

# 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

## Compétence prud'homale

**Compétence matérielle – Différends entre salariés – Litige à l'occasion du contrat de travail – Absence de lien de subordination : indifférent – Compétence prud'homale : oui.**

« Le différend entre les deux musiciens portait sur la redistribution des cachets versés à l'occasion du travail qu'ils exécutaient en commun pour les mêmes employeurs, dans le cadre des contrats de travail individuels conclus avec les organisateurs de spectacle, de sorte que la juridiction prud'homale était compétente pour connaître du litige peu important l'absence de lien de subordination entre les intéressés » (Cass. soc. 18 mars 2008, n° 07-40.835 Bull. n° 67).

### Note.

Un orchestre se produisait à la demande de diverses associations ou collectivités organisatrices de spectacles. Un des musiciens était chargé de signer les engagements et de percevoir les cachets de l'ensemble des artistes, à charge pour lui de les redistribuer (1). Un musicien estimant ne pas avoir reçu l'intégralité des sommes qu'il estimait lui être dues, saisit le Conseil de prud'hommes de diverses demandes à l'encontre du musicien chargé de percevoir les cachets.

Le musicien mis en cause soulève l'exception d'incompétence de la juridiction prud'homale et la Cour d'appel, statuant sur contredit, déclare incompétente la juridiction prud'homale. À l'appui de sa motivation la Cour d'appel énonce que chaque musicien avait un contrat de travail individuel avec les différents organisateurs de spectacle, que le musicien mis en cause était chargé d'assurer le reversement des cachets et qu'il n'était pas démontré qu'il avait sur le musicien demandeur des pouvoirs de contrôle et de direction.

(1) L'arrêt ne nous dit pas si ce salarié était détenteur d'un mandat écrit l'habilitant à signer les contrats et à percevoir la rémunération au nom des autres musiciens ou si ce mandat était implicite. Quoiqu'il en soit la qualité de mandataire est indirectement retenue par la solution de l'arrêt.

La Cour de cassation est d'un tout autre avis et affirme la compétence prud'homale. L'employeur de l'orchestre établissait bien un contrat avec chacun des musiciens salariés et si le versement des cachets se faisait entre les mains de l'un d'eux, cela relevait en l'espèce d'un arrangement entre ces salariés. Le litige ne concernait donc pas l'employeur qui s'était acquitté de l'ensemble de ses obligations. Par contre le litige relevait bien d'un différend entre salariés qui avaient exécuté un travail en commun pour le même employeur, différend portant sur la redistribution de la masse salariale perçue à l'occasion de cette prestation de travail. Dans cette affaire il s'agissait tout simplement de faire application de l'article L. 511-1 al. 4 du Code du travail, article selon lequel « *leur missions [des conseils de prud'hommes] comme conciliateurs et comme juges s'applique également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail* » (L. 1411-3 nouv. (2)). Certes, les litiges entre salariés sont rares devant le Conseil de prud'hommes, mais l'article L. 511-1 du Code du travail est on ne peut plus clair pour écarter l'exception d'incompétence..

(2) Dans sa nouvelle rédaction le texte est ainsi libellé « *Le Conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail* ».

**Compétence matérielle – Auteur salarié – Litige à l'occasion du contrat de travail – Droits de propriété intellectuelle – Compétence prud'homale : oui.**

La Cour d'appel, ayant constaté que la contestation portant sur les droits de propriété intellectuelle qui opposait le photographe à son employeur était née à l'occasion du contrat de travail, a exactement décidé que le Conseil de prud'hommes était compétent pour en connaître, fût-elle fondée sur le Code de la propriété intellectuelle (Cass. soc. 21 mai 2008, n° 07-15.462 Bull. n° 112)

### Note.

Un photographe salarié (3) de la société Agence Sipa Press, reproche à son employeur des actes de

contrefaçons de ses photographies. S'appuyant sur les articles L. 111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle, il assigne son employeur devant le Tribunal

(3) Qui relève du statut des journalistes professionnels visé aux articles L. 7111-1 s. C. trav.

de grande instance en paiement de dommages et intérêts. Le TGI s'étant déclaré incompétent, le salarié forme alors un contredit. La Cour d'appel rejette le contredit et renvoie l'affaire devant le Conseil de prud'hommes.

