

PROCÉDURE PRUD'HOMALE (1)

Extraits de décisions sélectionnés et commentés par Daniel Boulmier, Maître de conférences
Institut Régional du Travail, Université Nancy 2 - CERIT-CRDP, EA 138
Co-auteur du Lamy Prud'hommes

PLAN	I. Unicité d'instance	IV. Preuve	VII. Arrêt de règlement
	II. Contredit de compétence	V. Prescription	VIII. Motivation des arrêts de cassation
	III. Appel dilatoire	VI. Importance des écritures	

III. Appel dilatoire

Le nouveau Code de procédure civile comporte plusieurs dispositions visant à sanctionner le plaideur lorsqu'il abuse de son droit d'agir en justice (2). Si les décisions faisant application de ces sanctions sont peu nombreuses elles existent néanmoins, l'arrêt rapporté est là pour le rappeler.

(1) La première partie de cette chronique a été publiée dans *Le Droit Ouvrier* de mai 2007.

(2) V. *Lamy Prud'hommes*, Sanctions dilatoires ou abusives, 401-41 s.

APPEL – Caractère dilatoire ou abusif – Dommages et intérêts au profit de l'intimé : oui.

L'irrecevabilité de l'appel ne fait pas obstacle à ce que l'appelant soit condamné à des dommages et intérêts pour appel abusif ou dilatoire ; qu'en l'espèce, la déclaration d'appel litigieuse a été formée alors qu'une première déclaration d'appel avait été déclarée irrecevable et le moyen tiré de l'irrégularité de la notification déjà écarté ; que l'intimé avance sans être contredit que les dispositions du jugement assorties de l'exécution provisoire de droit n'ont pas été exécutées et que l'appelant a sollicité plusieurs renvois ; que dès lors le caractère abusif et dilatoire de l'appel est avéré et qu'il convient de condamner la SA Ramponneau à verser à Mtanios Nehme la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts (CA Paris, 22^{ème} ch. A, 29 juin 2005, n° S04/35960, SA Ramponneau C/ Mtanios Nehme).

Quand on n'a rien d'autre à opposer, il reste, pour que le procès dure, le recours à la procédure. Mais à trop en abuser, le proverbe « *le temps c'est de l'argent* » se vérifie parfois au bénéfice de l'intimé, le salarié en l'occurrence.

Suite à un jugement prud'homal notifié le 31 octobre 2003, une société interjetée appel le 4 novembre 2003. Cet appel est déclaré irrecevable par un arrêt en date du 25 juin 2004, la signature de la déclaration d'appel étant précédée de la mention « pour ordre ».

Aux termes de l'article R. 517-7 C. trav., l'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait, ou adresse par pli recommandé, au greffe de la Cour. Si l'article 931 alinéa 3 NCPC permet à l'avocat ou à l'avoué d'interjeter appel en lieu et place des parties sans avoir à produire un pouvoir spécial de la partie pour laquelle ils interviennent, il en découle que lorsque la représentation n'est pas obligatoire, tout autre mandataire est tenu de disposer d'un mandat pour intervenir en lieu et place d'une partie à l'instance (3). Ainsi, pour que la déclaration d'appel portant la mention « pour ordre » soit recevable il fallait qu'elle soit accompagnée d'un pouvoir spécial désignant le mandataire signataire, ce qui visiblement manquait en l'espèce.

Mais la société n'a pas pour autant estimé la partie perdue puisqu'elle interjetée à nouveau appel en date du 7 juillet 2004 (rappelons qu'aux termes de l'article R. 517-7 du Code du travail, le délai d'appel est d'un mois). Pour justifier de la recevabilité de son appel la société invoque le défaut de signature du secrétaire greffier sur l'acte de notification du jugement prud'homal.

