

Prud'hommes (Conseil de)

PRUD'HOMMES (Conseils de). – Objet et pouvoirs du Bureau de conciliation. – Conciliation, acte judiciaire qui implique une participation active à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles. – Nécessité de vérifier si les parties sont infotmées de leurs droits respectifs. – A défaut, nullité du procès-verbal de conciliation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
28 mars 2000

Sté Durafrroid contre Martin

Sur les trois moyens réunis :

Attendu que M. Martin a été engagé en 1986 par la société Durafrroid par un contrat d'adaptation à l'emploi ; qu'à l'expiration de celui-ci, les relations de travail se sont poursuivies pour une durée indéterminée ; que M. Martin a saisi le conseil de prud'hommes de demandes en paiement d'heures supplémentaires, d'un complément de prime d'intéressement et de dommages-intérêts en réparation du préjudice imputé à leur non-paiement ; que le bureau de conciliation a dressé, le 21 avril 1994, un procès-verbal de conciliation ; que ce dernier mentionnait l'accord des parties sur le versement par l'employeur de l'"arriéré" de la prime d'intéressement, sur la rupture du contrat de travail à la date du 21 juin 1994 et sur le règlement de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congés payés, étant précisé que l'employeur remettra le 21 juin 1994, au salarié un certificat de travail et l'attestation ASSEDIC, et que ce dernier disposera, conformément à la convention collective applicable, d'un temps pour la recherche d'un emploi ; que le procès-verbal de conciliation prévoyait, de plus, le désistement d'instance et d'action du salarié portant sur les demandes dont il avait saisi le Conseil de Prud'hommes, dont notamment celle en paiement d'heures supplémentaires ; que soutenant que le procès-verbal de conciliation avait constaté une transaction conclue par les parties et que celle-ci était nulle faute de concessions de l'employeur, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de demandes en paiement d'heures supplémentaires et de congés payés afférents, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts en réparation du préjudice que lui aurait causé le non-respect du repos compensateur ; que le syndicat départemental CFDT métallurgie de l'Ain est intervenu à l'instance pour demander la condamnation de la société Durafrroid au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice pour atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession, qui résulterait notamment d'un dépassement des heures supplémentaires légalement autorisées ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Lyon, 4 avril 1997) d'avoir accueilli ces demandes, alors, selon le premier moyen, que, premièrement, un procès-verbal de conciliation est un contrat judiciaire dressé en la forme authentique qui ne peut être attaqué que par les seules voies de nullité suscep-

tibles d'atteindre les actes juridiques ; que l'absence de concessions réciproques n'est pas un cas de nullité du contrat judiciaire ; qu'en retenant, pour annuler le contrat judiciaire établi devant le Conseil de Prud'hommes, l'absence de concessions réciproques entre les parties, la Cour d'Appel a violé les articles R 516-14, R 516-15 et R 516-41 du Code du travail ; alors que, deuxièmement, en tout état de cause, l'existence de concessions réciproques, qui conditionne la validité d'une transaction, s'apprécie en fonction des seules prétentions des parties au moment de la signature de l'acte ; que les Juges ne peuvent, sans heurter l'autorité de chose jugée attachée à la transaction, trancher le litige que cette transaction avait pour objet de clore en se livrant à l'examen des éléments de fait et de preuve pouvant justifier les prétentions respectives des parties ; qu'en se prononçant, pour décider que la transaction litigieuse ne comportait pas de concessions réciproques, sur le caractère justifié ou non des prétentions de l'employeur au moment de la signature de la transaction, la cour d'appel a violé les articles 1134, 2044 et 2052 du Code civil ; alors que, troisièmement, l'employeur ne prend une sanction pécuniaire que s'il remet en cause un avantage de rémunération acquis, tandis qu'il se borne à faire usage de son pouvoir de direction lorsque l'avantage remis en cause est précaire et subordonné à des conditions ; que si, dans sa lettre du 15 février 1994, l'employeur avait qualifié de sanction la réduction de la prime d'intéressement du salarié, il soutenait dans ses conclusions d'appel que cette prime ne constituait pas un avantage acquis ; qu'en retenant, pour décider d'annuler la transaction litigieuse, que la réduction de la prime avait été qualifiée de sanction par l'employeur, sans rechercher si l'avantage remis en cause par ce dernier n'était pas précaire et s'il n'y avait pas lieu, en conséquence, de restituer aux faits invoqués dans la lettre du 15 février 1994 leur véritable qualification, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 122-42 du Code du Travail et 12 du nouveau Code de procédure civile ; alors, selon le deuxième moyen, que premièrement, l'indivisibilité entre les obligations d'un contrat résulte soit de leur objet, soit de la volonté commune des parties ; qu'en l'espèce, le contrat judiciaire conclu devant le bureau de conciliation du, Conseil de Prud'hommes contenait, d'une part, un accord de rupture amiable du contrat de travail et, d'autre part, un accord destiné à régler un litige relatif à des rappels de salaires, dont le Conseil de Prud'hommes était saisi : que les obligations résultant de ces deux accords avaient donc des objets parfaitement différents et indépendants, de sorte que le juge ne pouvait retenir l'indivisibilité entre eux sans analyser l'intention commune des parties ; qu'en retenant, pour condamner l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la rupture amiable formait un tout indivisible avec le désistement d'instance et devait, en conséquence, être annulé, sans analyser l'intention commune des parties, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1217 et 1218 du Code civil ; alors que, deuxi-