À l'appui de son pourvoi, le salarié soutient, d'une part, que « l'existence d'un contrat de travail conclu par l'auteur d'une œuvre de l'esprit n'emporte aucune dérogation à la jouissance de ses droits de propriété intellectuelle » et, d'autre part, que « l'indépendance instaurée par la loi entre le contrat de travail et la jouissance des droits de propriété intellectuelle exclut que le litige opposant l'auteur d'une œuvre de l'esprit à son employeur et qui porte, non pas sur la conclusion ou l'exécution du contrat de travail, mais sur l'exploitation de ses droits de propriété incorporelle, relève de la compétence du conseil des prud'hommes ».

La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif que « la contestation portant sur les droits de propriété intellectuelle qui opposait le photographe à son employeur était née à l'occasion du contrat de travail », peu important que la contestation soit « fondée sur le Code de la propriété intellectuelle ». L'argument déterminant de la Cour de cassation réside dans le fait que la contestation « est née à l'occasion du contrat de travail ». Cela suffit pour elle, en application de l'article L. 1411-1 du Code du travail (4), pour que le Conseil de prud'hommes soit nécessairement compétent (5).

La circonstance selon laquelle les règles propres à trancher le litige relève d'un Code autre que le Code du travail est inopérante, dès lors que le juge compétent tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables (6) et ce, quelle que soit l'origine de ces

règles (7). L'origine du litige étant le contrat de travail, le TGI ne pouvait être désigné comme juridiction compétente bien que certains auteurs s'interrogent sur ce point (8).

A l'appui du traitement de ce litige on peut rappeler que le second alinéa de l'article L. 7113-2 du Code du travail précise que les parutions d'œuvres de journalistes dans plus d'un journal ou périodique doivent faire l'objet d'une convention expresse précisant les conditions dans lesquelles la reproduction est autorisée. En l'espèce, faute d'une telle convention, le salarié a toutes les chances d'obtenir devant la juridiction prud'homale compétente des dommages et intérêts pour publication de ses photos sans son accord.

On peut signaler encore, qu'en application des règles propres de compétence attribuées aux juridictions, d'autres juridictions que le Conseil de prud'hommes peuvent être amenées à statuer indirectement sur des règles propres au droit du travail pour régler le litige dont elles sont saisies et pour lequel elles ont une compétence propre : par exemple le juge pénal peut être amené à se prononcer sur la reconnaissance d'une modification du contrat de travail d'un salarié investi d'un mandat pour retenir l'infraction de délit d'entrave (9) ou à reconnaître le lien de subordination pour établir l'abus de confiance (10) ; par exemple encore le Tribunal de grande instance peut se prononcer sur l'existence d'un contrat de travail entre un salarié porté et l'entreprise de portage salarial pour décider que l'Assedic doit prendre en charge ce salarié privé d'emploi (11).

(4) Le Conseil de prud'hommes règle 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. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

(5) Le contrat de travail ne pourrait en décider autrement dès lors que les clauses attributives de juridiction sont prohibées (art. L. 1221-5 C. trav.).

(6) Art. 12 al. 1 CPC.

(7) Ce qui renforce l'exigence de formation des conseillers prud'hommes qui doit largement déborder le strict cadre du Code du travail.

(8) V. par exemple les observations de C. Caron (*JCP E* 2008, 1969) au sujet de l'incertitude quant à la compétence exclusive du TGI résultant du troisième alinéa de l'article L. 331-1 C. prop. Intel.

(9) Cass. crim. 6 janvier 2004, n° 03-80.297, *TPS* juin 2004, comm. 215.

(10) Cass. crim., 27 septembre 2006, n° 05-40-208 P ; *JCP S* 2006, 1945, note J.-F. Cesaro.

