

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Extraits de décisions sélectionnés et commentés par **Daniel Boulmier**,
Maître de conférences, Institut Régional du Travail, Université Nancy-2,
Co-auteur du *Lamy Prud'hommes*

III. Conciliation

PROCÈS-VERBAL DE CONCILIATION – Transaction – Conciliation postérieure – Effet limité – Caducité de la transaction (non).

La Cour d'appel, examinant le procès-verbal de conciliation, a relevé, d'une part, qu'il ne faisait que constater le versement de l'indemnité transactionnelle et, d'autre part, qu'il ne contenait aucune renonciation claire et non équivoque à l'obligation de garantie fiscale contenue dans la transaction du 14 janvier 2000, en a déduit souverainement que la volonté de nover n'était pas établie (Cass. soc., 12 janvier 2010, n° 08-44321 P).

Un joueur professionnel de football, engagé le 21 juillet 1999 pour trois saisons successives, est licencié six mois plus tard, le 10 janvier 2000. Il saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation de son employeur au paiement de diverses sommes. Une transaction est signée le 14 janvier 2000, par laquelle le club s'engage à lui verser 7 500 000 francs au titre de dommages et intérêts et à supporter les sommes que l'administration fiscale pourrait lui réclamer à ce titre.

Malgré cette transaction, la conciliation prud'homale se déroule le 18 février 2000 et, à l'issue de cette audience, un procès-verbal de conciliation est signé, selon lequel le club s'engage à verser au joueur la somme de 7 500 000 francs à titre d'indemnités transactionnelles et forfaitaires définitives.

Ultérieurement, suite au redressement fiscal du joueur relativement à la somme perçue, la direction générale des impôts constate, par un courrier du 17 mars 2004, que le joueur a accepté le redressement et abandonne la majoration au titre de la mauvaise foi. Le joueur saisit alors la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes au titre de la garantie fiscale qui était prévue dans la transaction du 14 juillet 2000.

L'employeur conteste cette demande, selon lui seul le procès-verbal de conciliation devait être pris en compte par le juge ; dès lors que ce procès-verbal ne faisait pas mention de la garantie fiscale, il ne pouvait être condamné à ce titre. La Cour d'appel reçoit toutefois le salarié dans ses demandes, considérant que le procès-verbal de conciliation ne contenant pas une renonciation expresse à l'obligation de garantie fiscale envisagée dans la transaction, cette garantie était opposable à l'employeur en application de cette transaction. C'est

bien entendu cette même question qui était soulevée par le pourvoi de l'employeur.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en ces termes : « *La Cour d'appel, examinant le procès-verbal de conciliation, a relevé, d'une part, qu'il ne faisait que constater le versement de l'indemnité transactionnelle et, d'autre part, qu'il ne contenait aucune renonciation claire et non équivoque à l'obligation de garantie fiscale contenue dans la transaction du 14 janvier 2000, en a déduit souverainement que la volonté de nover n'était pas établie* ». La Cour de cassation pose ainsi les conditions dans lesquelles un procès-verbal de conciliation peut interférer sur une transaction.

On sait que la transaction a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Lorsqu'elle a pour objet de mettre un terme à une contestation, la transaction conditionne généralement son application au désistement d'instance par la partie concernée ; l'instance en cours n'est alors pas poursuivie. Or, dans l'affaire rapportée, à la suite de la transaction par laquelle l'employeur s'engageait à verser 7 500 000 francs au titre de dommages et intérêts et à supporter les sommes que l'administration fiscale pourrait réclamer à ce titre au salarié, les parties ont non seulement participé à l'audience de conciliation de l'instance engagée par le salarié, mais elles ont concilié ; le procès-verbal de conciliation totale mettant ainsi fin au litige entérine l'engagement par l'employeur de verser 7 500 000 francs au titre de dommages et intérêts.

