

Bureau de conciliation : la nouvelle sanction du demandeur absent pour motif légitime (1)

(à propos du décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, fortement suggéré par l'article 11 § 5 de l'ANI du 11 janvier 2008)

par *Daniel Boulmier*,

Maître de conférences, Institut Régional du Travail, Université Nancy 2

PLAN

I. Le demandeur

- A. Absence légitime
- B. Autorisation de conciliation du mandataire
- C. Question de l'absence du mandataire

II. Le défendeur

III. Observations générales et interrogations

- A. En cas d'absence pour motif légitime
- B. Les autres moments de conciliation

En conclusion

L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail ouvert à la signature le 11 janvier 2008 a été signé le 23 janvier 2008. Du côté des organisations syndicales salariales, la CGT n'a pas rejoint les quatre autres signataires.

Une première transposition législative de cet accord est intervenue par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur les questions relatives notamment à la période d'essai, à la rupture conventionnelle (2), au reçu pour solde de tout compte, etc.

Deux décrets d'application ont été pris en date du 18 juillet 2008. Le décret n° 2008-715 qui traite de la conciliation prud'homale nous intéresse ici au premier chef (3).

Enfin, l'ANI a été étendu par arrêté du 23 juillet 2008, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires déjà prises (4). Il faut se féliciter de ce que l'arrêté d'extension exclut le second alinéa de l'article 11 de cet ANI, relatif à l'information du défendeur par le demandeur, préalablement à la saisine du Conseil de prud'hommes, au motif que ce texte est contraire aux dispositions de l'article 53 du Code de procédure civile (5).

Entre autres dispositions, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail entend porter, selon la lecture que l'on peut en avoir, une attention particulière à la procédure prud'homale ou une attaque en règle de la conciliation prud'homale. En effet, l'article 11 qui vise à « Encadrer et sécuriser les ruptures de contrat de travail » comporte un paragraphe 5 intitulé « conciliation prud'homale ». Il faut donc considérer que les dispositions contenues dans ce paragraphe seraient, aux yeux des partenaires sociaux signataires, de nature à encadrer et sécuriser les ruptures...

(1) Communication faite à l'occasion du colloque *La justice prud'homale et la modernisation du travail : reconstruire ou déconstruire les droits des salariés ?*, Nancy 15 septembre 2008. Ce colloque est en ligne à l'adresse suivante : Partie 1 : http://www.canal-u.fr/producteurs/les_amphis_de_france_5/dossier_programmes/droit/la_justice_prud_homale_et_la_modernisation_du_travail_partie_1

(2) F. Gaudu « Les ruptures d'un commun accord », *Dr. Ouv.* 2008 p. 594.

(3) Ce décret traite également de l'indemnité de licenciement et de la rupture conventionnelle. L'autre décret, n° 2008-716 est relatif à l'indemnisation de la maladie.

(4) À noter que la date retenue dans l'arrêté d'extension pour désigner l'ANI est celle de l'ouverture à la signature, le 11 janvier 2008.

(5) Sur la critique de cette disposition : D. Boulmier, « À propos de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, Modernisation du marché du travail (art. 11 point 5), Premières réactions aux mesures concernant la conciliation prud'homale », *Dr. Ouv.* 2008, p. 54 ; T. Grumbach et E. Serverin, « Le contentieux prud'homal, après la négociation sur la modernisation du marché du travail », *RDT* 2008, p. 224, spéc. II, p. 226 ; E. Dockès, « Un accord donnant, donnant, donnant, donnant... », *Dr. soc.*, 2008, p. 280, spéc. II, p. 286.

Pour les signataires de l'ANI, « *Il est indispensable de réhabiliter la conciliation prud'homale en lui restituant son caractère d'origine de règlement amiable, global et préalable à l'ouverture de la phase contentieuse proprement dite devant le bureau de jugement* ».

Cette préoccupation, louable, nécessitait-elle pour autant de vouloir la modification des règles de procédure ? Nous ne le pensons pas. La procédure prud'homale était suffisamment claire sur cette question. La phase de conciliation préalable est obligatoire et l'oralité de la procédure prud'homale rend impérative la comparution personnelle des parties, sauf motif légitime sous contrôle du juge. Il faut ajouter à ces règles procédurales, l'obligation qui pèse sur les juges conciliateurs ; selon la formulation de la Cour de cassation initiée par son arrêt du 28 mars 2000 (6), « *le bureau de conciliation a rempli son office s'il a notamment vérifié que les parties étaient informées de leur droit respectif* » ; cette formulation est depuis lors régulièrement confirmée (7). La difficulté de mise en œuvre de ces principes relève davantage du caractère paritaire de l'institution prud'homale (8) que de lacunes dans les règles applicables....