(11) TGI Paris, 18 mars 2008, RG n° 06/08817 Christian et a. / Assedic de Paris, *JSL* n° 234-3, note O. Rault & Z. Kéfir

## Compétence matérielle – Obligations accessoires au contrat de travail – Pacte d'actionnaires – Droits liés au mode de rupture du contrat – Compétence prud'homale : non... oui ?

**Le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour statuer sur les conditions de mise en œuvre d'un pacte d'actionnaire qui ne constitue pas un accessoire au contrat de travail** (Cass. soc., 18 octobre 2007, n° 06-45.331, Bull. civ. V, n° 165).

**La demande en paiement de dommages-intérêts d'un salarié en réparation du préjudice causé par les conditions particulières de cession de ses actions en raison de la perte de sa qualité de salarié du fait de son licenciement constitue un différend né à l'occasion du contrat de travail** (Cass. soc. 9 juillet 2008, n° 06-45.800 Bull. civ. V, n° 150).

### Note.

Dans les deux affaires rapportées, le salarié à l'origine de l'instance était devenu actionnaire de l'entreprise et le

pacte d'actionnaires prévoyait en cas de licenciement d'un salarié la cession immédiate de ses actions à un certain prix. Chacun des salariés ayant été licencié, ils

agissaient en réparation du préjudice causé par une rupture sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'en réparation du préjudice causé par les conditions particulières de cession de leurs actions en raison de la perte de leur qualité de salarié du fait de leur licenciement.

Dans l'arrêt du 18 octobre 2007, le pacte d'actionnaires prévoyait que lors de la mise en œuvre de la levée d'option par les investisseurs, le prix de vente des actions variait selon que la cessation du contrat de travail procédait d'un licenciement ou d'une démission ; le prix de vente étant à l'évidence inférieur en cas de licenciement. Le salarié ayant été licencié et contestant la cause réelle et sérieuse de la rupture entendait obtenir, outre la réparation pour rupture injustifiée, la réparation du préjudice subi pour avoir été ainsi contraint à céder ses actions à un prix minoré. La Cour d'appel avait retenu la compétence prud'homale sur cette question, dès lors que le prix de vente des actions variait selon que la cessation du contrat procédait d'un licenciement ou d'une démission. La Cour de cassation censure cette décision au visa de l'article L. 511-1 du Code du travail (L. 1411-1 nouv.) et valide le jugement du Conseil de prud'hommes qui avait écarté sa compétence au profit du Tribunal de commerce. Elle énonce que « *le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour statuer sur les conditions de mise en œuvre d'un pacte d'actionnaire qui ne constitue pas un accessoire au contrat de travail* ». La Cour de cassation ne retient donc pas ici l'origine du litige, c'est à dire le contrat de travail dans sa phase de rupture, pour décider que « *la mise en œuvre d'un pacte d'actionnaire ne constitue pas un accessoire au contrat de travail* ».

Dans la seconde affaire, du 9 juillet 2008 (12), le pacte d'actionnaires prévoyait, en cas de licenciement du salarié actionnaire, la cession immédiate de ses actions à un prix déterminé annuellement par la majorité des actionnaires ; de même que dans l'affaire précédente, la décision de rupture de l'employeur a des conséquences non négligeables sur le prix de vente des actions du salarié, salarié qui entend légitimement obtenir réparation pour une vente forcée à un prix minoré. Contre toute attente, la Cour de cassation prend une option opposée à celle adoptée dans son arrêt du 18 octobre 2007 ; toujours au visa de l'article L. 511-1 du Code du travail (L. 1411-1 nouv.), elle décide que « *la*

*demande en paiement de dommages-intérêts d'un salarié en réparation du préjudice causé par les conditions particulières de cession de ses actions en raison de la perte de sa qualité de salarié du fait de son licenciement constitue un différend né à l'occasion du contrat de travail* ».

Ce revirement d'analyse est à l'évidence plus conforme à l'esprit de l'article L. 511-1 du Code du travail (L. 1411-1 nouv.). Le prix de vente des actions étant conditionné par la nature de la rupture, c'est donc bien un événement intervenant à l'occasion du contrat de travail qui commande ce prix de vente et non un événement relatif à la qualité d'actionnaire du salarié. Il semble donc des plus logiques d'affirmer la compétence du juge prud'homal pour statuer sur toutes les conséquences qu'entraînent la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, au cas où cette rupture s'avèrerait sans cause réelle et sérieuse.