La Cour d'appel rejette cet argument et précise que cette omission n'affecte pas l'existence de la notification mais constitue un simple vice de forme. La Cour énonce que « *la société ne peut sérieusement soutenir que ce vice l'a empêchée d'interjeter appel en temps utile, ce qu'elle a fait par une première déclaration d'appel jugée irrecevable par l'arrêt susvisé du 25 juin 2004 ; qu'il en résulte que l'irrégularité invoquée n'a causé aucun grief et*

(3) Cass. soc., 2 avril 1992, *Bull. civ.* V, n° 246 ; D. 1992, IR, p. 142.

que la notification ayant fait courir le délai d'appel, la déclaration d'appel en date du 7 juillet 2004 est irrecevable comme tardive ».

On aurait pu s'en tenir là, mais les juges décident que si l'irrecevabilité de l'appel rend par là même irrecevable l'appel incident en application de l'alinéa 1^{er} de l'article 550 NCPC, cette irrecevabilité ne fait pas obstacle à ce que l'appelant soit condamné à des dommages et intérêts pour appel abusif ou dilatoire.

La Cour d'appel ne vise ici aucun texte en particulier à l'appui de sa décision mais, à l'évidence, il faut penser à l'article 559 NCPC qui dispose que « *En cas d'appel principal dilatoire ou abusif, l'appelant peut être condamné à une amende civile d'un maximum de 3 000 € [à l'époque des faits l'amende était de 15 à 1 500 €], sans préjudice des dommages et intérêts qui lui seraient réclamés...* ». La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que le juge du fond ne peut faire application de ce texte s'il n'a « *constaté l'existence ni d'un acte de malice ou de mauvaise foi ni d'une légèreté blâmable* » (4). La Cour d'appel de Paris répond à l'exigence fixée en relevant que « *les dispositions du jugement assorties de l'exécution provisoire de droit n'ont pas été exécutées et que l'appelant a sollicité plusieurs renvois ; que dès lors le caractère abusif et dilatoire de l'appel est avéré* » (5). En conséquence le salarié se voit alloué 2 500 € à titre de dommages et intérêts. Il faut regretter que la Cour n'ait pas cru bon de compléter cette sanction par une amende civile qui, si elle ne profite pas directement au salarié, peut avoir un effet éducatif certain.

Il faut signaler que l'article 526 NCPC, dans sa nouvelle rédaction résultant du décret du 28 décembre 2005 (6), dispose que « *lorsque l'exécution provisoire est de droit ou a été ordonnée, le premier président peut, en cas d'appel, à la demande de l'intimé et après avoir recueilli les observations des parties, décider la radiation du rôle de l'affaire lorsque l'appelant ne justifie pas avoir exécuté la décision frappée d'appel ou avoir procédé à la consignation autorisée dans les conditions prévues à l'article 521 NCPC, à moins qu'il lui apparaisse que l'exécution serait de nature à entraîner des conséquences manifestement excessives ou que l'appelant est dans l'impossibilité d'exécuter la décision* ». C'est une bien maigre consolation face à la possible suspension de l'exécution provisoire de droit introduite par le décret n° 2004-836 du 20 août 2004 (7).

(4) Cass. soc., 17 juin 1998, n° 96-20.596.

(5) La décision étant motivée, elle ne risque pas la censure de la Cour de cassation ; v. Cass. soc., 21 mai 1992, n° 90-17.521.

(6) Décret n° 2005-1678 du 28 déc. 2005, relatif à la procédure civile, à certaines procédures d'exécution et à la procédure de changement de nom, JO du 29 décembre 2005, p. 20350. Décret applicable à compter du 1^{er} mars 2006 et applicable aux procédures en cours.

(7) JO 22 août 2004, p. 15032. Sur cette question v. notre chronique, « L'exécution provisoire de plein droit en matière prud'homale : une mort par ordonnances (en illustration CA Nancy 3 novembre 2005) », JSL n° 185, 14 mars 2006, p. 2. V. pour une décision plus optimiste CA Paris, 1^{re} ch., 9 mai 2006, n° 06/04421.

IV. Preuve

ATTESTATION – Preuve de fausseté – Enregistrement – Transcription par huissier – Licéité – Conditions.

