

(15) Cass. soc., 4 juillet 2006, n° 02-43.437.

(16) Sur cette question, voir Cass. soc., 16 janvier 2007, n° 06-42.541 qui sera commenté dans un autre volet de cette chronique.

II. Contredit de compétence

Le contredit de compétence consiste à déférer à la Cour d'appel la décision rendue par le Conseil de prud'hommes sur sa propre compétence.

CONTREDIT DE COMPÉTENCE – Motivation de la déclaration – Exigence limitée.

“Mais attendu que répond à l'exigence de motivation prévue par l'article 82 du nouveau Code de procédure civile, la déclaration de contredit dans laquelle les époux X... ont invoqué l'existence du lien de subordination existant entre eux et la société GD Express World France” (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-47379, Bull. civ. V, n° 110).

En l'espèce, l'affaire concernait une demande en reconnaissance d'une relation contractuelle, malgré l'inscription du demandeur au registre du commerce et des métiers. Le Conseil de prud'hommes, certainement impressionné par cette inscription (17) s'était déclaré incompétent et, en application du deuxième alinéa de l'article 96 NCPC, avait désigné le tribunal de commerce comme juridiction compétente (18). Le demandeur avait alors formé un contredit. Le défendeur reprochait à la Cour d'appel d'avoir reçu ce contredit, en soutenant qu'il n'avait pas été suffisamment motivé comme l'exige, à peine d'irrecevabilité, l'article 82 NCPC. En effet, il fut une période où la Cour de cassation exigeait une motivation sérieuse comme indispensable à la recevabilité du contredit (19).

Mais la Cour de cassation rejette la critique en énonçant que, répond à l'exigence de motivation prévue par l'article 82 NCPC, la déclaration de contredit qui invoque le lien de subordination existant entre le demandeur et le défendeur. L'arrêt rapporté, semble donc confirmer l'assouplissement déjà annoncé quant à l'exigence de motivation du contredit (20).

Ainsi, à ce stade de la déclaration du contredit, il n'est pas nécessaire de faire état d'un moyen de nature à justifier la compétence du Conseil de prud'hommes. Il appartient à la partie auteur du contredit de développer plus avant ses arguments devant la Cour d'appel, lors de l'examen de l'affaire.

(17) Pourtant l'article L. 120-3 C. trav. pose la présomption d'inscription comme étant une présomption simple qui peut être combattue. Sur cet article v. notre chronique « Dissimulation d'emploi salarié : retour sur “le lien de subordination juridique permanente” (à propos de Cass. crim. 14 février 2006) », *JCP E*, 2006, 2039. (Sur l'arrêt rapporté, v. *Dr. soc.* 2006, p. 695, obs. J. Savatier (obs. sur le seul aspect de la qualification de la relation contractuelle).

(18) L'article 96 du nouveau Code de procédure civile prévoit que « lorsque le juge estime que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction répressive, administrative, arbitrale ou étrangère, il renvoie seulement les parties à mieux se pourvoir. Dans tous les autres cas, le juge qui se déclare incompétent désigne la juridiction qu'il estime compétente. Cette désignation s'impose aux parties et au juge de renvoi ».

(19) Cass. soc. 19 mars 1991, n° 88-44.259, *Bull. civ. V*, n° 412.

(20) Cass. soc., 20 janvier 2004, n° 01-44.946.

CONTREDIT DE COMPÉTENCE – Compétence territoriale – CPH du lieu où l'employeur est établi.

« Il est constant que depuis la conclusion de son contrat de travail, M. Joubert a toujours travaillé sur le site du Puy-en-Velay lequel doit être entendu comme étant l'établissement dans lequel est effectué le travail au sens de l'alinéa 1 de l'article R. 517-1 du Code du travail.

En application de ces dispositions il était loisible au salarié de saisir le Conseil de Prud'hommes du Puy en Velay ce qui n'a pas correspondu au choix qu'il a estimé devoir faire.

[...] l'article R. 517-1 du Code du travail offre au salarié comme autre possibilité, aussi bien lorsque le travail est effectué dans un établissement que dans le cas où le travail est accompli en dehors de tout établissement [...], de saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'employeur est établi.