Les modalités du pacte d'actionnaires ne sont pas ici en cause et le Conseil de prud'hommes ne serait d'ailleurs pas compétent pour en connaître ; seules sont en cause les conséquences d'une décision de l'employeur sur la mise en œuvre des conditions inscrites dans ce pacte d'actionnaires. Dès lors que la rupture à l'initiative de l'employeur a des conséquences dommageables en terme de réalisation des actions, le Conseil de prud'hommes est bien saisi d'un différend qui s'est élevé à l'occasion du contrat de travail et doit donc se prononcer sur la réparation du préjudice subi dans le cas où la rupture ne reposerait pas sur une cause réelle et sérieuse.

Dans l'affaire ayant conduit à l'arrêt du 18 octobre 2007, on ne sait pas si le salarié a obtenu des dommages et intérêts devant le tribunal de commerce reconnu compétent, il faut cependant l'espérer dès lors que son licenciement avait été reconnu sans cause réelle et sérieuse. Par contre, dans l'arrêt du 9 juillet 2008, si le renvoi devant la Cour d'appel de Nancy est à approuver en ce qu'il retient la compétence prud'homale (13), il y a cependant peu de chance qu'il aboutisse à une réparation du préjudice subi dès lors qu'il est acquis que la Cour de cassation valide la décision des premiers juges qui ont admis la faute grave imputée au salarié.

(12) Seul le troisième moyen nous intéressera ici.

(13) V. également Cass. soc. 13 février 2008, n° 06-44.222 dans lequel, la Cour de cassation admet la compétence prud'homale pour des demandes de dommages et intérêts au titre du préjudice subi par le salarié né de l'impossibilité, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, de lever les options de souscription d'actions.

**Compétence matérielle – Obligations accessoires au contrat de travail – Option donnant droit à une souscription d'action – Salarié devenu actionnaire – Litige lié à la diminution des dividendes – Compétence prud'homale : non.**

**« Si l'attribution par l'employeur à un salarié d'une option donnant droit à une souscription d'actions constitue un accessoire du contrat de travail dont la connaissance relève du Conseil de prud'hommes, les différends pouvant ensuite s'élever dans les relations entre la société et le salarié devenu actionnaire, indépendamment des conditions d'acquisition de ses actions, sont de la compétence de la juridiction commerciale »** (Cass. soc. 16 septembre 2008, n° 07-20.444 Bull. n° 161).

**Note.**

Cette affaire pose une situation différente de celle des deux arrêts précédents (14). Un salarié employé par une société entre novembre 1991 et juin 2000 a bénéficié des plans de souscription d'actions accordés aux salariés. Au cours des années 2000 à 2003, il a cédé les actions acquises à ce titre. Estimant que la société avait irrégulièrement minoré ses bénéfices et provoqué une diminution du montant des dividendes distribués et la dévalorisation du prix de l'action, il a saisi le tribunal de commerce de demandes tendant à l'allocation de dommages-intérêts et aux fins d'ordonner la publication des comptes sociaux.

La société soulève alors une exception d'incompétence au profit du Conseil de prud'hommes. Le Tribunal de commerce rejette cette exception d'incompétence et la société forme un contredit contre cette décision. La Cour d'appel fait droit au contredit au motif *« que, sous couvert d'une contestation de la régularité des comptes, l'intéressé discute en réalité un élément contractuel de sa rémunération, en reprochant à son ancien employeur une violation des conditions d'exécution du plan de souscription d'actions »*.