S'il est acquis que les modalités d'exécution d'une transaction ne peuvent être modifiées qu'aux conditions de forme auxquelles est soumise la transaction (1), la question se posait dans la présente espèce de la

(1) Cass. Civ. 1^{re}, 10 octobre 1995, Bull. civ. I, n° 360 ; RTD civ. 1996, p. 643, obs. P.-Y. Gautier.

capacité d'un procès-verbal de conciliation à modifier une telle transaction. La réponse de la Cour de cassation est nette : un procès-verbal de conciliation ne peut automatiquement modifier une transaction. Pour que le procès-verbal de conciliation remette en cause les modalités d'exécution d'une transaction conclue antérieurement, les parties doivent le préciser sans équivoque dans ce procès-verbal, car à défaut les deux actes ne sont pas juridiquement liés, mais demeurent bien autonomes. On apprend d'ailleurs précisément dans le pourvoi de l'employeur que le procès-verbal de conciliation ne faisait pas état de la transaction initiale.

Dans un tel schéma – transaction suivie d'un procès verbal de conciliation sans référence à la transaction – trois situations peuvent se présenter. Si des engagements identiques à ceux de la transaction sont décidés dans le procès-verbal de conciliation, ils doivent être exécutés tant au titre de la transaction qu'au titre du procès-verbal de conciliation ; si le procès-verbal de conciliation contient des engagements supérieurs ou supplémentaires à ceux de la transaction, ce sont tous les engagements les plus favorables issus de la transaction et du procès-verbal de conciliation qui doivent être respectés ; si, comme c'est le cas dans l'espèce rapportée, le procès-verbal de conciliation prévoit moins d'engagements que ceux envisagés par la transaction, la transaction devra recevoir application dans toutes ses dispositions.

Lu *a contrario*, l'arrêt de la Cour de cassation permet donc par un procès-verbal de conciliation de nover une

transaction conclue antérieurement (2), dès lors que la novation y est exprimée de façon claire et sans équivoque. Le procès-verbal joue alors un double rôle, celui d'acte de modification de la transaction puisque, rappelons-le, un procès-verbal de conciliation n'a pas à être signé par le bureau de jugement, et celui d'acte authentique mettant fin à l'instance pour les chefs de demande conciliés.

Une précaution toutefois est à prendre sur la qualité des signataires du procès-verbal de conciliation ; si l'une ou l'autre des parties signataires est représentée, ce représentant doit être muni d'un pouvoir écrit (3), car à défaut cette irrégularité de fond affecte la validité de l'acte, ce qui affecterait par là même la validité de la modification de la transaction qui y serait contenue. Toutefois ce risque est quasi écarté, dès lors que le décret 2008-715 du 18 juillet 2008 pose la nécessité pour le représentant d'une partie de disposer d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte (4).

Au cas de l'espèce rapportée, faute donc pour les parties d'avoir envisagé dans le procès-verbal de conciliation, de façon claire et non équivoque, la mise en cause de la transaction dans sa totalité ou dans l'un de ses éléments, l'effet d'autorité de la chose jugée en dernier ressort de la transaction restait plein et entier pour l'ensemble de ses dispositions.

(2) Sur le mécanisme de la novation associé à celui de la renonciation, v. obs. A. Mazières sous CA Paris 3 déc. 2009, Dr. Ouv. 2010 p. 267.

(3) Cass. Soc., 5 mars 1992, n° 88-45.188, Bull. civ. V, n° 161.

(4) Art. L. 1454-12 al. 2, C. trav. (demandeur) et art. R. 1454-13 al. 2. trav. (défendeur). Mais il semble, de l'aveu même de certains conseillers prud'hommes que la demande de production de cet écrit soit loin d'être systématique.

IV. Compensation salariale

COMPENSATION SALARIALE – Compensation légale – Conditions – Compensation judiciaire – Conditions

RÈGLE DE L'UNICITÉ DE L'INSTANCE – Demandes nées après l'extinction d'une instance précédente (non) – Demandes identiques à celles présentées dans une instance terminée par désistement (oui).

1 - Conformément aux dispositions des articles L. 3251-1 et suivants du Code du travail, l'employeur peut procéder à la compensation d'une créance certaine, liquide et exigible qui ne correspond pas à une somme due pour fournitures diverses par le salarié et qui n'est pas une avance en espèces, avec le salaire de celui-ci, à condition de l'appliquer sur la fraction saisissable du salaire.