Attendu que, pour renvoyer le prévenu des fins de la poursuite, l'arrêt énonce que les conversations, bien qu'enregistrées par Mikaël Z... à l'insu de ses interlocuteurs, ont porté exclusivement sur les conditions de rédaction des attestations produites par la société Socaelec lors de l'instance prud'homale et qu'aucune information ne touchait à la vie privée des intéressés ;

Attendu qu'en l'état de ces énonciations, d'où il résulte que ces propos entraient dans le cadre de la seule activité professionnelle des intéressés et n'étaient pas de nature à porter atteinte à l'intimité de leur vie privée, les juges ont justifié leur décision (Cass. crim. 14 février 2006, n° 05-84.384, Bull. crim., n° 38).

On sait que la production d'attestations en justice par les parties est libre (8), les attestations étant soumises au pouvoir souverain d'appréciation du juge. Par ailleurs, l'attestation doit répondre à un certain formalisme (9). Cependant, la Cour de cassation décide depuis longtemps que, ces règles de forme n'étant pas prescrites à peine de nullité, le non-respect du formalisme ne peut à lui seul suffire à écarter l'attestation critiquée (10).

(8) Art. 200 NCPC.

(9) Art. 202 NCPC.

(10) Cass. soc, 9 décembre 1997, n° 95-41.457.

Les faits de l'espèce rapportée sont les suivants. Un salarié licencié s'était vu opposer, par l'employeur, au cours de l'instance prud'homale, des attestations en sa défaveur, attestations rédigées par d'autres salariés de l'entreprise. Le fait que des salariés produisent des attestations en faveur de l'employeur ne suffit pas à les faire écarter des débats (11), il appartient au juge d'apprécier tant leur contenu que les conditions de production. En conséquence, il revient à celui à qui l'on oppose ces attestations de prouver l'inexactitude des faits rapportés et/ou la pression exercée sur les salariés auteurs des attestations. Si la tâche n'est pas aisée, l'arrêt rapporté montre qu'elle n'est pas impossible, y compris par l'usage de la ruse.

Pressentant certainement que ses ex-collègues n'avaient été ni spontanés, ni libres dans la rédaction de ces attestations, le salarié avait décidé de s'en expliquer avec eux au cours d'entretiens téléphoniques dont il avait fait transcrire le contenu par huissier de justice, et ce, à leur insu. Puis, il avait produit devant la juridiction prud'homale la transcription de ces enregistrements, qui révélaient les conditions dans lesquelles les salariés avaient rédigé les attestations en sa défaveur.

Prétextant une atteinte à la vie privée, les salariés auteurs des attestations litigieuses saisissent le juge pénal ; l'objectif étant, on l'a bien compris, de voir écarter au final la contre attestation du débat prud'homal (11 bis).

Peine perdue. Les juges du fond avaient relevé que « *les conversations, bien qu'enregistrées [...] à l'insu de ses interlocuteurs, ont porté exclusivement sur les conditions de rédaction des attestations produites par la société Socaelec lors de l'instance prud'homale et qu'aucune information ne touchait à la vie privée des intéressés* ». La Chambre criminelle de la Cour de cassation décide donc « *qu'en l'état de ces énonciations, d'où il résulte que ces propos entraînent dans le cadre de la seule activité professionnelle des intéressés et n'étaient pas de nature à porter atteinte à l'intimité de leur vie privée, les juges ont justifié leur décision* » (12).

Même si ce type de contre attestation n'est pas des plus simples à réaliser, il est intéressant d'en connaître la possibilité, car certains employeurs non contents de rompre abusivement le contrat de travail, n'hésitent pas à faire un chantage envers les autres salariés en production de fausses attestations lorsqu'ils sont attirés devant le juge prud'homal.

Dans l'espèce rapportée on pourrait même envisager un épisode supplémentaire devant le juge pénal, mais cette fois-ci à l'initiative du salarié licencié, dès lors que la fausse attestation est sanctionnée pénalement, à moins que le Parquet ne se saisisse lui-même de cette infraction (13).