Vouloir faire juger que le site du Puy en Velay correspondrait au lieu où l'employeur est établi aurait pour conséquence pratique de vider l'option ouverte au seul salarié de tout contenu.

La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin ne conteste pas que son siège social est établi à Clermont-Ferrand.

Il y a lieu en conséquence, en l'absence de contestation utile, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il s'est déclaré compétent pour connaître du litige opposant les parties ».

(CA 21 Riom, 4^{ème} Ch. civ., 21 mars 2006, n° 05/02765, Manufacture française des pneumatiques Michelin c/ Joseph Joubert)

Selon l'article R. 517-1 du C. trav., le salarié qui exécute son contrat de travail dans un établissement dispose de plusieurs options pour choisir le Conseil de prud'hommes auprès duquel il mènera son action. Le premier alinéa de cet article précise que « *Le Conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui*

dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail ». Mais cette compétence n'est que subsidiaire puisque le troisième alinéa de ce même article précise encore que « *Le salarié peut toujours saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi* ». C'est une triple option qui est alors laissée au choix du salarié : établissement (21), siège social ou lieu d'engagement (22).

En l'espèce, un salarié travaillait depuis 1980 dans l'établissement de la Manufacture française des pneumatiques Michelin situé au Puy-en-Velay. Contestant son licenciement intervenu en mars 2005, il saisit le Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand, celui-ci se déclare compétent pour connaître du litige. Malgré la limpidité de l'article R. 517-1 C. trav., la société Michelin n'en a pas moins formé un contredit.

La société soutient en premier lieu que « *les faits, la procédure et la décision de licenciement intéressant son seul établissement fixe du Puy-en-Velay, l'intimé ne peut se prévaloir d'aucun élément factuel lui permettant de rattacher sa relation contractuelle avec le siège social à Clermont-Ferrand* ».

Elle soutient en deuxième lieu « *que l'alinéa 3 de l'article R. 517-1 du Code du travail n'a pas pour objet de privilégier la compétence classique du lieu du domicile du défendeur mais au contraire de déterminer la compétence territoriale en référence avec les modalités réelles d'exécution du contrat de travail* ».

Elle soutient enfin que « *le salarié a toujours travaillé dans son établissement du Puy-en-Velay qui jouit d'une totale autonomie, son directeur disposant d'une pouvoir de représentation de l'autorité centrale* ».

La Cour d'appel déclare tout d'abord le contredit recevable, notant qu'il a été déposé dans les délais et qu'il est « *dûment motivé* » (23). Puis, après avoir rappelé les alinéas 1 et 3 de l'article R. 517-1 du C. trav., la Cour rappelle que la faculté de choix appartient au seul salarié demandeur. Pour la Cour « *vouloir faire juger que le site du Puy en Velay correspondrait au lieu où l'employeur est établi aurait pour conséquence pratique de vider l'option ouverte au seul salarié de tout contenu* ». Constatant que la Manufacture française des pneumatiques Michelin ne conteste pas que son siège social est établi à Clermont-Ferrand, la Cour confirme la compétence du Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

La solution est classique, et déjà la Cour d'appel de Paris a jugé dans ce sens au sujet du siège social de la société Peugeot (24).

(21) Une agence bancaire est retenue comme établissement au sens de ce texte dès lors que le directeur a un « pouvoir de représentation de l'autorité centrale » (Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-43.329, *Bull. civ. V*, n° 218). Pour la Cour d'appel de Versailles, il n'est pas nécessaire, pour l'application de ce texte, que l'établissement soit reconnu en tant que tel au sens des institutions représentatives du personnel (CA Versailles, 6 juin 2006, RG n° 05/05667, *BICC* 1^{er} novembre 2006, n° 2178).

(22) Le lieu d'engagement pouvant être le domicile du salarié lorsque celui-ci a accepté l'offre d'emploi qui lui avait été faite par téléphone : Cass. soc., 11 juillet 2002 n° 00-44197, *Bull. civ. V*, n° 254.

(23) Sur la motivation v. *supra*, Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-47.379, *Bull. civ. V*, n° 110.

(24) CA Paris, 18^e ch. soc., 13 juin 1997, *Dr. Ouv.* 1997, p. 470.