Notre analyse va donc porter sur les dispositions de l'ANI relatives à la comparution personnelle des parties lors de la conciliation prud'homale, telles que reprises par le décret n° 2008-715 précité.

L'ANI énonce le texte suivant : « [...] *si, malgré l'obligation légale de comparution personnelle des parties, l'une d'entre elles ne pouvait être présente à l'audience devant le bureau de conciliation, elle devrait être tenue de fournir à son mandataire, qu'il soit ou non avocat, un écrit formalisant :*

- *son autorisation à se concilier en son nom et pour son compte,*

- *sa connaissance de ce que, en son absence, le bureau de conciliation pourra, s'il est demandeur, déclarer sa demande caduque et s'il est défendeur, ordonner à son encontre un certain nombre de mesures exécutoires par provision* ».

Il faut relever que l'ANI semble ignorer la question de la nécessité d'une légitimité de l'absence des parties, alors que cette question est essentielle pour que l'absence n'entraîne aucune conséquence, tant pour le demandeur que pour le défendeur. Le silence de l'ANI sur ce point pourrait indiquer que les signataires sont prêts à écarter l'existence d'un motif légitime d'absence, admettre l'absence de l'une ou l'autre des parties non justifiée et accepter ainsi l'absence de l'employeur.

Partant du texte de l'ANI, le décret n° 2008-715 a modifié les articles R. 1454-12 et R. 1454-13 du Code du travail, qui traitent respectivement de l'absence du demandeur (I.) et de l'absence du défendeur (II.). Après avoir analysé ces deux textes nouveaux, nous formulerons quelques interrogations (III.).

(6) Cass. soc., 28 mars 2000, n° 97-42.419, *Bull. civ. V*, n° 135 ; Dr. Ouv. 2000 p. 392 ; S. S. Lamy, no 978, 25 avr. 2000, note C. Goasguen ; *D.* 2000, jur., p. 537, note J. Savatier ; v. Ph. Grangier, « Pour une nouvelle dynamique de la conciliation prud'homale », in *Le Conseil de prud'hommes au présent – Le Conseil de prud'hommes autrement*, editoo.com, 2003, 100 p., spéc. p. 43, (dir.) D. Boulmier ; D. Boulmier "Le bureau de conciliation" Dr. Ouv. 2004 p. 98 in n° spec. *Les bonnes pratiques prud'homales* ; C. Rodriguez "Le rôle actif du juge prud'homal au regard des pouvoirs du bureau de conciliation", Dr. Ouv. 2004 p. 267 in n° spec. *Contentieux de l'urgence et droit du travail*. La Haute cour précise que « le procès-verbal de conciliation ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant notamment vérifié que les parties étaient informées de leur droit respectif ; que si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie ». Elle approuve en conséquence la Cour d'appel d'avoir déclaré nul le procès-verbal de conciliation car « il n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues » ; ainsi elle a fait ressortir que « les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office ».

(7) Cass. soc., 24 mai 2006, n° 04-45.877 P ; *RDT* 2006, p. 192, note E. Serverin ; *JCP S* 2006, p. 1573, note C. Puigelier ; Cass. soc., 23 janv. 2007, n° 05-43.473 ; Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-40.634, Dr. Ouv. 2008 p. 295 ; E. Serverin, « Le contrôle juridictionnel du procès-verbal de conciliation prud'homale, une jurisprudence à préserver », *RDT* 2008, p. 119.

(8) En effet, il faut que les deux juges conciliateurs aient la même volonté d'appliquer les préceptes posés par la Cour de cassation. A défaut d'être en phase, c'est l'abstention d'action qui préside, les juges allant rarement en départage sur cette question.

I. Le demandeur

Le premier alinéa, inchangé, de l'article R. 1454-12 du Code du travail dispose que : "*Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparait pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques.*"

Il ressort de ce texte, non modifié, que si le demandeur n'a pas justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence (c'est-à-dire jusqu'à l'heure de la séance de conciliation), la demande et la citation sont déclarées caduques. Le juge est donc tenu de prononcer la caducité, il n'a pas de marge de manœuvre sur ce point.