(11) CA Montpellier 30 mai 2001, n° 00/00207.

(11 bis) Le rapport Magendie *Célérité et qualité de la Justice – La gestion du temps dans le procès* du 15 juin 2004 avait fait ressortir que « l'on constate que de nombreuses plaintes avec constitution de partie civile n'ont d'autre objet que de paralyser un procès prud'homal ou commercial, une procédure de divorce ou toute autre instance civile, il est bien évidemment tentant de remettre en cause la règle qui permet cette paralysie ». Il faut donc signaler ici que l'article 20 de la loi n° 2007-291 du 5 mars 2007, tendant à renforcer l'équilibre de la procédure pénale (JO du 6 mars 2007) a modifié l'article 4 du Code de procédure pénale en ce sens que « le criminel ne tient plus le civil en l'état ». Le dernier alinéa de cet article est ainsi rédigé : « *La mise en mouvement*

de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil ». Il reste à espérer que la parité prud'homale, permettra néanmoins l'application de ce texte dans le sens souhaité par la réforme...

(12) Cass. crim., 14 février. 2006, n° 05-84.384, *Bull. crim.* n° 38.

(13) Voir au cas d'un conseiller du salarié, Cass. crim., 26 mars 2002, n° 01-84.215 ; *JSL* n° 103, 13 juin 2002 ; *Dr. Ouv.* 2002, p. 414, note M.-F. Bied-Charreton.

V. Prescription

À l'heure où la prescription en droit du travail semble en danger (14), les deux arrêts rapportés posent une solution favorable au défendeur quant à la date d'interruption de la prescription. Toutefois, le second arrêt rapporté manque de précision au regard de la jurisprudence constante quant à la date d'interruption de la prescription pour des demandes successives.

(14) Y. Saint-Jours, « *Quid des salaires dans l'avant projet de réforme du droit de la prescription* », *Dr. Ouv.* 2006, p. 518 ; notre chronique « *Les moyens d'agir en justice du salarié : une*

constante dégradation au profit de l'employeur », *Dr. Ouv.* 2006, p. 561, spéc. I-B et réf. cit.

PRESCRIPTION – Demandeur – Point de départ de la prescription – Pour les demandes dans l’acte d’introduction d’instance : date de l’action engagée – Pour les nouvelles demandes : date de la connaissance par le défendeur.

Attendu, cependant, qu’une simple demande de remise de disques de chronotachygraphe présentée à titre principal par le salarié devant le Conseil de prud’hommes ne saurait valoir demande de rappel de salaire et interrompre la prescription quinquennale au sens de l’article 2244 du Code civil ;

Qu’en statuant comme elle l’a fait, sans répondre aux conclusions de l’employeur qui faisait valoir que ce n’est que dans des conclusions datées du 3 décembre 2003 qui lui avaient été communiquées le 29 décembre 2003, que le salarié avait, pour la première fois, formalisé sa demande en paiement d’un rappel de salaire, de sorte que toutes les demandes antérieures au 29 décembre 1998 étaient atteintes par la prescription, la Cour d’appel n’a pas donné de base légale à sa décision (Cass. soc., 28 juin 2006, n° 04-44.943).

PRESCRIPTION – Défendeur – Point de départ de la prescription – Demandes reconventionnelles : date de l’action engagée par le demandeur.

Attendu que la Cour d’appel a décidé que les demandes de M. X... tendant à l’attribution de commissions, eu égard à une contestation relative à la base de commissionnement des frais de port pendant la période de travail de février 1988 à juillet 1996, de compléments de salaires d’avril 1991 à juin 1996 et au titre de la privation de treizième mois de novembre 1991 à novembre 1996, étaient éteintes par la prescription quinquennale pour avoir été formées le 7 septembre 2001 ;

Attendu, cependant, que si la Cour d’appel a décidé, à bon droit, que ces demandes relevaient de la prescription quinquennale instituée par l’article L. 143-14 du Code du travail, le cours de cette prescription avait été interrompu jusqu’à ce que le litige trouve sa solution par l’action engagée le 22 janvier 1997 par l’employeur contre son salarié, l’effet interruptif de cette action, dont il n’est pas contesté qu’elle procédait du contrat de travail ayant lié les parties, s’étendant de plein droit aux demandes reconventionnelles de ce dernier dès lors qu’elles procédaient également du même contrat de travail, peu important la date de leur explicitation (Cass. soc., 21 décembre 2006, n° 04-47.426 PBR).