En l'espèce, force est de constater qu'ainsi que les premiers juges l'ont exactement énoncé, la créance dont se prévaut l'EARL Les Verges du Pont Vieux n'est pas certaine, liquide et exigible.

En effet, cette créance, sur laquelle le Conseil de prud'hommes ne s'est pas prononcé dans le jugement du 21 mai 2007, qui résulterait d'erreurs commises durant plusieurs années par une employée de l'entreprise, est contestée dans son principe même et dans son montant par le salarié qui invoque l'existence d'un engagement de l'employeur non dénoncé, ainsi que la prescription partielle des sommes réclamées (CA Toulouse, ch. Soc. 4^e ch. sect. 1, 5 mai 2010, n° 10/324 RG 09/01149).

2 - Or, la fixation de cette créance de l'employeur se heurte au principe de l'unicité de l'instance, qui fait obstacle à la recevabilité des demandes dérivant du contrat de travail dont le fondement était né ou révélé lors d'une précédente instance prud'homale au cours de laquelle il a été statué sur des demandes découlant du même contrat.

En effet, l'instance engagée par l'EARL Les Verges du Pont Vieux pour obtenir la condamnation de M. Lagnham au paiement de la somme de 3 936,69 € nets s'est éteinte par l'effet du désistement de la demanderesse, de sorte que l'application du principe de l'unicité de l'instance lui interdit de former une demande identique devant la juridiction prud'homale dans le cadre de la présente instance.

Au demeurant, force est de constater que cette instance introduite par l'employeur était relative à une demande se heurtant audit principe. En effet, il connaissait les erreurs sur lesquelles il fonde sa créance depuis qu'il avait décidé de ne plus payer le complément différentiel de salaires en septembre 2006 et il en avait fait état dans ses conclusions présentées lors de la première instance terminée par le jugement du 21 mai 2007. D'ailleurs il avait saisi le Conseil de prud'hommes en février 2007 avant la clôture des débats, survenue le 26 mars 2007, de la première instance engagée par M. Lagnham (CA Toulouse, ch. Soc. 4^e ch. sect. 1, 5 mai 2010, n° 10/324 RG 09/01149)

Le 7 novembre 2006, un salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaires au titre du complément différentiel résultant du passage aux 35 heures que l'employeur ne lui a plus versé à compter de septembre 2006. Il est débouté de sa demande par un jugement du 21 mai 2007, devenu définitif.

Le 23 janvier 2007, l'employeur saisit à son tour le Conseil des prud'hommes d'une instance en répétition d'une somme de 5 134,82 € bruts, représentant le complément différentiel 35 heures qu'il estime avoir payé par erreur entre juillet 2002 et août 2006. Par jugement du 24 septembre 2007, le Conseil de prud'hommes donne acte à l'employeur de son désistement et se déclare dessaisi.

Par un courrier du 1^{er} octobre 2007, l'employeur notifie au salarié le rattrapage de l'erreur de paye à hauteur de 5 134,82 € bruts dans la limite de la portion saisissable du salaire.

Le salarié, après avoir été débouté en référé pour existence d'une contestation sérieuse, saisit au fond le Conseil de prud'hommes le 21 janvier 2008. Par jugement de départition du 29 janvier 2009, le salarié obtient gain de cause, le jugement ordonnant la mainlevée des retenues opérées sur son salaire et condamnant l'employeur à lui rembourser les sommes indûment retenues. L'employeur relève alors appel de ce jugement. Se trouvent mises en avant les questions de la compensation financière et celle de l'application de la règle de l'unicité d'instance.

Sur la compensation financière tout d'abord.

Selon l'employeur, les conditions sont réunies pour pouvoir opérer une compensation financière de plein droit et subsidiairement sollicite le juge pour l'application d'une compensation judiciaire. Le salarié avance pour sa

part que les conditions d'une compensation de plein droit ne sont pas réunies.

L'article L. 3251-1 du Code du travail prohibe la compensation financière pour les créances pour fournitures diverses. L'article L. 3251-2 du même code pose cependant une dérogation dans trois hypothèses (Outils et instruments nécessaires au travail ; Matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ; Sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets). Toutefois, la Cour de cassation a décidé que, dans de tels cas, la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut résulter que de sa faute lourde (5).