Le décret a ajouté un deuxième alinéa ainsi rédigé : "*Toutefois, la demande et la citation ne sont pas déclarées caduques si le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. Dans ce cas, le mandat précise qu'en cas d'absence du mandataire le bureau de conciliation pourra déclarer sa demande caduque.*"

Il convient ici de s'attarder sur la formulation de cet alinéa qui, à l'analyse, se montre fort dommageable pour le demandeur – demandeur assimilable dans la quasi-totalité des cas au salarié – et peut faire craindre pour l'avenir de l'esprit prud'homal.

En premier lieu, ce deuxième alinéa nouveau envisage d'écarter la caducité en cas d'absence du demandeur ; mais à quelles conditions la caducité peut-elle être écartée ?

Si, avant l'ajout de ce deuxième alinéa, l'absence du demandeur qui reposait sur un motif légitime n'encourrait jamais la caducité (premier alinéa art. R. 1454-12 rappelé ci-dessus), il n'en est plus de même désormais. En effet, en cas d'absence du demandeur pour motif légitime, *la caducité ne sera pas prononcée à la condition que le demandeur soit représenté.*

Ce nouvel alinéa rend donc impérative, dans le cas particulier d'absence pour motif légitime, la représentation, sauf pour la partie à vouloir s'exposer à la caducité, alors que l'assistance ou la représentation sont à la libre décision des parties au litige (art. R. 1453-2 C. trav.). Or, jusqu'à présent l'absence pour motif légitime d'un demandeur, qui entendait se défendre seul, conduisait à reporter l'audience de conciliation. Désormais c'est la caducité qui sanctionne cette situation.

Si la rédaction du décret diffère quelque peu de celle de la disposition de l'ANI, il n'en reste pas moins que c'est bien à une telle situation que conduisait la rédaction de l'ANI. Le décret est donc conforme à l'esprit de l'ANI.

Nous restons alors perplexes sur les motivations des organisations syndicales salariées ayant accepté cette exigence supplémentaire de représentation quasi obligatoire pour les demandeurs absents pour motif légitime (10), sachant que du fait de la caducité prononcée en cas de non-représentation, l'interruption de la prescription est non avenue (11).

Quelques questions se posent alors :

- Le salarié aura-t-il toujours le temps de pallier une absence légitime soudaine alors que le texte ne semble pas laisser la place à des exceptions pour force majeure ?

- N'y aurait-il pas là une incitation pour le demandeur à prévoir systématiquement sa représentation pour éviter toute caducité en cas d'impondérables à la date de la séance de conciliation ?

- En outre, ce texte ne risque-t-il pas d'avoir un effet contraire à celui voulu en faisant passer la comparution personnelle au second rang, voire en conduisant à sa suppression ? (12).

En second lieu, en cas d'absence légitime avec représentation, certaines conditions doivent être remplies. Si pour l'absence légitime du demandeur et le rôle du mandataire, le texte est à peu près clair, par contre en ce qui concerne l'absence éventuelle du mandataire, le texte est plus obscur. Reprenons ces trois points.

A. Absence légitime

L'absence du demandeur doit toujours reposer sur un motif légitime. Même si le mandataire remplit les conditions fixées, le juge peut se prononcer sur le caractère légitime ou non de l'absence du demandeur ; si l'absence est considérée non légitime par le bureau de conciliation, peu importe alors la présence du mandataire, la citation sera déclarée caduque.

B. Autorisation de conciliation du mandataire

Le mandataire chargé de représenter le demandeur doit être en possession d'un écrit l'autorisant à concilier au nom et pour le compte du demandeur absent. Cette obligation de l'écrit s'impose également à l'avocat.

(10) Aucune explication n'est donnée dans les dossiers que les centrales syndicales ont pu publier : v. *Action Juridique* (CFDT) n° 189, p. 7 s. ; v. *Infojuridiques* (FO) n° 61, avril 2008, p. 6 s.

(11) Ce qui peut faire perdre gros financièrement parlant ...

(12) Rappelons que dans la deuxième suggestion de son rapport annuel 2003, la Cour de cassation montre sa volonté de modifier les règles de procédure et principalement celle de l'oralité (disp. sur www.courdecassation.fr).

En droit civil, la représentation emporte le droit d'agir au nom et pour le compte d'une autre personne, les actes passés par le représentant emportant effets sur la tête du représenté. Qu'apporte donc ce nouveau texte ? Il pose un mandat de représentation particulier devant le bureau de conciliation, cette exigence procédurale risquant d'ouvrir la voie à une embûche supplémentaire pour le demandeur qui n'aura pas rédigé son mandat dans les formes.

