

CONSEIL DE PRUD'HOMMES – Bureau de conciliation – Pouvoirs – Production de pièces – Procès équitable – Egal accès aux moyens de preuve – Office du juge – Secret médical – Portée.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ORLÉANS (Conciliation - Départage) 2 avril 2010

F. contre Association Sociale des Déficients Moteurs La Couronnerie

EXPOSE DU LITIGE :

Mme F. a été employée par l'Association Sociale des Déficients Moteurs La Couronnerie (ci-après dénommée l'ASDM La Couronnerie) en qualité d'infirmière en contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} septembre 1996.

Par lettre du 1^{er} avril 2009, Mme F. était licenciée pour faute.

Le 1^{er} décembre 2009, Mme F. a saisi le Conseil de prud'hommes d'Orléans aux fins de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement.

Les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation le 3 février 2010. Le bureau de conciliation s'est déclaré en partage de voix sur les demandes provisoires et a renvoyé l'affaire à l'audience du 29 mars 2010 sous la présidence du juge départiteur.

A cette audience, Mme F. demande au Conseil de :

- ordonner à l'ASDM La Couronnerie de produire aux débats les "cahiers de transmissions" remplis par les infirmières du CPERM et de l'IME pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 30 juin 2009 sous astreinte de 70 euros par jour de retard dans les trente jours suivant l'ordonnance à intervenir,

- réserver la compétence du Conseil de prud'hommes pour liquider l'astreinte.

Mme F. explique qu'il appartient aux conseillers participant au bureau de conciliation d'avoir une participation active en vue de la recherche de la vérité en ordonnant éventuellement toute mesure d'instruction utile ; que l'affaire doit être renvoyée devant le bureau de jugement lorsqu'elle est en état d'être jugée.

Mme F. indique que le cahier de transmissions mentionne les actes réalisés par les salariés et les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur mission ainsi que les incidents liés aux soins des patients ; que son licenciement repose sur une prétendue politique de "tolérance zéro" au sein des établissements de l'ASDM La Couronnerie ; que seule l'analyse de ces cahiers est de nature à éclairer la juridiction sur l'existence de cette politique ; que le secret médical n'est pas opposable aux nécessités de la défense ; que les cahiers de transmissions ne comportent pas d'informations ignorées de la salariée ; que tant les conseils des parties que les membres du Conseil de prud'hommes sont soumis au secret professionnel ; que les droits de la défense ne sauraient être mis en échec par les règles de secret professionnel ; que Mme F. ne s'oppose pas à une éventuelle cancellation des informations personnelles.

En défense, l'ASDM La Couronnerie s'oppose à la demande de communication de pièces au motif que le juge forge sa conviction au regard des pièces versées aux débats et ce n'est que lorsqu'il les estime insuffisantes qu'il peut ordonner la production de pièces complémentaires ; que les cahiers de transmissions mentionnent les noms des patients, les prescriptions médicales, les pathologies et d'autres renseignements relatifs au dossier médical ; que ces informations à caractère personnel sont couvertes par le secret professionnel dont la violation est réprimée par l'article 22613 du Code pénal ; qu'aux termes de l'article L. 1110-4 du Code de la santé publique, toute personne prise en charge par un professionnel de la santé a droit au respect de sa vie privée et au respect des informations le concernant ; que cette disposition interdit toute communication des cahiers de transmission, de même que l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

SUR QUOI,

Attendu qu'aux termes de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales : "Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement (..) par un tribunal indépendant et impartial" ;

Attendu que les exigences d'un procès équitable nécessitent que chaque partie dispose de l'égalité des armes ; que la Cour européenne des droits de l'Homme a ainsi pu édicter comme règle que "le droit à un procès équitable implique que toute partie à une action civile et a fortiori à une action pénale, doit avoir une possibilité raisonnable d'exposer sa cause au tribunal dans des conditions qui ne la désavantagent pas d'une manière appréciable par rapport à la partie adverse" (affaire *Szwabowicz c. Suède*, 30 juin 1959) ;

Attendu que "le principe du respect des droits de la défense constitue un des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République réaffirmé par le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère le Préambule de la Constitution de 1958" (Conseil constitutionnel, décision 89-260 du 28 juillet 1989) ;

Attendu que le droit à un procès équitable s'entend non seulement du déroulement procédural du procès, mais également de la préparation de celui-ci notamment quant au rassemblement des pièces nécessaires au succès d'une prétention ;

Attendu qu'il découle de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et du principe de l'égalité des armes, que les parties doivent disposer de l'égal accès aux moyens de preuve ; que cette égalité, afin de ne pas être purement théorique par l'affirmation de droits garantis par le Code de procédure civile, nécessite pour préserver son effectivité que le juge assure lui-même cette égalité tant dans la préparation du procès qu'au cours de son déroulement ;