CONTREDIT DE COMPÉTENCE – Compétence territoriale – Employeur domicilié dans un autre Etat membre - Règlement (CE) du Conseil n° 44/2001 du 22 décembre 2000 – Lieu habituel ou dernier lieu de travail ?

“Attendu qu'en statuant ainsi, alors d'une part, que l'article 19 paragraphe 2 sous a) du règlement n° 44/2001 instaure des règles de compétence spéciales qui interdisent à l'Etat membre saisi par un salarié d'une demande dirigée contre un employeur domicilié dans un autre Etat membre, de se référer à ses propres règles de compétence pour déterminer quelle est la juridiction compétente, et, d'autre part, qu'il résulte des constatations des juges du fond que M. X... a exécuté son travail sur différents chantiers tous situés en France, dont le dernier était situé à Limoges, en sorte qu'elle ne pouvait se fonder sur les dispositions de l'article R. 517-1 du code du travail pour dire que la juridiction compétente était celle de son domicile, la Cour d'appel a violé le texte susvisé”
(Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 04-45.717, *Bull. civ. V*, n° 268).

Un ressortissant italien domicilié à Strasbourg, engagé par contrat à durée déterminée le 21 mai 2001 par une société de droit allemand, ayant son siège en Allemagne, a travaillé sur plusieurs chantiers situés en France. Le dernier chantier où il a exercé se situait à Limoges. Licencié le 13 mai 2002, il saisit le Conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Ce Conseil se déclare incompétent au profit du Conseil de prud'hommes de Limoges. La Cour d'appel de Colmar infirme le jugement prud'homal et décide que le tribunal compétent est bien celui de Strasbourg.

Dans un tel cas de figure, pour apprécier la juridiction compétente il faut faire appel au Règlement (CE) du Conseil n° 44/2001 du 22 décembre 2000 (25), qui se substitue, depuis le 1^{er} mars 2002, à la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 et, en particulier, à son article 19.

(25) *JOCE* L. 12, 16 janv. 2001.

– aux termes du paragraphe 1 de cet article 19, l'employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attiré devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile ;

– mais, aux termes du paragraphe 2 sous a), il résulte que l'employeur peut aussi être attiré dans un autre État membre, devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail.

Dans son arrêt, la Cour d'appel de Colmar, qui fait pourtant bien référence aux dispositions de ce texte réglementaire communautaire, retient toutefois que ces dispositions « *n'ont pas vocation à désigner la juridiction territorialement compétente mais uniquement l'État dont les tribunaux sont compétents en fonction des règles de conflit définies* » ; puis, retenant l'État français comme pouvant connaître du litige, elle applique en suivant les dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 517-1 C. trav. Cet article dispose que « *si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le Conseil de prud'hommes du domicile du salarié* ». La Cour de Colmar en déduit donc que le Conseil de prud'hommes de Strasbourg est le Conseil de prud'hommes compétent pour traiter dudit litige.

Mais la Cour de cassation, faisant application de l'ensemble des dispositions de l'article 19 du règlement précité, censure cette analyse erronée au motif « *qu'en statuant ainsi, alors d'une part, que l'article 19 paragraphe 2 sous a) du règlement n° 44/2001 instaure des règles de compétence spéciales qui interdisent à l'État membre saisi par un salarié d'une demande dirigée contre un employeur domicilié dans un autre État membre, de se référer à ses propres règles de compétence pour déterminer quelle est la juridiction compétente, et, d'autre part, qu'il résulte des constatations des juges du fond que M. X... a exécuté son travail sur différents chantiers tous situés en France, dont le dernier était situé à Limoges, en sorte qu'elle ne pouvait se fonder sur les dispositions de l'article R. 517-1 du Code du travail pour dire que la juridiction compétente était celle de son domicile* ».

En conséquence lorsque l'employeur du salarié travaillant en France, a son domicile dans un autre État membre que la France, l'article R. 517-1 n'est pas applicable ; seul le règlement et tout le règlement n° 44/2001 est à prendre en compte (26) ; en l'espèce seule la juridiction du ressort du dernier lieu de travail pouvait être retenue.