Si cet impératif d'écrit est une règle de fond (et il nous semble qu'elle se présente bien comme telle) alors, à défaut de cet écrit autorisant la conciliation, la présence du mandataire doit être écartée et le juge **doit** prononcer la caducité.

Peut alors se poser la question de la responsabilité en cas de défaut d'écrit. S'agissant d'une exigence procédurale, le représentant syndical ou l'avocat pourrait-il voir sa responsabilité engagée en cas de préjudice pour mandat non conforme, ou s'agissant d'un mandat, seul le mandant serait responsable des vices de son mandat ?

C. Question de l'absence du mandataire

La seconde phrase de deuxième alinéa nouveau de l'article L. 1454-12 du Code du travail est plus obscure : « *Dans ce cas* », c'est-à-dire lorsque le demandeur est représenté, « *le mandat précise qu'en cas d'absence du mandataire le bureau de conciliation pourra déclarer sa demande caduque* ». Il s'agit donc ici de l'hypothèse selon laquelle, bien que titulaire d'un mandat de représentation, le mandataire serait néanmoins absent au jour de la conciliation. Il convient de noter que dans ce

cas, la sanction de l'absence du demandeur et de son mandataire n'est plus la caducité de plein droit, mais seulement une caducité laissée au pouvoir souverain du juge : « *le bureau de conciliation pourra déclarer la citation caduque* ». Sur quels critères va alors se baser le bureau de conciliation pour décider ou non de la caducité ?

Interrogations supplémentaires : lorsque personne ne se présente au titre du demandeur le jour de la conciliation, pour que le juge sache **s'il doit** ou **s'il peut** déclarer la citation caduque, par quel moyen a-t-il connaissance, que le demandeur avait bien prévu la présence d'un mandataire muni d'un mandat répondant aux critères légaux, puisque rien dans le texte n'impose au demandeur une information préalable du juge précisant qu'il sera représenté, cette information pouvant intervenir au moment de l'audience ?

L'intérêt de l'indication, dans le mandat, des conséquences de l'absence du mandataire reste donc obscur, bien que l'on puisse y voir une information utile pour le mandataire, mais le juge dans tout cela... ?

Le décret n° 2008-715 n'a, fort heureusement, pas remis en cause la possible réitération de la demande suite au prononcé de la caducité. Le troisième alinéa de l'article R. 1454-12 du Code du travail (ex second alinéa) précise toujours que « *La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître ou être représenté sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit* » (13).

II. Le défendeur

Les dispositions concernant la comparution personnelle du défendeur sont également modifiées mais, nous allons le voir, sans portée aussi conséquente que celle à l'encontre du demandeur.

Dans son premier alinéa inchangé, l'article R. 1454-13 du Code du travail dispose que « *Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparait pas, le bureau de conciliation applique les dispositions de l'article R. 1454-17 (14), après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs prévus à l'article R. 1454-14 (15)* ».

L'absence du défendeur conduit à renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement, après que le bureau de conciliation ait, le cas échéant usé de ses pouvoirs juridictionnels.

Le second alinéa de cet article est modifié. Dans sa rédaction d'origine il disposait que : « *Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.* »

Dans sa nouvelle rédaction il dispose que : « *Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, il peut être représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. A défaut, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.* »

En cas de motif légitime d'absence, le défendeur peut être représenté (ce qui était déjà possible avant), mais le

(13) Rien de changé ici ; la justification de l'absence par un cas fortuit reconnu par le juge, autorise une dernière introduction de la demande.

(14) Renvoi devant le bureau de jugement.

(15) Ordonnance de mesures juridictionnelles.

défaut de représentation n'apporte aucune modification à la procédure, l'affaire sera renvoyée à une audience ultérieure.

Cependant, si représentant il y a, ce représentant est alors soumis à l'obligation d'être muni d'un écrit l'autorisant à concilier au nom et pour le compte de son mandant (voir ci-dessus sur la redondance de cet écrit dès lors que le représentant agit pour le compte de son mandant).

Ici également, pour être représenté, il faut un motif légitime d'absence et, à défaut de retenir le motif légitime, la représentation devra être écartée et l'affaire renvoyée devant le bureau de jugement.

Par ailleurs, si en cas de motif légitime d'absence le représentant ne dispose pas de l'écrit l'autorisant à concilier, le renvoi ne se fait pas devant le bureau de jugement mais devant le bureau de conciliation.