Que l'impartialité du juge au sens de l'article 6 ne signifie pas que celui-ci doit se limiter à un rôle passif de réception des pièces qui lui sont soumises dès lors que les parties ne disposent pas de l'égalité d'accès aux moyens de preuve ;

Attendu qu'il y a lieu de rappeler que les litiges entre employeurs et salariés se déroulent soit au cours de l'exécution du contrat de travail alors que ces derniers se trouvent sous un lien de subordination avec leur employeur, soit après la rupture du contrat de travail lorsque le salarié ne peut plus accéder aux documents relevant de sa profession afin de rapporter devant la juridiction prud'homale la preuve de ses allégations ;

Qu'en raison de cet état de fait, les salariés se trouvent dans une situation désavantageuse par rapport à l'employeur au regard de l'accès aux moyens de preuve des faits soumis à la juridiction ; que cette situation appelle un devoir de vigilance du juge quant au respect de l'égalité des armes dont il peut assurer l'effectivité notamment en ordonnant à une partie la production des pièces nécessaires à l'exercice des droits de la partie adverse et à la préparation du procès ; que le respect de l'égalité des armes participe de la recherche de la manifestation de la vérité qui doit être l'un des objectifs de la mission du juge ;

Que la mise en état active des affaires est de nature à permettre de les juger dans un délai raisonnable, dès lors que la production des pièces utiles à la solution du litige est anticipée par les parties et la juridiction ;

Attendu que le rôle actif du juge prud'homal est consacré par le Code du travail notamment au stade de la conciliation devant le juge prud'homal ;

Qu'ainsi, l'article R.1454-1 dispose qu'*"afin de mettre l'affaire en état d'être jugée, le bureau de conciliation ou le bureau de jugement peut, par une décision non susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers-rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au conseil de prud'hommes pour statuer"* ;

Que l'article R. 1454-3 mentionne les pouvoirs étendus du conseiller-rapporteur afin d'obtenir les éléments nécessaires à la solution du litige ; qu'il peut notamment mettre les parties en demeure *"de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le Conseil de prud'hommes"*, et le bureau de jugement peut tirer toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus ; qu'il est également prévu que le conseiller-rapporteur peut *"pour la manifestation de la vérité, auditionner toute personne et procéder ou faire procéder à toutes mesures d'instruction"* ;

Qu'aux termes de l'article R. 1454-17, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement lorsque les parties sont présentes ou représentées *"et que l'affaire est en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers-rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction ne soient nécessaires"* ;

Que ces dispositions démontrent que le juge prud'homal a la mission de participer à la mise en état des affaires en vue de la manifestation de la vérité, ce qui exige la prise en compte des difficultés des parties à obtenir des pièces nécessaires au succès de leurs prétentions ;

Attendu qu'en l'espèce, Mme F., qui a fait l'objet d'un licenciement pour faute, sollicite du bureau de conciliation qu'il soit ordonné à l'ASDM La Couronnerie de produire des pièces qu'elle estime nécessaires à la préparation du procès ;

Attendu que l'article R. 1454-14 dispose que le bureau de conciliation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner :

1) La délivrance, le cas échéant sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;

2) Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :

a) le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions,

b) le versement de provisions sur les indemnités de congés-payés, de préavis et de licenciement,

c) le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'incapacité médicale consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14,

d) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;

3) Toutes mesures d'instruction, même d'office ;

4) Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Attendu que s'il appartient à l'employeur de démontrer la réalité des fautes imputées au salarié, celui-ci dispose du droit de rapporter des éléments propres à éclairer la juridiction tant sur le caractère prétendument fautif des faits reprochés ou le caractère discriminatoire de la décision prise que sur le fonctionnement de l'entreprise qui peut avoir une incidence sur l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu que Mme F. a été licenciée en raison d'erreurs commises dans la prise en charge des patients de l'établissement et que "le zéro défaut" est une obligation essentielle ;

Attendu qu'il s'avère que la communication des cahiers de transmissions mentionnant les incidents et les directives entre les membres du personnel est de nature à pouvoir éclairer la juridiction tant sur le caractère prétendu ou non des erreurs de prise en charge des patients au sein de l'établissement que sur le degré de tolérance de ces erreurs par l'employeur ; qu'il s'agit donc d'une pièce essentielle à la solution du litige afin d'apprécier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'il ne saurait être attendu le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement, comme le sollicite l'ASDM La Couronnerie, afin de voir si cette pièce allait être produite, dans la mesure où le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement doit en principe se faire lorsqu'elle se trouve en état d'être jugée et qu'en application des principes précédemment rappelés, la juridiction doit participer à la recherche de la manifestation de la vérité ;

Attendu qu'il convient de rappeler qu'il ne peut exister de violation du secret médical lorsque la communication d'une pièce qui y est soumise est ordonnée par décision de justice ;

