

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES** Bureau de conciliation – Pouvoirs (deux espèces) – Désignation de conseillers rapporteurs (première espèce) – Licenciement pour faute grave – Charge de preuve reposant sur l'employeur – Inversion du calendrier de communication des pièces (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR D'APPEL DE CHAMBERY (Ch. Soc.) 15 mai 2012

**Société Laitière des Hauts de Savoie** contre **D.**

..... M. D. a été engagé par la SA Société Laitière des Hauts  
..... de Savoie le 19 juin 1995, en qualité de conducteur de machines.  
..... Il était membre élu des institutions représentatives du personnel

..... et à ce titre salarié protégé.  
..... Le 29 juillet 2011, après un entretien avec son employeur, il a  
..... rédigé une lettre manuscrite de démission reproduite *in extenso*

ci-dessous

*Monsieur le Directeur,*

*Suite à notre entretien de ce jour et pour les raisons d'ordre familiales que je vous ai expliquées, je vous demande de bien vouloir accepter ma démission immédiate du poste que j'occupe au sein de votre société en me dispensant d'exécuter mon préavis légal sans bien entendu le rémunérer. Je reconnais par la présente avoir été informé du dispositif de maintien des garanties prévoyance et santé, mais je renonce expressément et de manière définitive à ce droit.*

*Je vous demande également de bien vouloir faire suivre mon solde de tout compte à mon adresse et je m'engage à vous retourner dûment contresignés les documents relatifs à mon départ vous revenant.*

*Je vous remercie par avance de la suite positive que vous voudrez bien donner à ma demande.*

*Veillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sincères salutations.*

Cette lettre a été immédiatement remise en mains propres à l'employeur, qui le même jour en a accusé réception par une lettre dactylographiée, également remise en mains propres à M. D.

Le 5 septembre 2011, l'inspection du travail adressait à la SA Société Laitière des Hauts de Savoie, un courrier dont il ressort que, le 1<sup>er</sup> août 2011, elle avait été alertée par le conseil de M. D. de la saisine de la juridiction prud'homale, celui-ci ayant été "contraint à la démission" après présentation de photographies prises par une caméra du système de vidéosurveillance installée dans l'entreprise, prouvant qu'il s'était rendu coupable d'un vol de produits.

Le 9 août 2011, les élus du comité d'entreprise ayant constaté l'existence d'un tel système de vidéosurveillance, questionnaient la SA Société Laitière des Hauts de Savoie sur les conditions de son installation, sans information et consultation préalables, et en demandaient le retrait.

La société leur répondait qu'aucun système de cette nature n'avait jamais été installé.

Lors de la réunion du comité d'entreprise du 22 septembre 2011, la démission de M. D. a été évoquée, les élus se posant notamment des questions sur :

- les circonstances de temps dans lesquelles elle était intervenue, la direction étant venue chercher le salarié à son poste de travail à 8 heures 30 et celui-ci ayant quitté l'entreprise à 9 heures, circonstances confirmées par l'employeur,

- la dispense de préavis qui lui a été accordée au regard des impératifs d'organisation du travail, régulièrement rappelés.

Par lettre simple datée du 1<sup>er</sup> septembre 2011, postée le lendemain, et reçue le 5 septembre suivant, M. D. a saisi le Conseil de Prud'hommes d'Annemasse d'une demande tendant essentiellement :

- à la requalification de sa démission en un licenciement nul,
- à titre principal, à sa réintégration avec rappel des salaires échus depuis la rupture de son contrat,
- à titre subsidiaire, au paiement des indemnités de préavis et de licenciement et de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour violation de son statut protecteur.

Par ordonnance de départage en date du 13 février 2012, le bureau de conciliation, saisi par M. D. d'une demande fondée sur les articles R. 1454-1, 14 et 17 du Code du travail, a, afin de mettre l'affaire en état d'être jugée, désigné deux conseillers rapporteurs et ordonné qu'ils procèdent à l'audition de 9 personnes sur, d'une part, l'existence éventuelle d'un système de vidéosurveillance au sein de la société et, d'autre part, sur les conditions dans lesquelles l'entretien du 29 juillet 2011 s'était tenu.