Selon l’article R. 516-8 al. 2 C. trav. et 53 du NCPC, c’est à la date de la saisine du Conseil de prud’hommes que la prescription se trouve interrompue.

1) Arrêt du 28 juin 2006. Il ressort de cet arrêt que l’interruption de la prescription ne vaut qu’à l’égard des chefs de demande compris dans l’introduction d’instance et ne vaut pas pour des demandes ultérieures sans rapport avec les premières. En l’espèce un salarié avait saisi le Conseil de prud’hommes d’une demande de remise de disques chronotachygraphes, le 31 janvier 2001. Puis, dans des conclusions datées du 3 décembre 2003 et communiquées à l’employeur le 29 décembre 2003, le salarié avait formulé des demandes en rappel de salaires.

La Cour d’appel reçoit partiellement le salarié dans ses demandes en déclarant prescrites les demandes antérieures au 31 janvier 1996 ; la Cour d’appel admet donc la recevabilité des demandes en rappel de salaires pour les cinq ans précédant la date d’introduction d’instance.

Mais la Cour de cassation censure la décision en faisant grief au juge du fond de n’avoir pas répondu aux conclusions de l’employeur indiquant que la demande de rappel de salaires ne lui était parvenue que le 29 décembre 2003, de sorte que toutes les demandes antérieures au 29 décembre 1998 étaient atteintes par la prescription.

Cet arrêt confirme les jurisprudences antérieures (15) : pour le demandeur, c’est au moment où les demandes sont exprimées, que l’interruption de prescription est acquise. On ne peut donc déduire d’une demande formulée dans l’acte d’introduction d’instance, telle ou telle autre demande qui en découlerait dès lors qu’elle n’a pas été explicitement exprimée dans cet acte.

Une exception toutefois à cette règle, lorsque la demande nouvelle tend à un seul et même but que la demande initiale. Ainsi une Cour d’appel a été censurée pour ne pas avoir admis que la demande en rappel de salaires formulée tardivement en cours d’instance poursuivait le même but que la demande initiale qui portait sur des dommages-intérêts pour non-respect du maintien du salaire pendant une formation. La prescription quinquennale relative aux salaires avait été interrompue par la demande initiale (16).

(15) Cass. soc., 15 avril 1992, n° 88-45.457, *Bull. civ. V*, n° 278 ; Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-41.411.

(16) Cass. soc., 3 novembre 2005, n° 03-47.131.

Il est donc important, lors de l'introduction d'instance, de bien réfléchir à l'ensemble des demandes, car même si l'on peut présenter des demandes nouvelles tout au long de l'instance, la prescription de ces demandes nouvelles ne sera interrompue qu'à la date de leur formulation devant la juridiction si l'on ne peut montrer que ces demandes nouvelles poursuivent le même but qu'une des demandes initiales (16 bis).

2) Arrêt du 21 décembre 2006 - C'est à une toute autre solution qu'aboutit un arrêt du 21 décembre 2006 à l'égard des demandes introduites par le défendeur dans l'instance qu'on lui oppose. Selon cet arrêt, l'introduction d'instance interrompt la prescription à l'égard des demandes reconventionnelles que pourrait former le défendeur.

Un employeur saisit le Conseil de prud'hommes à l'encontre d'un de ses salariés le 22 janvier 1997 et le salarié, le 6 mars suivant, déclare qu'il forme une demande reconventionnelle. Après plusieurs renvois des débats au fond, les éléments de cette demande n'avaient toutefois été explicités que le 7 septembre 2001 : il s'agissait de demandes portant sur des sommes diverses relatives à la période comprise entre février 1988 et novembre 1996. La Cour d'appel avait alors rejeté ces demandes au motif qu'à la date du 7 septembre 2001, les demandes du salarié étaient éteintes par la prescription quinquennale.