mement, en tout état de cause, le contrat de travail ayant été rompu d'un commun accord, la lettre de l'employeur faisant suite à cette rupture ne pouvait constituer une lettre de licenciement; qu'en retenant, pour condamner l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la lettre adressée par l'employeur au salarié à la suite de l'accord intervenu était une lettre de licenciement qui ne contenait aucun motif de licenciement, la cour d'appel a dénaturé la lettre du 21 avril 1994 et ainsi violé l'article 1134 du Code civil; alors, selon le troisième moyen, que, premièrement, les conditions particulières de travail auxquelles est soumis le salarié engagé par contrat d'adaptation ne sont pas nécessairement maintenues lorsque les relations de travail se poursuivent, à l'issue de ce contrat, par un contrat à durée indéterminée; qu'en retenant, pour décider que le salarié avait droit à une majoration pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale, que le contrat d'adaptation conclu en janvier 1986 faisait la loi des parties, sans rechercher si les conditions prévues par les parties n'avaient pas nécessairement évoluées lorsque les parties avaient convenu de poursuivre leurs relations par un contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil et L 981 -10 à L 981-12 du Code du Travail; alors que, deuxièmement, à partir du jour où le contrat d'adaptation s'était transformé en contrat à durée indéterminée, M. Martin avait toujours accepté sans protester ses bulletins de paie qui ne dissociaient pas la rémunération des heures de travail supplémentaires de celle des heures de travail normales; qu'en retenant, pour décider que le salarié avait droit à une majoration pour les heures effectuées au-delà de la durée légale, que les mentions des bulletins de paie ne suffisaient pas pour démontrer l'acceptation par le salarié d'une rémunération forfaitaire mensuelle incluant un certain nombre d'heures supplémentaires, sans rechercher si le silence prolongé du salarié ajouté aux mentions expresses des bulletins de paie ne permettaient pas de faire la preuve d'une convention implicite de forfait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 212-15 du Code du Travail;

Mais attendu, d'abord, qu'aux termes de l'article L 511-1, alinéa 1^{er}, du Code du Travail, les Conseils de Prud'hommes, juridictions électives et paritaires, règlent par voie de conciliation 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. Ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation n'a pas abouti; qu'aux termes de l'article R.516-13, le bureau de conciliation entend les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier. Il est dressé procès-verbal; qu'aux termes de l'article R. 516-14, en cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. S'il y a lieu, il précise que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation; qu'aux termes de l'article R 516-41, en cas de conciliation, des extraits du procès-verbal, qui mentionnent s'il y a lieu l'exécution immédiate totale ou partielle de l'accord intervenu, peuvent être délivrés. Ils valent titre exécutoire; qu'il en résulte que la conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, 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; qu'en conséquence, cet acte ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant, notamment, vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs; que si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie;

Et attendu qu'en constatant que le salarié n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues, la Cour d'Appel a fait ressortir que les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office, en que l'accord par le procès-verbal de conciliation était nul;

Attendu, ensuite, que c'est sans dénaturer les termes de la lettre précitée du 21 avril 1994 que la Cour d'Appel a constaté que le contrat de travail avait été rompu par une lettre non motivée et a décidé que le licenciement était, dès lors, sans cause réelle;

Attendu, enfin, que la Cour d'Appel, qui a relevé qu'aucune convention prévoyant expressément un salaire forfaitaire incluant les heures supplémentaires n'avait été conclue par les parties, a procédé aux recherches prétendument omises; d'où il suit que les moyens ne sont pas fondés;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Gélineau-Larrivet, Prés. – Brissier, Rapp. – Lyon-Caen, Av. gén. – SCP Gatineau, Av.)

NOTE. – Certains (ou, plus exactement, beaucoup) voudraient faire du bureau de conciliation une simple chambre d'enregistrement composée par des magistrats attendant tranquillement d'être touchés par la béatitude en présence d'une transaction annoncée par les parties au début de l'audience.

Le présent arrêt rappelle qu'il ne faut pas confondre sérénité et passivité.

Il fait ressortir de l'inventaire des textes légaux régissant le fonctionnement du bureau de conciliation que la conciliation est en premier lieu un acte judiciaire qui implique une "participation active" des membres du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties (on peut relever qu'aux termes de l'article R. 516-13 du Code du Travail, le bureau de conciliation "s'efforce" de concilier les parties en présence. Ce qui suppose qu'au début de l'audience, lesdites parties sont toujours en train de se disputer et que les conseillers prud'hommes ne restent pas des spectateurs passifs du désaccord).

Il souligne en second lieu que l'accord recherché doit préserver les droits de chacune des parties et qu'en conséquence la validité de l'acte de conciliation est subordonnée à une information préalable des parties sur leurs droits respectifs. A défaut d'une telle information, "les conditions de la validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies" et "la juridiction prud'homale peut donc être valablement saisie".

Ce rappel du devoir d'information, mission originelle du Conseil de Prud'hommes, est des plus utiles.

Tout le monde a encore présent à l'esprit le célèbre propos : "Nul n'est censé ignorer la loi"... Chaque fonctionnaire et chaque juge suppose donc que tout ouvrier connaît les lois. Mais cette supposition est un mensonge bourgeois, un mensonge inventé par les classes possédantes et par les capitalistes contre les non possédants, le même mensonge que l'hypothèse suivant laquelle l'ouvrier conclut avec le patron un "contrat libre" (V. Lénine, "A propos des Conseils de Prud'hommes", œuvres, tome 4 (1898-avril 1901), Editions Sociales et Editions du Progrès, 1973,310).

Il relève dès lors de l'office des conseillers prud'hommes qui ont un "parti pris" contre la violation des règles protectrices du Code du Travail d'œuvrer pour que le bureau de conciliation dispense l'information la plus complète possible sur les droits des travailleurs.

P.M.