Qu'en outre, le moyen de l'ASDM La Couronnerie tiré du secret médical est inopérant en l'espèce dans la mesure où ce secret était partagé par Mme F. qui était infirmière au sein de ses établissements ; que tant le conseil de Mme F. que les membres de la juridiction sont soumis au secret professionnel ;

Qu'en toute hypothèse la nécessaire protection du secret médical ne peut avoir pour effet d'assurer à une partie un avantage au détriment de la partie adverse qui ne pourrait le surmonter à l'aide d'autres moyens de preuve ;

Qu'en l'espèce, le litige se situe au sein d'établissements de santé ; qu'opposer le secret médical à la salariée qui souhaite apporter des éléments à la juridiction sur la nature des faits reprochés conduit à octroyer à l'employeur un avantage démesuré au détriment de la salariée dans la mesure où la cause du licenciement repose sur la prise en charge médicale des patients et, partant, rompt l'égalité des armes qui doit présider à un procès équitable ; que la protection des droits de la défense et la nécessité d'assurer un procès équitable ne peut en l'espèce que primer sur les règles relatives au secret médical ;

Attendu qu'au regard de ces éléments, il y a lieu de faire droit à la demande de communication de pièces formée par Mme F. et d'assortir l'injonction d'une astreinte provisoire de 50 euros par jour de retard à l'issue d'un délai de trente jours à compter de la notification de la présente décision dont l'ASDM La Couronnerie disposera pour s'exécuter spontanément, et ce dans la limite de 5 000 euros ; que le Conseil se réservera la liquidation de l'astreinte s'il y a lieu ;

Attendu qu'il y a lieu de constater la non-conciliation des parties et de renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement ;

PAR CES MOTIFS :

Vu l'article R. 1454-14 du Code du travail,

Ordonne à l'Association Sociale des Déficiants Moteurs La Couronnerie de communiquer à Mme F. et de produire aux débats les cahiers de transmissions remplis par le personnel du CPERM et de IME pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 30 juin 2009,

Assortit cette injonction d'une astreinte provisoire de 50 euros par jour de retard, à l'issue d'un délai de trente jours à compter de la notification de la présente décision, dans la limite de 5 000 euros,

Se réserve la liquidation de l'astreinte, s'il y a lieu.

(M. Sousa, prés. – M^{es} Riandey, Le Métayer, av.)

Note.

Cette décision de Bureau de conciliation présente un grand intérêt car elle met en exergue le principe du juge actif.

En s'appuyant, en premier lieu, sur le premier alinéa de l'article R. 1454-17 du Code du travail qui énonce : « *En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire est en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers-rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction soient nécessaires* ». Egalement sur l'article R. 1454-14 Code du travail qui fixe les pouvoirs du bureau de conciliation.

Le principe du juge actif est l'une des conditions indispensables pour satisfaire à l'exigence de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales duquel découle aussi le principe de l'égalité des armes (1).

Cette décision apporte un éclairage pédagogique sur la portée de cet article qui n'est pas cantonné au seul déroulement procédural du procès, mais implique de plus une préparation en vue du rassemblement de pièces pour que les parties puissent disposer d'un égal accès aux moyens de preuves (2).

Respecter l'impartialité ne signifie point que le juge doive se limiter à un rôle passif de réception des pièces et accepter ainsi que le Bureau de conciliation serve de simple chambre d'enregistrement (ci-dessus).

La mise en état active des affaires, dès le Bureau de conciliation, permet un raccourcissement procédural, ce qui est la moindre des choses dans un système qui trop souvent licencie d'abord et indemnise ensuite... Cette caractéristique est certainement l'une des insuffisances de fond majeures du droit du travail.

La formation de départage a su bien mettre en évidence le cercle vicieux auquel sont généralement soumis les salariés : « *les litiges entre employeurs et salariés se déroulent soit au cours de l'exécution du contrat de travail alors que ces derniers se trouvent sous un lien de subordination avec leur employeur, soit après la rupture du contrat de travail lorsque le salarié ne peut plus accéder aux documents relevant de sa profession...* ». Par ailleurs, le Conseil appelle au devoir de vigilance pour essayer de rétablir un certain équilibre judiciaire entre les deux parties.

Pour terminer, le fait que le juge départiteur soit sorti du cadre traditionnel du Code du travail pour se référer à une disposition européenne facilite la prise de conscience que ce qui est en jeu n'est pas seulement une application ou non du Code du travail, mais aussi la mise en effectivité de valeurs morales telles que l'équité et l'égalité sociale.

Jean-Marc Saglier, *Conseiller prud'homme*

(1) V. M.-F. Lebon-Blanchard, Dr. Ouv. 2010 p.195, et les nombreuses décisions citées.

(2) v. les actes du colloque du SAF : *L'audience initiale : Le bureau de conciliation au cœur des droits de la défense du salarié*, Dr. Ouv. juin 2006, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>.