Hors la prohibition de l'article L. 3251-2 du Code du travail, la compensation financière est possible en particulier pour les sommes indûment versées au salarié (6). Toutefois une telle compensation légale n'est possible, selon les règles posées par le Code civil, que si la créance est certaine, liquide et exigible (7). Aussi, dès lors qu'une de ces trois conditions fait défaut, cette compensation de droit ne peut plus s'opérer. Le plus souvent, c'est la contestation du salarié sur la réalité de la créance qui rend la compensation légale impossible et devrait contraindre l'employeur à passer par la compensation judiciaire en saisissant le juge pour faire reconnaître sa créance (8).

Dans l'espèce rapportée, la Cour d'appel constate que la créance invoquée par l'employeur « *n'est pas certaine, liquide et exigible* », dès lors qu'elle « *est contestée dans son principe même et dans son montant par le salarié qui invoque un engagement de l'employeur, non dénoncé, ainsi que la prescription partielle des sommes réclamées* », l'employeur ne pouvait donc pas procéder à la compensation de plein droit entre la créance alléguée et les salaires du salarié.

(5) Cass. soc., 20 avril 2005, Bull. civ. V, n° 148, Dr. Ouv. 2006 p. 99 n. F. Saramito, D. 2005, IR, p. 1180, obs. Chevrier ; D. 2006, J., p. 1346, note J. Mouly ; JSL 2005, n° 168-3. Ainsi ne peut trouver compensation, la perte d'un badge (Cass. soc., 20 avril 2005, n° 03-40.069, Bull. civ. V, n° 148), le coût d'une contravention afférente à un véhicule professionnel (Cass. soc., 11 janvier 2006, n° 03-43.587 P, D. 2006, J., p. 2013, note J. Mouly), le remboursement de la franchise en cas d'accident de la circulation responsable (Cass. soc., 9 mai 2009, n° 07-44485 P).

(6) Cass. soc., 7 mars 2000, n° 97-44.101 ; Cass. soc., 6 mai 1997, n° 94-42.077.

(7) Art. 1289 s., C. civ.

(8) Il faut bien dire « devrait contraindre », car, on le voit dans l'affaire commentée, c'est finalement le salarié qui a été contraint de saisir le juge pour obtenir gain de cause sur la compensation contestée, l'employeur s'étant arrogé les droits de la compensation légale. Il nous semble qu'il devrait être possible d'obtenir du juge une condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour avoir placé le salarié dans l'obligation de le saisir alors que les conditions de mise en œuvre d'une compensation financière légales n'étant pas réunies, il revenait donc à l'employeur de le faire.

Sur la règle de l'unicité de l'instance ensuite.

Selon l'employeur, les demandes du salarié sont irrecevables, en application du principe de l'unicité de l'instance et de l'autorité de la chose jugée tirées du jugement du 21 mai 2007 ayant débouté le salarié de ses demandes ; pour le salarié, le principe de l'unicité de l'instance et de l'autorité de la chose jugée ne peut lui être opposé. Par contre, le salarié oppose à son tour le principe de l'unicité de l'instance pour les demandes de son employeur visant à obtenir une compensation judiciaire des sommes réclamées et ce, au motif de son désistement d'instance constaté par le jugement du 24 septembre 2007, instance dans laquelle il formulait déjà ces mêmes demandes.

C'est fort justement que la Cour d'appel écarte le principe de l'unicité de l'instance à l'égard du salarié. En effet, dans sa première instance, les réclamations portaient uniquement sur une période à compter du 1^{er} septembre 2006 sur laquelle le salarié invoquait des droits alors que l'instance litigieuse est fondée sur la contestation des retenues de compensation opérées à compter de septembre 2007, soit après le terme de la première instance. Le litige étant donc nécessairement né après la clôture de l'instance précédente, le principe de l'unicité de l'instance ne pouvait qu'être écarté.