(26) L'article 20 du règlement n° 44/2001 prévoit que si le demandeur à l'action est l'employeur, il ne pourra alors agir que devant le tribunal du domicile du travailleur.

CONTREDIT DE COMPÉTENCE – Compétence territoriale – Employeur domicilié dans un autre Etat membre - Règlement (CE) du Conseil n° 44/2001 du 22 décembre 2000 – Lieu habituel de travail, dernier lieu de travail, centre effectif des activités professionnelles.

“Attendu que la société Antérist et Schneider transport Logistik fait grief aux arrêts attaqués (Reims, 22 septembre 2004) d'avoir dit compétent le Conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières pour statuer sur les litiges engagés...

Mais attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que la ville de Charleville-Mézières était le lieu à partir duquel les salariés organisaient leurs activités pour le compte de leur employeur et qu'elle était le centre effectif de leurs activités professionnelles, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision” (Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 05-40.491, Bull. civ. V, n° 277 ; également Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 05-40.490, Bull. civ. V, n° 277).

Dans ces arrêts l'employeur était également domicilié en Allemagne et les salariés, engagés en qualité de chauffeurs routiers, avaient leur domicile en France, à Charleville-Mézières.

Ces salariés, licenciés pour motif économique par lettre du 27 décembre 2001 avec effet au 31 janvier 2002, ont contesté le bien-fondé de leur licenciement, devant le Conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières, d'une demande tendant, notamment, à la condamnation de la société allemande à leur payer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité compensatrice de préavis.

La société allemande faisait grief à la Cour d'appel d'avoir admis la compétence de ce Conseil en violation du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000. La société argumentait qu'il ne pouvait être retenu comme juridiction compétente celle du lieu de leur domicile. Ce grief aurait pu prospérer si l'on s'était trouvé dans la même situation de l'arrêt précédemment commenté. Or, ce n'était pas le cas. En effet ces salariés, chauffeurs routiers, intervenaient en dehors de tout établissement formellement constitué sur le territoire national, il ne pouvait donc ressortir d'un établissement déterminé.

L'article 19 du règlement du Conseil n° 44/2001 règle la question lorsqu'il n'y a pas d'établissement déterminé ; il indique que lorsqu'il est possible de localiser un lieu habituel de travail qui peut être assimilé au centre effectif des activités professionnelles, c'est ce lieu qui détermine le tribunal compétent. Aussi, dès lors que la Cour d'appel, ayant « *constaté que la ville de Charleville-Mézières était le lieu à partir duquel les salariés organisaient*

leurs activités pour le compte de leur employeur et qu'elle était le centre effectif de leurs activités professionnelles » elle est approuvée d'avoir retenu cette ville comme lieu de la juridiction compétente.

La ville de Charleville-Mézières a donc été retenue ici comme lieu du tribunal compétent, non pas parce que les salariés y avaient établi leur domicile, mais parce que cette ville était le centre effectif de leurs activités professionnelles, au sens de l'article 19 du règlement 44/2001.

CONTREDIT DE COMPÉTENCE – Compétence matérielle - Discrimination à l'embauche – Art. L. 122-45 C. trav. – Compétence prud'homale (oui).

“Mais attendu que le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître de tout litige relatif à l'article L. 122-45 du Code du travail ; que la demande étant fondée sur une discrimination dans une procédure de recrutement, c'est à bon droit que l'arrêt confirmatif attaqué a retenu, sur ce chef de demande, la compétence de la juridiction prud'homale” (Cass. soc. 20 décembre 2006, n° 06-40.662 P).

Arrêt fort intéressant que celui rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation, le 20 décembre 2006 sur la question de la juridiction civile compétente en cas de discrimination à l'embauche (27). Il faut rappeler qu'en matière de protection contre les discriminations, l'article L. 122-45 du C. trav. vise certes les salariés en cours de contrat, mais également toute personne se trouvant dans une procédure de recrutement.

L'employeur reprochait à la Cour d'appel d'avoir déclaré le Conseil de prud'hommes de Tours compétent pour statuer sur la demande de dommages et intérêts liée à la discrimination raciale à l'embauche dont le requérant estimait avoir été victime.