III. Observations générales et interrogations

A. En cas d'absence pour motif légitime

Rappelons que :

– s'il y a défaut de mandataire : caducité pour le demandeur, renvoi à une séance de conciliation ultérieure pour le défendeur ;

– s'il y a défaut d'écrit produit par le mandataire autorisant la conciliation : caducité pour le demandeur, renvoi à une séance de conciliation ultérieure pour le défendeur.

Les nouveaux textes réglementaires posent donc une sanction potentielle supplémentaire pour le seul demandeur (le salarié), mais ne changent strictement rien pour le défendeur (l'employeur), puisque les conséquences côté défendeur ont en fait pour résultat de retarder l'issue de l'instance initiée par le demandeur.

Si les partenaires sociaux avaient vraiment voulu affirmer la comparution personnelle, ce n'était certainement pas en posant une sanction envers le demandeur (salarié) absent pour motif légitime et non représenté, mais en renforçant le contrôle effectif sur le motif légitime d'absence des deux parties et principalement du défendeur. En effet, il y a tout lieu de supposer que la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation sur le motif légitime continuera à s'appliquer. Il ressort de cette jurisprudence que, le défendeur étant absent, si le Conseil de prud'hommes admet sa représentation sans observation, le motif légitime de l'absence se trouve de ce fait admis et ne peut plus être remis en cause ultérieurement (16).

Un contrôle sérieux du motif légitime est d'autant plus nécessaire que le rapport *Guinchard* (17), loin de vouloir remettre en cause la procédure orale, recommande toutefois des adaptations : « *nonobstant l'oralité de la procédure, le principe de la contradiction doit conduire à interdire de retenir une affaire en l'absence d'une*

partie qui justifie par courrier parvenu avant l'audience d'un motif légitime lui interdisant de comparaître » (18).

L'ANI est très sévère sur cette question puisque pour le demandeur c'est la caducité... et l'anéantissement de l'interruption de la prescription.

Toutefois, le rapport *Guinchard* propose également de mettre l'écrit au rang de l'oral, c'est-à-dire de déterminer les modalités selon lesquelles les écrits pourraient être pris en compte dans cette procédure, le cas échéant sans comparution physique de leur auteur (19). Si cela se produisait devant le Conseil de prud'hommes, l'instance prud'homale changerait de figure...

Comme nous l'avons déjà évoqué, les partenaires sociaux signataires voulaient-ils vraiment affirmer la comparution personnelle, dès lors que le texte de l'ANI ne réaffirme pas l'exigence de motif légitime d'absence ? Il faut donc se satisfaire, au moins, de ce que le pouvoir réglementaire n'ait pas (encore) passé à la trappe l'exigence du motif légitime d'absence, car c'est bien avant tout la comparution personnelle des parties qui peut permettre à la conciliation de réussir ! L'ANI n'aurait-il pas été mieux inspiré en recherchant une mise en œuvre effective, par les juges prud'homaux, de la jurisprudence *Durafrôid* du 28 mars 2000 (20) ? Mais on sait que la solution posée par cet arrêt ne va pas de soi dans une formation paritaire.

B. Les autres moments de conciliation

Il nous faut procéder à quelques remarques sur les capacités d'action des mandataires aux autres moments où les parties peuvent encore concilier. Les articles R.1454-12 et R.1454-13 du Code du travail ne concernent que la procédure devant le bureau de conciliation.

(16) Cass. soc., 11 déc. 1991, no 87-44.712

(17) *L'ambition raisonnée d'une justice apaisée, Commission sur la répartition du contentieux*, présidé par S. Guinchard, rapport remis à Mme la Garde des Sceaux, ministre de la Justice, 30 juin 2008.

(18) Rapport préc. p. 213.

(19) Dans le même ordre d'idée, v. la proposition de la 2^{ème} Chambre civile sur le contentieux technique de sécurité sociale, pour que l'envoi de conclusions écrites motivées supplée la comparution personnelle ou la représentation (rapport 2007 Cour de cassation, p. 16).

(20) V. note n° 6.

On sait que les parties peuvent concilier tout au long de l'instance, y compris lorsqu'elles sont représentées. Mais alors, si la conciliation est tentée devant le bureau de jugement ou en départage, les mandataires ne sont plus tenus de détenir un écrit spécifique les y autorisant, leur mandat de représentation suffit en lui-même.