Le 27 février 2012, la SA Société Laitière des Hauts de Savoie a formé un appel à l'encontre de cette ordonnance dont elle

demande l'annulation au motif que la formation (...) aurait commis un excès de pouvoir.

**SUR CE,**

**Selon les articles R. 1454-1 et R. 1454-14 du Code du travail, le bureau de conciliation a pour mission de mettre en état d'être jugée l'affaire dont la juridiction prud'homale est saisie et il peut à cette fin :**

- **d'une part, désigner un ou deux conseillers rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires pour statuer au fond,**

- **d'autre part, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner toutes mesures d'instruction même d'office.**

**En l'espèce, le bureau de conciliation n'a fait qu'user des pouvoirs dont il dispose en vertu de ces textes, étant observé que mettre une affaire en état d'être jugée suppose nécessairement de s'intéresser au fond de celle-ci, ne serait-ce que pour déterminer les points de fait qui font débat et sur lesquels il convient que le bureau de jugement soit éclairé.**

**La SA Société Laitière des Hauts de Savoie soutient qu'ils ont néanmoins commis un excès de pouvoir car ils auraient renversé la charge de la preuve et suppléé à la carence probatoire de M. D.**

**Or, la mesure d'instruction ordonnée n'a pour effet :**

- **ni de faire peser sur l'appelante une preuve dont la charge ne lui incombe pas,**

- **ni de suppléer à la carence probatoire de M. D., dans la mesure où il lui est parfaitement loisible de se prévaloir de présomptions tendant à objectiver les faits qu'il allègue, présomptions dont il appartient au juge de se convaincre en appréciant si, conformément à l'article 1353 du Code civil, elles sont suffisamment précises et concordantes. En l'espèce, M. D. étaye ses prétentions sur la conjonction des éléments suivants :**

- **les circonstances de temps dans lesquelles il a rédigé et remis sa lettre de démission,**

- **le perfectionnisme dont il a fait preuve, malgré le peu de temps dont il a disposé, tant dans le choix des mots que dans l'appréhension exhaustive des conséquences de la rupture,**

- **l'effet immédiat voire soudain de celle-ci,**

- **la renonciation au maintien de certains droits, nonobstant les raisons familiales impérieuses qui auraient motivé sa décision,**

- **e mutisme absolu des parties sur ces raisons,**

- **l'information immédiate des services de l'inspection du travail,**

- **toutes les interrogations consécutives à cette démission, relatives à l'existence d'un système de vidéosurveillance.**

**L'appel exercé par la SA Société Laitière des Hauts de Savoie doit donc être rejeté, étant ajouté que le recours à une mesure d'instruction est d'autant plus utile en l'espèce à la manifestation de la vérité judiciaire, que les déclarations des parties sont totalement contradictoires.**

**PAR CES MOTIFS,**

**Rejette l'appel en nullité formé par la SA Société Laitière des Hauts de Savoie à l'encontre de l'ordonnance rendue le 13 février 2012 par le bureau de conciliation du Conseil de Prud'hommes d'Annemasse ;**

**Condamne la SA Société Laitière des Hauts de Savoie aux dépens d'appel et à payer à M. D. une indemnité de 1.200 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.**

**(M. Lacroix, prés. - M<sup>es</sup> Delmotte-Clause, Bilet, av.)**

Monsieur M. a saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon le 7 février 2012 afin de contester le bien-fondé de son licenciement prononcé pour faute grave par la société EUROCAVE par lettre recommandée en date du 6 décembre 2011.

Devant le bureau de conciliation du 1<sup>er</sup> mars 2012, il a sollicité que, dans le cadre des délais fixés aux parties pour communiquer leurs pièces et leur argumentation, la société EUROCAVE soit invitée à produire en premier ses pièces et conclusions.

Le bureau de conciliation s'est déclaré en partage de voix.

Monsieur M. réitère ses demandes devant la formation de départage.

La société Eurocave conclut au rejet de cette demande.