Au visa de l'article L. 511-1 (L. 1411-1 nouv.) La Cour de cassation reçoit le salarié dans son pourvoi et écarte la compétence prud'homale au profit du tribunal de commerce. À l'appui de cette censure la Cour de

cassation énonce tout d'abord que *« si l'attribution par l'employeur à un salarié d'une option donnant droit à une souscription d'actions constitue un accessoire du contrat de travail dont la connaissance relève du Conseil de prud'hommes, les différends pouvant ensuite s'élever dans les relations entre la société et le salarié devenu actionnaire, indépendamment des conditions d'acquisition de ses actions, sont de la compétence de la juridiction commerciale »*. Or, au cas d'espèce *« les demandes de l'intéressé avaient pour cause l'établissement irrégulier des comptes de la société et tendaient à obtenir, d'une part, l'indemnisation du préjudice résultant de la diminution des dividendes et de la dévalorisation de l'action et, d'autre part, la publication de comptes rectifiés, de sorte que le litige né après la rupture du contrat de travail, n'avait aucun lien avec lui »* ; la Cour d'appel ne pouvait donc sans méconnaître les textes susvisés retenir la compétence prud'homale.

Il est en effet clair que dans cette affaire l'ex-salarié n'avait aucun grief envers son ex-employeur relativement au bénéfice des différents plans d'options de souscription d'action et que ses griefs ne s'adressaient qu'à la société en ce qu'elle aurait vis-à-vis de l'actionnaire *« irrégulièrement minoré ses bénéfices et provoqué une diminution du montant des dividendes distribués et la dévalorisation du prix de l'action »*. Le litige qui ne s'élevait pas à l'occasion du contrat de travail ne pouvait donc être attribué au Conseil de prud'hommes.

(14) Cass. soc., 18 octobre 2007 et Cass. soc. 9 juillet 2008.

**Compétence matérielle – Obligations accessoires au contrat de travail – Effets post rupture – Compétence prud'homale : oui.**

**Compétence matérielle – Tiers au litige – Indivisibilité des demandes – Compétence prud'homale : oui.**

**« Même si la SICAE de l'Aisne n'était plus l'employeur de M. X... depuis 1998, l'avantage en nature qu'il revendiquait, à savoir un tarif préférentiel prévu par le statut dont il relevait lorsqu'il était salarié de la SICAE, a son origine et sa cause dans le contrat de travail qui le liait à la SICAE (...) »**

**La juridiction prud'homale est donc compétente, même à l'égard des sociétés EDF et GDF en raison de l'indivisibilité des demandes, dont l'exécution, s'il y est fait droit, relève, à la fois, des services gérant les avantages en nature et des services assurant la mise en place de ces avantages »** (CA Amiens, 24 septembre 2008, n° 08-00653).

**Note.**

Un salarié de la Société d'intérêt collectif agricole d'électricité de l'Aisne (SICAE) fait l'objet d'une mise à la retraite d'office le 4 septembre 1998, mesure

équivalente à celle du licenciement pour faute grave de droit commun.

Il perd alors le bénéfice du tarif préférentiel sur la consommation d'électricité dont il bénéficiait depuis

son embauche en tant que salarié de la branche des Industries électriques et gazières (IEG). Il fait valoir ses droits à pension au cours de l'année 2005 et demande alors à continuer de bénéficier du tarif préférentiel en application de l'article 28 du statut des IEG qui prévoit que « *les avantages dits en nature sont maintenus aux agents en situation d'inactivité (pensionné)* ».

Mais la SICAE de l'Aisne refuse de faire droit à cette demande ce qui conduit le salarié à saisir le Conseil de prud'hommes de Soissons le 4 juillet 2007. Il assigne la SICAE mais également les sociétés EDF et GDF en tant que sociétés assurant la gestion des avantages en nature des personnels retraités.

Contre toute attente, le juge prud'homal se déclare incompétent. Bien que rappelant lui-même dans son jugement « *qu'en application de l'article L. 511-1 du Code du travail [L. 1411-1 nouv.] le Conseil de prud'hommes juge les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail* » le conseil décide que le salarié ayant fait l'objet d'une mise à la retraite d'office pour motif disciplinaire, il n'est, de ce fait, « *plus lié par un contrat de travail à la SICAE et que tout litige postérieur à cette date ne peut être soumis à la compétence du Conseil de prud'hommes* » (15) (souhaitons que cette formulation ait malencontreusement échappée au juge, car sinon on pourrait croire que devant le Conseil de prud'hommes de Soissons, seuls les salariés en activité sont recevables dans leur action).