Évacuant les arguments de l'employeur qui revendiquait la compétence du TI ou du TGI, la Cour de cassation décide que « *le Conseil [de prud'hommes] est compétent pour connaître de tout litige relatif à l'article L. 122-45 du Code du travail ; que la demande étant fondée sur une discrimination dans une procédure de recrutement, c'est à bon droit que l'arrêt confirmatif attaqué a retenu, sur ce chef de demande, la compétence de la juridiction prud'homale* ».

Si la solution reçoit notre assentiment, elle n'allait pas nécessairement de soi.

L'alinéa 1^{er} de l'article L. 511-1 du C. trav. énonce que le Conseil de prud'hommes est compétent pour régler « *les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu'ils emploient* ».

Il n'est pas nécessaire que le contrat de travail soit ou non contesté, le juge prud'homal est compétent dès lors qu'il y a litige sur la reconnaissance même du contrat de travail ou sur la détermination de la qualité d'employeur (28). Chacun reconnaît qu'au cas des phases de recrutement ou d'embauche, c'est la demande en reconnaissance d'une promesse d'embauche, et donc en reconnaissance de la réalité d'un contrat de travail, qui peut être l'occasion du litige prud'homal, à l'exclusion d'autres demandes visant les difficultés que peut rencontrer le candidat à l'embauche (29).

Pour ce qui est des litiges concernant la discrimination à l'embauche, nous avons nous-même écarté cette possible compétence du juge prud'homal pour une raison tenant au fait que l'extension de compétence au Conseil de prud'hommes pour « *les constatations portant sur l'embauche d'un candidat à un emploi* » qui se trouvait initialement à l'article 7 du projet de loi, devenu la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi (30), avait été retirée. D'ailleurs la circulaire d'application de 1993 reprend cette éviction à son compte en précisant « *que le contrat de travail n'ayant pas été conclu, le Conseil de prud'hommes ne saurait être compétent pour connaître de ce litige. Celui-ci devra être porté, selon le montant de la demande, devant le tribunal d'instance ou de grande instance compétent en la matière* » (31).

(27) Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 06-40.662 PBRI ; JSL 13 février 2007, n° 205-4, note J.-E. Toureil.

(28) Cass. soc., 7 décembre 2005, n° 04-46.625 PB ; RJS 2/06, n° 259

(29) V. B. Boubli, J. Class. Trav. 81-20, Conseils de prud'hommes, compétence matérielle, 2004, n° 6s. ; R. Pautrat, Répertoire travail Dalloz, Conseil de prud'hommes compétence, 1995, n° 95 s.

(30) Art 7 du projet de loi : cité par J.-E. Ray in « Une loi macédonienne ? Étude critique du titre V de la loi du 31 décembre 1992, dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles », *Dr. soc.* 1993, p. 103.

(31) Circulaire DRT n° 93-10 du 15 mars 1993, relative à l'application des dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles (titre V de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 préc.), *BO trav.*, n° 10 du 5 juin 1993 ; *SS Lamy* n° 641, 29 mars 1993, p. 6 ; *Dr. ouvrier* 1993, p. 242.

Dans l'arrêt du 20 décembre 2006, le juge ne s'attache ni à cette péripétie législative ni à la doctrine administrative, il se refuse tout simplement à saucissonner la compétence de l'article L. 122-45 entre plusieurs juges civils. La cohérence des décisions a certainement tout à gagner d'une telle approche.

Mais, selon nous, un autre argument vient en renfort à l'approbation de la solution retenue ; c'est celui relatif à la compétence des délégués du personnel, prévue à l'article L. 422-1-1 C. trav. Cet article leur donne compétence pour dénoncer les atteintes aux droits et libertés des personnes en particulier en matière d'embauche. Dans la procédure qui est à sa disposition, le délégué du personnel peut, si son intervention auprès de l'employeur est infructueuse, saisir le Conseil de prud'hommes en la forme des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte (32). Il serait effectivement dommageable que le Conseil de prud'hommes puisse connaître de la difficulté d'une discrimination à l'embauche via le délégué de personnel et qu'il ne puisse pas en connaître sur la saisine directe du candidat à l'emploi discriminé.

