

fondamentales, 728 et 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que la formation de référé du Conseil de prud'hommes a estimé que la société Coconut ne justifiait pas d'un motif légitime permettant à son avocat de la représenter à l'audience et que cette société ne saurait se prévaloir de sa propre défaillance pour prétendre avoir été privée d'un procès équitable, dès lors qu'ayant été régulièrement convoquée, elle a été mise en mesure d'exercer son droit à un débat contradictoire ;

Attendu, ensuite, que l'incident d'audience relatif à la représentation de la société est relaté par la décision attaquée et que le moyen qui, sans contester la transcription de cet incident au registre d'audience, se borne à critiquer la vaine opposition du président à sa mention par le greffier est irrecevable en l'absence de grief ;

Attendu, enfin, que la formation de référé, qui a déterminé le montant du solde de salaire restant dû par l'employeur non comparant dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve produits par le salarié, a légalement justifié sa décision et que l'imprécision alléguée des condamnations accessoires ne peut être constitutive que d'une difficulté d'interprétation ou d'exécution mais ne donne pas ouverture à cassation ;

D'où il suit que les moyens ne sauraient être accueillis ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Waquet, f.f. prés. - Ransac, cons. rapp. - Bruntz, av. gén.)

NOTE. – Cet arrêt montre que lorsque le Conseil de prud'hommes le veut, il peut, sans encourir de critiques, respecter et inciter à faire respecter l'esprit des textes spécifiques à la procédure prud'homale. Le litige soumis à la Cour de cassation concernait la question de la non-comparution personnelle d'une partie et de la recevabilité de sa représentation.

1. L'alinéa 1^{er} de l'article R. 516-4 du Code du travail, énonce que « *les parties sont tenues de comparaître en personne sauf à se faire représenter en cas de motif légitime* ». La formule de l'article R. 516-4 du Code du travail doit s'analyser comme posant la comparution personnelle en règle, la représentation ne pouvant être qu'une exception. Or, le plus souvent lorsqu'une partie à l'instance est absente, le juge prud'homal se satisfait de la présence d'une personne habilitée à la représenter ; il ne se préoccupe pas du motif légitime de l'absence, qui seul permet la représentation et laisse le représentant présent assurer la défense du dossier. Dans de telles circonstances, il est vain de chercher querelle à la juridiction prud'homale, car la Cour de cassation a admis dans une espèce « *qu'en acceptant que la société soit représentée par un avocat, la Cour d'appel a implicitement mais nécessairement admis l'existence d'un motif légitime justifiant la non-comparution du mandataire social* » (Cass. soc., 22 janvier 1998 : n° 95-42.719 ; *Rev. trim. dr. civ.*, 1998, p. 474, obs. R. Perrot ; Y. Desdevises, « Procédure prud'homale », *Rev. gén. proc.*, 1999, p. 97, spéc. I - Comparution en personne). La solution aurait été la même si le Conseil de prud'hommes avait accepté la représentation par toute autre personne habilitée au sens de l'article R. 516-5 du Code du travail.

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Procédure – Comparution personnelle des parties – Motif légitime d'absence (non) – Possibilité de représentation par l'avocat (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
20 novembre 2001

Société Coconut contre S.

Attendu que la société Coconut fait grief à l'ordonnance de référé attaquée (Conseil de prud'hommes de La Rochelle, 17 novembre 2000) de l'avoir condamnée à payer à M. S. une somme à titre de solde de salaire et à lui remettre des documents rectifiés ainsi qu'un exemplaire original du reçu pour solde de tout compte, pour les motifs exposés dans le mémoire susvisé, qui sont pris d'une violation des articles R. 516-4 du Code du travail, 6-1 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés

2. Cependant, l'arrêt ici rapporté indique que la Cour de cassation approuve sans réserve un Conseil de prud'hommes lorsqu'il entend, faisant application de l'article R. 516-4 du Code du travail, privilégier la comparution personnelle sur la représentation impersonnelle. En l'espèce il s'agissait d'une audience de référé à laquelle l'employeur ne s'était pas présenté sans prendre la peine de justifier d'un motif d'absence légitime, se contentant seulement d'envoyer son avocat. Or, la formation de référé, attachée à l'application de l'article R. 516-4 du Code du travail et soucieuse d'apprécier la légitimité de l'absence, refuse à l'avocat présent de représenter son client, faute pour ce dernier d'avoir justifié son absence. Il semble, d'après l'arrêt rapporté, que la situation ait provoqué un incident d'audience, mais ceci n'a pas empêché la formation de référé de recevoir le salarié dans ses demandes.

3. Le pourvoi invoquait, entre autres, la violation de l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, c'est à dire le droit à un procès équitable. La Cour de cassation balaye cet argument en énonçant que la « *société ne saurait se prévaloir de sa propre défaillance pour prétendre avoir été privée d'un procès équitable, dès lors qu'ayant été régulièrement convoquée, elle a été mise en mesure d'exercer son droit à un débat contradictoire* ».

4. Par la solution posée dans l'arrêt du 22 janvier 1998 précité, la Cour de cassation n'exige pas que le motif d'absence légitime soit constaté par le jugement, ce qui nous a semblé être un encouragement au désintérêt que montre la juridiction prud'homale sur ce point (V. notre ouvrage *Preuve et instance prud'homale. À la recherche d'un procès équitable*, 2002, LGDJ « Coll. Bibliothèque de droit social », 2002, 679 p., préf. S. Hennion Moreau, spéc. § 210 s.). Toutefois, la solution adoptée dans l'arrêt du 20 novembre 2001 ici rapporté, montre que la Cour de cassation attache une importance à la motivation de l'absence d'une partie lorsque la légitimité de l'absence est vérifiée par le Conseil de prud'hommes. Il faut approuver ce soutien à la juridiction prud'homale lorsqu'elle entend faire appliquer dans toute sa rigueur l'exigence posée par l'article R. 516-4 du Code du travail.

5. Plutôt que de tomber dans le piège d'une médiation extérieure au juge et que certains souhaitent en substitution à la justice prud'homale (v. notre étude critique, « La médiation judiciaire déléguée à une tierce personne et instance prud'homale : nid ou déni de justice ? », *Dr. Ouv.* 2002, p. 185 ; *adde* K. Derouvroy, « La médiation entre par la fenêtre », *op. cit.*, p. 197), l'arrêt du 21 novembre 2001 vient rappeler que les juges prud'homaux disposent des outils procéduraux et du pouvoir de leur mise en œuvre, afin que les parties se rencontrent en personne lors de l'instance, sous le contrôle du juge. Inutile donc de recourir, pour faire se rencontrer les parties, à des « palliatifs médiatifs » qui ne profitent surtout pas aux salariés !

Daniel Boulmier

Maître de conférences à l'Université de Nancy