

**CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Bureau de conciliation – Pouvoirs – Charge de la preuve – Licenciement pour faute grave – Préalable de communication des pièces par l'employeur.**

COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY (Ch. Soc.) 29 mars 2011

**Provincia contre S.**

**FAITS PROCEDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :**

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 20 octobre 2010, la société d'exploitation Provincia a notifié à M. S son licenciement pour faute grave.

Cette dernière a saisi le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes de Chambéry le 19 janvier 2011 de diverses demandes de rappel de salaires, indemnités et dommages et intérêts pour licenciement abusif et harcèlement moral.

Aux termes de l'audience de conciliation qui s'est tenue le 15 février 2011, le Bureau de conciliation a :

- ordonné à la société d'exploitation Provincia de produire à M<sup>e</sup> Carlon, conseil de la requérante, toutes pièces ou éléments de preuve ayant conduit au licenciement pour faute grave de C., dans le délai d'un mois à compter de la présente audience,

- renvoyé l'affaire devant deux conseillers chargés de la procédure d'audiencement avec les délais suivants pour conclure et produire les pièces à l'appui des prétentions

- le 15 mai 2011 pour le demandeur,

- le 15 juillet 2011 pour le défendeur.

La société d'exploitation Provincia, estimant que cette décision procède d'un excès de pouvoir manifeste, en a relevé appel aux fins de nullité aux motifs :

- que le bureau de conciliation a inversé la charge de la preuve en enjoignant à l'employeur de produire les pièces justificatives de la faute grave fondant le licenciement alors qu'en vertu de l'article 9 du Code de procédure civile, il appartient à Denise Simon-Chautemps, demanderesse à la procédure, de rapporter la preuve de l'absence de légitimité de son licenciement,

- qu'il n'entre pas dans les prérogatives du Bureau de conciliation, telles que définies à l'article R. 1454-14 du Code du travail, d'ordonner la production de pièces qui concernent le fond du litige, cette attribution incombant au seul bureau de jugement,

- que le Bureau de conciliation ne peut en aucun cas suppléer la carence probatoire d'une partie en vertu de l'article 146 du Code de procédure civile.

Elle demande donc à la Cour de déclarer son appel recevable, d'annuler la décision déferée et de condamner Denise Simon-Chautemps à lui payer la somme de 2.000 € au titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile. (...)

**Note.**

Il est couramment observé qu'en matière de procédure prud'homale, lors de l'audience devant le bureau de conciliation, les textes du Code du travail et du Code de procédure civile ont du mal à être mis en œuvre en ce qui concerne le rôle actif du juge, la mise en état du dossier et le respect du droit à un jugement équitable (1). Dans l'arrêt reproduit ci-dessus relatif à un salarié licencié pour faute grave, la Cour d'appel de Chambéry

**SUR QUOI, LA COUR :**

**Attendu que la procédure de conciliation devant le Conseil de prud'hommes est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles et qui lui impose donc de s'assurer qu'elles aient été pleinement informées de leurs droits, notamment par la communication des pièces nécessaires à la solution du litige ;**

**Qu'en toute hypothèse, à défaut de conciliation, il lui appartient en vertu des articles R. 1454-1 et suivants du Code du travail de "mettre l'affaire en état d'être jugée", ce qui implique le droit d'enjoindre aux parties de produire, dans le délai qu'il fixe, les pièces sur lesquelles reposent leurs prétentions ;**

**Qu'il s'ensuit qu'en ordonnant à la société d'exploitation Provincia, à laquelle il appartient, en sa qualité d'employeur, de rapporter la preuve de la gravité de la faute, privative des indemnités de préavis et de licenciement, de produire toutes pièces et éléments de preuve ayant conduit au licenciement pour faute grave de M. S. et sans lesquels celle-ci n'est pas en mesure de contester utilement la mesure dont elle a été l'objet, le bureau de conciliation a agi dans les limites des prérogatives qu'il tient des dispositions précitées, et sans inverser la charge de la preuve, ni porter atteinte au principe d'égalité des armes et du droit à un procès équitable ;**

**Que sa décision n'étant pas entachée d'excès de pouvoir, l'appel n'est pas fondé ;**

**Que l'équité commande que la société d'exploitation Provincia qui succombe en son recours indemnise M. S. des frais qu'elle l'a contrainte à exposer pour assurer sa représentation en justice dans le cadre du présent recours ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Déboute la société d'exploitation Provincia des fins de son appel aux fins de nullité,**

**La condamne à verser à M. S. une indemnité de 1000 € en vertu de l'article 700 du Code de procédure civile.**

**(Mme Robert, prés. - M<sup>es</sup> Delmotte-Clausse, Carlon, av.)**

(1) 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*, l'ensemble est disponible sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

rappelle fermement les pouvoirs et les devoirs des juges prud'hommes dans la phase initiale du bureau de conciliation.