Il en va de même de la conciliation qui est possible à l'initiative du référé. Lorsque la formation de référé considère que la demande excède ses pouvoirs et qu'une particulière urgence le justifie, il peut, avec l'accord de toutes les parties, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement, après avoir procédé à une tentative de conciliation selon les règles applicables à la conciliation inscrites à l'article R. 1454-10 du Code du travail (21). Le pouvoir spécial d'autorisation de conciliation n'est pas davantage ici requis.

Pouvoir spécial impératif en introduction d'instance, inutilité de ce pouvoir spécial en cours d'instance ou en référé. Où est la logique ?

En conclusion

Les articles R. 1454-12 et R. 1454-13 du Code du travail, modifiés par le décret n° 2008-715 sur impulsion des partenaires sociaux, sont loin d'être satisfaisants et ne montrent pas une véritable réflexion d'ensemble quant à

leurs conséquences. Les partenaires sociaux législateurs dans l'urgence, est-ce vraiment bien raisonnable ?

Si les conseillers prud'homains s'inquiètent depuis de nombreux mois de rumeurs visant à restreindre la juridiction du travail, l'article 5 de l'ANI ne risque-t-il pas de faire apparaître des partenaires sociaux peu soucieux de leur juridiction en contradiction avec l'intérêt qu'ils ont voulu susciter à l'occasion des dernières élections ?

Nous ne voyons pas vraiment le lien entre les nouvelles dispositions procédurales en conciliation et la sécurisation de la rupture avancée par l'ANI, et nous ne voyons pas davantage en quoi ces nouvelles dispositions vont améliorer la conciliation. Ce qui est par contre certain, c'est la mise en œuvre d'embûches supplémentaires pour le demandeur salarié, et ce, au profit de l'employeur. Nous ne pensons pas qu'il était besoin d'en rajouter tant les difficultés d'agir en justice se sont multipliées à l'égard du salarié... (22)

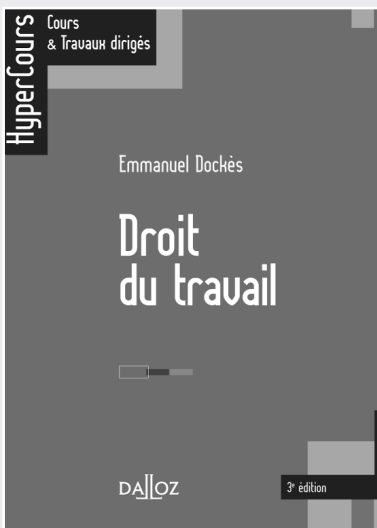
Et nous n'avons pas le temps d'évoquer ici, l'incompréhensible réhabilitation du reçu pour solde de tout compte à l'initiative des partenaires sociaux signataires de l'ANI, reçu qui a pour effet de réduire le délai de prescription de cinq ans à six mois...

Daniel Boulmier

(21) Art. L. 1455-8 C. trav.

(22) V. notre chronique « Les moyens d'agir en justice du salarié : une constante dégradation au profit de l'employeur (simple note d'humeur en marge de CE 6 avril 2006, n° 273311) », Dr. Ouv., 2006, p. 561. A noter que le filtre financier restreignant l'accès à la Cour de cassation est « efficace » : le nombre des affaires jugées par la Cour de cassation est passé de 8 689 en 2005 à 5 359 en 2007 soit moins 38,5 %. Il faut

aussi signaler qu'en 2007 sur 5 359 arrêts il y a eu 1 401 non-admission soit 26 %. Par ailleurs, l'action même en justice du salarié est en péril, dès lors que la Cour de cassation écarte la nullité d'une rupture intervenue, précisément pour action en justice contre l'employeur : v. Cass. soc., 20 février 2008, n° 06-40.085 ; M. Poirier, « Pour la nullité du licenciement décidé en représailles d'une action en justice intentée par le salarié contre son employeur », Dr. Ouv. 2008, p. 519.



Droit du travail

Emmanuel Dockès

Le droit du travail a subi récemment d'importantes mutations. Outre la recodification, cette troisième édition intègre notamment la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 et la loi relative à la démocratie sociale et au temps de travail du 20 août 2008.

Rédigé avant tout pour les étudiants en droit, ce manuel est un outil au service de tous ceux qui ont besoin de connaître et de comprendre le droit du travail, dans un souci constant de l'intérêt des salariés, comme l'illustrent notamment ses développements sur le contrôle des pouvoirs de l'employeur, la destruction des conventions collectives ou encore les potentialités des prérogatives des Conseils de prud'hommes.

Dalloz, 32 euros, ISBN 978-2-247-08010-6 6772966