C'est tout aussi fort justement que la Cour d'appel retient le principe de l'unicité de l'instance à l'encontre de l'employeur. En effet, celui-ci avait, dans son instance introduite le 23 janvier 2007, entendu voir statuer le juge sur les demandes en répétition d'un trop-perçu entre juillet 2002 et août 2006 mais il avait mis fin à l'instance par son désistement. Il ne pouvait donc plus, à l'occasion d'une nouvelle instance, présenter les mêmes demandes. La Cour d'appel n'avait pas ici à statuer sur l'existence et le montant de la créance dès lors qu'elle avait constaté une fin de non-recevoir tirée du principe de l'unicité de l'instance.

Observations sur la procédure devant le Conseil de prud'hommes

Il convient encore de formuler des observations complémentaires sur la procédure concernant la première période du contentieux.

Lorsque l'employeur a saisi la juridiction prud'homale le 23 janvier 2007, l'instance initiée par le salarié à son encontre en novembre 2006 était encore en cours. Pourquoi l'employeur n'a-t-il pas alors préféré présenter des demandes reconventionnelles dans le cadre de cette

instance initiale, en lieu et place de l'introduction d'une nouvelle instance ?

On peut également s'interroger sur les raisons ayant conduit l'employeur à se désister de sa propre instance. A-t-il cru que l'on pourrait lui opposer le principe de l'unicité de l'instance dès lors qu'une instance était déjà en cours à l'initiative du salarié ? C'est possible, mais c'était alors une erreur d'appréciation. En effet, la Cour de cassation a déjà jugé du sort d'une seconde instance alors que le Conseil de prud'hommes était encore saisi d'une première instance. Elle a alors décidé que « *ne heurte pas le principe de l'unicité d'instance une seconde demande introduite devant le Conseil de prud'hommes avant qu'il ne soit dessaisi d'une première instance ; qu'il appartient dans ce cas au Conseil de prud'hommes de joindre les deux instances* » (9). Il ressort de ces situations que le greffe du Conseil de prud'hommes se doit de vérifier lors d'une introduction d'instance si les mêmes parties n'ont pas déjà une instance en cours devant la même juridiction et pour laquelle le jugement n'a pas encore été rendu, afin de procéder, le cas échéant, à la jonction des deux instances.

Dans les affaires concernant ces arrêts, les deux instances successives étaient introduites par le même demandeur. La solution doit, selon nous, être la même pour la situation de l'arrêt rapporté, c'est-à-dire lorsque la seconde instance est introduite par le défendeur à la première instance, l'essentiel étant qu'il y ait identité des parties. La jonction des deux instances conduit, selon celui qui introduit la seconde instance, à transformer en nouvelles demandes ou en demandes reconventionnelles les demandes présentées dans la seconde instance.

A l'évidence, dans l'espèce rapportée, la jonction des deux instances n'a pas été faite, la seconde instance ayant suivi un déroulement propre bien que le jugement de la première instance n'ait pas été encore rendu ; ceci ne nous surprend guère car, de façon générale, le greffe du Conseil de prud'hommes est-il vraiment en capacité de procéder au contrôle qui découle de la jurisprudence de la Cour de cassation, c'est-à-dire de rapprocher, du point de vue de l'identité des parties, toute nouvelle instance avec les instances en cours ? Dans l'espèce rapportée, la jonction des deux instances aurait dû être ordonnée avec pour conséquence la réouverture des débats qui étaient alors terminés (10) ; l'issue de l'affaire en aurait peut-être été changée !

Daniel Boulmier

(9) Cass. soc., 24 novembre 1998, n° 97-43.670, Bull. civ. V, n° 518 ; dans le même sens Cass. soc. 12 octobre 2004, n° 02-43.917, Dr. Ouv. 2005, p. 131, note D. Boulmier. Pour une instance encore pendante devant le Conseil de prud'hommes statuant en formation de départage, voir Cass. soc. 28 février 2006, n° 03-47.814.

(10) On apprend par l'arrêt de la Cour d'appel que la clôture des débats est survenue le 26 mars 2007. Il semble que, pour la recevabilité de l'introduction d'une seconde instance, la Cour d'appel porte attention à la date de la clôture des débats de la première instance, alors que la jurisprudence de la Cour de cassation décide que la jonction des deux instances doit se faire tant que le prononcé du jugement n'a pas eu lieu.