En l'espèce, une salariée a été licenciée pour faute grave, et donc sans indemnités, par son employeur (environ 80% des ruptures de contrat y sont prononcées pour faute (2)). L'avocat de la salariée qui l'assiste devant le Bureau de conciliation, conteste le licenciement et expose diverses demandes de dommages et intérêts, d'indemnités, rappels de salaires et il prévient qu'aucun accord n'est possible au stade de la conciliation. La société confirme qu'elle n'a aucune proposition à faire, le licenciement étant, selon elle, parfaitement justifié.

Une fois constaté que la phase amiable est un échec, le président soulève la question de la mise en état du dossier en vue de permettre à chaque partie de préparer la phase de jugement (3), et en l'espèce, de l'échange et la production respective des pièces. L'inversion du calendrier de procédure est donc proposée, et il est demandé à l'employeur, qui supporte la charge de la preuve (puisque'il s'agit d'une faute grave), de produire ses pièces et de conclure en premier. Celle-ci refuse catégoriquement. Le président demande alors à la salariée si elle se trouve, à ce stade de l'instance, en situation de pouvoir conclure valablement. Elle répond alors par la négative, précisant qu'elle ne connaît pas les éléments de preuve sur lesquels s'appuie son employeur. Elle sollicite du Conseil qu'il ordonne la production préalable, des éléments de preuves détenus par son ancien employeur. Ce dernier s'oppose mollement à la proposition, puis accepte le délai d'un mois pour s'exécuter.

Le Bureau de conciliation, dans le cadre de la phase publique de l'audience, prononce donc une ordonnance de production, par l'employeur, de « *toutes pièces ou éléments de preuve ayant conduit au licenciement pour faute grave de [la salariée] dans le délai d'un mois* » au visa de l'article R. 1454-14 du Code du travail.

De façon surprenante, la société interjette appel de l'ordonnance aux fins de « *nullité pour excès de pouvoir manifeste du bureau de conciliation* », aux motifs suivants :

- qu'il a inversé la charge de la preuve en violant l'article 9 du CPC,
- qu'il ne peut pas ordonner la production de pièces qui concernent le fond du litige, cette mesure étant réservée au seul bureau de jugement,
- qu'enfin il ne peut pas suppléer la carence probatoire du demandeur, sauf à violer l'article 146 du CPC.

L'arrêt déboute l'employeur de son appel en nullité et réaffirme clairement que :

- le Bureau de conciliation ne peut se contenter de constater la non conciliation des parties mais qu'il est de ses pouvoirs et de ses devoirs d'être actif (4), tant dans la recherche de l'accord des parties dans le respect des droits de chacune d'elles, que dans la communication des pièces nécessaires à la solution du litige ;
- il lui appartient, en application des articles R. 1454-1 et suivants du Code du travail, de mettre l'affaire en état d'être jugée, si nécessaire par la production forcée des pièces sur lesquelles reposent leurs prétentions (5) ;
- il peut, sans porter atteinte au principe d'égalité des armes, ni au droit à un procès équitable, ordonner la production de toutes pièces et éléments de preuves détenues par l'employeur qui licencie son salarié sans indemnité, dès lors qu'il doit rapporter la preuve de la gravité de la faute (6).

Voilà un arrêt qui, s'il est utilisé dans toutes les audiences de conciliation où le salarié est licencié pour faute grave, permettra de rétablir l'équilibre des armes pour préparer utilement le bureau de jugement. Il sera aussi utile pour limiter les multiples renvois qui allongent, au détriment du seul salarié, les délais de procédure. De plus, il pourra aussi permettre de rejeter tous éléments versés tardivement par l'employeur, en bureau de jugement par exemple, pour justifier la faute grave dès lors qu'ils n'auront pas été produits dans le cadre de l'ordonnance de conciliation.

**Daniel Derupt, Conseiller prud'homme**

(2) V. not. étude DARES « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », Dr. Ouv. 2003 p. 511 et CA Paris 26 sept. 2006, Dr. Ouv. 2007 p. 233, n. A. Vaudoiset.

(3) V. numéro spec. du Dr. Ouv. mai 2006, *L'audience initiale : le BC au cœur des droits de la défense du salarié*, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(4) Soc. 5 déc. 2007, Dr. Ouv. 2008 p.295 ; Soc. 28 mars 2000, *Durafrôid*, Dr. Ouv. 2000 p. 392

(5) CPH Lille, Paris et Strasbourg, Dr. Ouv. 2009 p. 43, n. F. Clerc ; CPH Paris 12 janv. 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 473, n. D. Joseph ; CPH Evreux 6 avr. 2005 et 29 sept. 2004, Dr. Ouv. 2006 p. 589, n. E. Baudeu ; CPH Villeneuve Saint-Georges 25 mai 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 262, n. P. Moussy.

(6) F. Ballouhey "L'office du juge en matière de preuve", in M. Keller (dir.), *Procès du travail, travail du procès*, LGDJ, 2008 ; en ce sens : CPH Grasse 10 juin 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 135 ; CPH Bordeaux 8 nov. 1999, Dr. Ouv. 2000 p. 173 n. K. Derouvroy.