Mais ici encore, quelle portée faut-il donner à l'arrêt de la Cour de cassation ? Seule l'action en application de l'article L. 122-45 C. trav. est recevable, ou peut-on admettre d'autres demandes liées aux conditions du recrutement ? Peut-être serait-il alors souhaitable d'étendre la compétence prud'homale pour ne pas avoir à scinder le contentieux de l'embauche entre plusieurs juridictions civiles. L'article L. 511-1 du C. trav. pourrait être complété en ces termes « *Les Conseils de prud'hommes sont également compétents pour les différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'une procédure de recrutement, entre les employeurs ou leurs représentants, ou leurs mandataires en recrutement, et les candidats à l'embauche* ».

(32) À noter que, selon l'alinéa 3 de l'article L. 421-1-1 C. trav., le délégué peut intervenir sans information préalable du candidat à l'embauche.

CONTREDIT DE COMPÉTENCE – Compétence matérielle - Défaut d'exécution d'engagements conventionnels – Dommages et intérêts - Litige individuel (oui).

“Vu l'article L. 135-6 du Code du travail, ensemble l'article L. 511-1 du même code ;

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que chaque salarié est recevable à agir individuellement afin d'obtenir l'exécution des engagements énoncés dans le cadre d'une convention ou d'un accord ou des dommages-intérêts contre les personnes liées par cet accord qui violeraient à leur égard ces engagements”
(Cass. soc. 12 juillet 2006, n° 04-47550, Bull. civ. V, n° 263).

On sait que l'incompétence prud'homale est retenue lorsque le salarié saisit le Conseil de prud'hommes pour se déterminer sur la convention collective applicable, sans que ne soit formulée une demande précise en sa faveur (33). Un auteur s'interrogeait d'ailleurs sur la question de savoir s'il y aurait « *des raisons pratiques et juridiques décisives qui s'opposent à ce que chaque salarié dispose d'une action déclaratoire ayant pour objet de faire constater par le juge la convention collective applicable à son contrat de travail, action individuelle et donc bien évidemment de la compétence du Conseil des prud'hommes ?* » (34).

Dans l'arrêt commenté, un avenant n° 99-01 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951, conclu dans le cadre de la réduction du temps de travail, prévoyait l'obligation pour les entreprises de recruter 7 % de leurs effectifs pour une réduction du temps de travail de 10 %, en contrepartie les salariés se voyaient imposer un retard de seize mois dans le passage à l'échelon supérieur. Une association conclut, en application de cet avenant, un accord d'entreprise prévoyant un passage aux 35 heures, l'employeur s'engageant à recruter au

(33) Cass. soc., 6 mai 1998 : n° 96-41.712, Bull. civ. V, n° 234 ; RJS 6/98, n° 768 ; Dr. soc. 1998, p. 731, obs. G. Couturier ; v. M.-P. Descamps, « Des salariés peuvent-ils demander l'application d'une autre convention collective ? », JSL 7 juillet 1998, n° 17-1. Déjà en ce sens Cass. soc., 26 mars 1981 : n° 79-41.610, Bull. civ. V, n° 264. Même solution lorsque le juge des référés est saisi sans demande personnelle précise : Cass. soc., 30 avril 1997 : n° 95-43.227, Bull. civ. V, n° 153 ; RJS 6/97, n° 725 ; Dr. Ouv., 1998, p. 81.

(34) G. Couturier, Dr. soc., 1998, préc., p. 732. Pour un autre auteur, « la plupart des litiges du travail peuvent être indifféremment qualifiés d'individuels ou de collectifs selon l'angle sous lequel ils sont présentés et appréhendés par le juge » M. Keller, « La compétence du Tribunal de grande instance dans les litiges du travail », Rev. gén. proc., 1999, p. 444, spéc. p. 461, spéc. p. 464.