La Cour de cassation censure cette analyse en précisant que « *si la Cour d'appel a décidé, à bon droit, que ces demandes relevaient de la prescription quinquennale instituée par l'article L. 143-14 du Code du travail, le cours de cette prescription avait été interrompu jusqu'à ce que le litige trouve sa solution par l'action engagée le 22 janvier 1997 par l'employeur contre son salarié, l'effet interruptif de cette action, dont il n'est pas contesté qu'elle procédait du contrat de travail ayant lié les parties, s'étendant de plein droit aux demandes reconventionnelles de ce dernier dès lors qu'elles procédaient également du même contrat de travail, peu important la date de leur explicitation* ».

La solution n'est pas nouvelle et a vocation à s'appliquer quelle que soit la qualité du défendeur. Elle avait déjà été retenue dans un cas où le défendeur était également le salarié (17), mais aussi dans un cas où le défendeur était l'employeur (18).

Il faut donc retenir de cet arrêt que la saisine du Conseil de prud'hommes par une partie, vaut interruption de la prescription à l'égard du défendeur, peu important le moment auquel il exprime sa volonté de former des demandes reconventionnelles et celui où il en précise la teneur.

3) En résumé, *quid* de l'interruption de prescription ?

Pour le demandeur, l'interruption de la prescription à la date d'introduction d'instance ne vaut que pour les demandes formées à ce moment-là. Pour les demandes nouvelles l'interruption ne vaudra qu'à la date de ces demandes nouvelles, sauf si les demandes nouvelles poursuivent le même but que les demandes initiales.

Pour le défendeur, l'interruption de prescription de ses demandes reconventionnelles vaut, non pas à la date à laquelle il les a formulées, mais à la date de saisine de la juridiction par le demandeur.

Il reste, dans ce cas, à s'interroger sur la date d'interruption de la prescription pour de nouvelles demandes reconventionnelles formulées par le défendeur en cours d'instance, après avoir exprimé ses premières demandes reconventionnelles :

- Faut-il toujours prendre en compte la date de saisine de la juridiction par le demandeur, ce qui poserait une solution différente de celle applicable au demandeur lui-même entre premières demandes et demandes nouvelles, sauf à supposer que cette solution soit appelée à évoluer ?
- Faut-il considérer la date d'expression de ces nouvelles demandes reconventionnelles, ce qui serait en accord avec la solution admise pour les demandes nouvelles formulées par le demandeur ?

Peut être la Cour de cassation aura-t-elle l'occasion de répondre prochainement à ces interrogations ?

(à suivre)

(16 bis) Au cours d'une récente journée de formation des conseillers prud'hommes lorrains à l'Institut régional du travail de Nancy, ceux-ci ont unanimement critiqué la solution retenue par la Cour de cassation dans son arrêt du 28 juin 2006. Ils constatent dans leur quotidien, que lorsqu'un salarié fait une demande de disques chronotachygraphes, cette demande est toujours formée pour, après analyse, chiffrer une demande en rappel de salaires ou d'heures supplémentaires. Selon eux, la demande en rappel de salaires tendait bien au même but que la demande initiale, l'interruption de la prescription n'aurait donc

pas due être décalée dans le temps. Rappelons, que la Cour de cassation ne rend pas des arrêts de règlement (v. cependant le troisième épisode de notre chronique à paraître), et que les conseillers prud'hommes peuvent résister aux solutions critiquables de la Cour.

(17) Cass. soc., 11 février 2004, n° 01-45.561, *Bull. civ. V*, n° 20 ; *Dr. soc.*, 2004, p. 562, obs. C. Radé.

(18) Cass. soc., 14 décembre 2004, n° 03-46.836, *Bull. civ. V*, n° 332 ; *Dr. soc.*, 2005, p. 328, obs. C. Radé.