Le salarié forme alors un contredit de compétence devant la Cour d'appel d'Amiens. Cet arrêt de contredit traite deux questions : celle de la compétence prud'homale sur des demandes formées après la rupture du contrat (I) et celle de la mise en cause de tiers lorsqu'ils sont concernés par l'exécution des demandes (II). On regrettera pour conclure que la Cour d'appel n'ait pas pris la décision d'évoquer l'affaire (III).

#### *I) Sur la compétence prud'homale*

Devant la Cour d'appel la SICAE réitère l'argument selon lequel le demandeur n'est plus salarié de l'entreprise et les sociétés EDF et GDF réitèrent l'argument selon lequel elles n'ont jamais été l'employeur du demandeur.

La Cour d'appel rappelle que la compétence prud'homale concerne les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail de droit privé qui lie ou a lié employeurs et salariés. Elle précise que la cessation du contrat peut comporter des obligations particulières qui entrent en vigueur postérieurement à la rupture dudit contrat et que la juridiction prud'homale reste compétente pour

connaître du litige relatif à l'exécution de ces obligations. C'est le cas pour le litige objet du contredit dès lors que le droit à un tarif préférentiel pour les salariés retraités trouve son origine et sa cause dans le contrat de travail qui liait le salarié à la SICAE. Le litige a donc bien pour origine le contrat de travail dans ses effets postérieurs à la rupture.

D'une manière générale, tout litige relatif à un avantage complémentaire et accessoire du contrat de travail ayant lié le salarié à son employeur relève de la compétence prud'homale (16).

#### *II) Sur la mise en cause de tiers*

La Cour d'appel retient également la compétence prud'homale vis-à-vis des sociétés EDF et GDF, en raison de l'indivisibilité des demandes. En effet l'exécution des demandes d'application du tarif préférentiel, formulées par l'ancien salarié de la SICAE relève, à la fois, des services gérant les avantages en nature et des services assurant la mise en place de ces avantages. L'attrait des sociétés EDF et GDF devant la juridiction prud'homale n'a d'autre but, dans la présente affaire, que de leur rendre opposable la décision en vue de son exécution.

La Cour d'appel reçoit donc le salarié en son contredit et, déclarant le Conseil de prud'hommes compétent pour connaître du litige, elle renvoie l'affaire devant le conseil de Soissons pour qu'il statue sur le fond.

#### *III) Sur le renvoi devant le Conseil de prud'hommes*

L'article 89 CPC permet à la Cour d'appel, lorsqu'elle est juridiction d'appel relativement à la juridiction qu'elle estime compétente, d'évoquer le fond de l'affaire. Cette solution est ouverte si la Cour d'appel estime de bonne justice de donner à l'affaire une solution définitive après avoir ordonné, le cas échéant, une mesure d'instruction.

Que faut-il alors privilégier ? Donner rapidement à l'affaire une solution définitive (évocation par la Cour d'appel) ou accorder aux parties leur droit à un double degré de juridiction (renvoi devant la juridiction compétente) ? L'évocation de l'affaire aurait dû, selon nous, être adoptée dans l'arrêt rapporté. Cela aurait eu l'avantage d'agir sur le délai de traitement de l'affaire ; en effet, ce délai s'est trouvé allongé du fait d'une déficience flagrante du Conseil de prud'hommes ayant conduit au contredit et il a toute les chances d'être à nouveau allongé par un appel relativement à la décision du Conseil de prud'hommes à intervenir sur renvoi après contredit.

**Daniel Boulmier**

(15) CPH Soissons, 24 janvier 2008, RG n° 07/00122.

(16) À propos d'un contrat d'assurance souscrit par l'employeur v. Cass. soc., 19 janvier 1999, n° 96-44.688, *Bull. civ.* V, n° 34 ; *Dr. Soc.* 1999, p. 315, obs. P. Langlois.