« Il semble en effet curieux qu'un salarié qui n'aurait pas été informé lors de son embauche de la convention collective applicable, comme la directive de 1994 en fait obligation à l'employeur, ou qui n'en serait pas informé sur son bulletin de paie, ou encore qui contesterait la convention que l'employeur veut lui imposer, ne puisse saisir le Conseil de prud'hommes pour la simple raison qu'il n'a pas encore formulé, à ce moment, de demandes en nature ou en espèce. N'est-il pas préférable d'admettre un litige individuel général pour la prévention du respect de ses droits dans le futur, à des litiges individuels ciblés mais curatifs ? », voir notre étude « La compétence d'attribution des juridictions du travail : le cas français », in Espace judiciaire et social européen, actes du colloque des 5 et 6 novembre 2001, Bruxelles, Dir. G. de Leval & J. Hubin, Larcier Bruxelles, 2003, 774 p., pp. 183-235, spéc. p. § 72.

minimum 6% de l'effectif. Un salarié saisit alors le Conseil de prud'hommes d'une demande tendant à la réparation du préjudice résultant pour lui du non respect des dispositions de l'avenant 99-01. Pour son action, le salarié se fondait sur l'article L. 135-6 du C. trav., article selon lequel « *Les personnes liées par une convention ou un accord collectif peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements* ».

Le Conseil de prud'hommes se déclare incompetent au profit du TGI. La Cour d'appel confirme cette incompetence prud'homale au motif que « *la demande tendant à la réparation du préjudice résultant du non respect de l'avenant, qui suppose l'interprétation de cet avenant et l'appréciation de l'accord d'entreprise au regard des obligations qu'il contiendrait ne s'inscrit pas dans le cadre d'un litige individuel entre employeur et salarié à l'occasion d'un contrat de travail tel qu'il est défini par l'article L. 511-1 C. trav., dès lors que le salarié qui présente une demande de dommages-intérêts purement formelle ne justifie pas de l'incidence que la question de la compatibilité de l'accord d'entreprise avec l'avenant qu'il demande de voir trancher aurait sur son propre contrat de travail et ne justifie pas davantage d'un quelconque intérêt à agir, et que pour fonder son action, il se réfère lui-même aux dispositions de l'article L. 135-6 du code du travail, cette action relevant de la compétence du Tribunal de grande instance* ».

Censure de la Chambre sociale de la Cour de cassation au visa des articles L. 135-6 et L. 511-1 du C. trav. : « *en statuant ainsi, alors qu'il ressort des énonciations de l'arrêt que le salarié demandait la réparation du préjudice résultant pour lui de la non application au sein de l'entreprise des dispositions de l'avenant 99-01, lequel prévoyait l'obligation pour les entreprises de recruter 7 % de leurs effectifs tandis que les salariés se voyaient imposer un retard dans le passage à l'échelon supérieur, ce dont il résulte qu'il s'agissait d'une action individuelle relevant de la compétence du Conseil de prud'hommes, la Cour d'appel a violé les textes susvisés* ».

La solution s'imposait ; chaque salarié se voyant imposer un retard dans son avancement, le non-respect par l'employeur de l'avenant à la convention collective causait bien un préjudice personnel à chacun. Dans une affaire ancienne dans laquelle la compétence prud'homale n'était pas contestée, la Cour de cassation avait déjà admis la réparation du préjudice des salariés pour manquement par l'employeur à ses engagements conventionnels sur l'emploi (35).

(à suivre)

(35) Cass. soc., 22 janvier 1998, n° 95-45.402, *Bull. civ. V*, n° 29, *Dr. soc.* 1998, p. 375, obs. G. Couturier ; D.1998, J., p. 480, note T. Aubert-Monpeysen.



CD-ROM DU CODE DU TRAVAIL 2007

LE CODE DE TRAVAIL 2007 ACCESSIBLE A TOUS ! avec mises à jour gratuites toute l'année par internet.

- Le texte intégral du Code du travail mis à jour au 31 JANVIER 2007.
- 1.400 arrêts en version intégrale et des centaines de jugements de tribunaux, conseils de prud'hommes ou cours d'appel cités en référence.
- D'un seul clic, accédez à la jurisprudence publiée et commentée par la Revue Pratique de Droit Social (RPDS) en rapport avec l'article du Code du travail consulté.
- Une navigation conviviale et instantanée dans la table des matières.
- Recherche par mots du texte, mots clés, numéros d'article.

- Impression et exportation dans un traitement de texte.

- Accès au texte intégral des éditions 2004, 2005, 2006 du Code du travail.

Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet www.librairie-nvo.com - Prix : 38 euros TTC