#### DISCUSSION

##### **Aux termes de l'article 15 du Code de procédure civile :**

**« Les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elle produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense. »**

##### **En application de l'article R 1454-18 du Code du travail :**

**« Le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire l'appui de leurs prétentions. »**

**Aucun texte n'impose un ordre de dépôt des pièces et écritures.**

**L'article 440 du Code de procédure civile ne réglemente que l'ordre des plaidoiries à l'audience.**

**Le juge de l'organisation des échanges entre les parties comparantes doit respecter et faire respecter le principe de la contradiction. Il doit également veiller à la loyauté du déroulement de la procédure et spécialement à la ponctualité de la communication des pièces. Il doit rechercher les conditions de débats diligents.**

**Ces principes et particulièrement celui d'une recherche de débats diligents doivent conduire à adapter le calendrier de procédure aux règles de preuve régissant le fond de droit.**

**Dans le cadre d'un licenciement fondé sur une faute grave, l'employeur supporte exclusivement la charge et le risque de la preuve.**

**Dès lors, le débat judiciaire ne repose que sur l'appréciation des éléments de preuve produits par l'employeur et il ne peut se dérouler utilement qu'après que les pièces qu'il détient soient connues.**

**Le fait qu'il soit imposé à l'employeur de déposer ses éléments de preuve en premier n'induit aucun préjudice à ses droits dès lors qu'il peut répondre ultérieurement aux arguments et pièces produits par la suite par son adversaire et qu'il aura la parole en dernier à l'audience.**

**Afin de permettre un débat utile, il doit être imposé à la société Eurocave de produire ses éléments de preuve et ses écritures en premier dans les conditions visées au dispositif de la présente ordonnance.**

##### **PAR CES MOTIFS,**

**Renvoie l'affaire sur le fond à l'audience du bureau de**

**jugement de la section encadrement du 14 mars 2013 à 14 h 30.**

**Dit que la société Eurocave devra communiquer ses pièces et conclusions à son adversaire au plus tard le 15 juillet 2012.**

**Dit que Monsieur M. devra communiquer ses pièces et conclusions à son adversaire au plus tard le 19 octobre 2012.**

**Dit que la société Eurocave devra communiquer à son adversaire ses éventuelles pièces et conclusions en réponse au plus tard le 30 novembre 2012.**

**Dit que Monsieur M. devra communiquer à son adversaire ses éventuelles pièces et conclusions en réponse au plus tard le 15 janvier 2013.**

(M<sup>me</sup> Augier, prés. - M<sup>es</sup> Masanovic, Tran-Minh, av.)

#### Note.

Par son arrêt de rejet de l'appel en nullité de l'employeur, la Cour d'appel de Chambéry, qui a déjà rappelé, en matière de licenciement pour faute grave (1) le rôle que tient le bureau de conciliation des articles R. 1454-1 et suivants du Code du travail, confirme ici son analyse dans de toutes autres circonstances de fait.

Un salarié sollicitait du Conseil de prud'hommes la requalification de sa démission en soutenant avoir été contraint de la remettre à son employeur lors d'un entretien au cours duquel il avait été accusé de vol constatés par un système de vidéosurveillance illicitement mise en œuvre. Statuant en départage, le bureau de conciliation du Conseil des Prud'hommes avait ordonné une mesure d'instruction (R. 1454-1 à 3) en confiant à deux conseillers rapporteurs le soin d'entendre les salariés de l'entreprise afin de vérifier les conditions de mise en œuvre de la vidéosurveillance et de déroulement de l'entretien au cours duquel la démission avait été sollicitée et remise.

I. Le caractère inquisitoire de la procédure prud'homale implique que le juge soit actif dans l'instruction et l'organisation du procès, la phase de conciliation étant à cet égard déterminante (1 bis).

Sur le plan procédural, le bureau de conciliation détient ainsi des pouvoirs prévus aux articles R. 1454-1 et suivants du Code du travail qu'il doit exercer sous peine de « déni de justice » ou « d'excès de pouvoir négatif » (2). Ces exigences rejoignent les règles de fond en matière de preuve permettant à l'instance prud'homale de pallier le déséquilibre existant entre les plaideurs, l'information utile au procès étant en général détenue par le seul employeur (contrôle de la durée du travail, témoignages, correspondances) (3).

(1) Cour d'appel de Chambéry, 29 mars 2011, Droit Ouvrier, juin 2011, p. 362, n. D. Derupt.

(1 bis) Sur le rôle du Bureau de conciliation, on se reportera aux actes du colloque du SAF consacré à ce thème, reproduits au Droit Ouvrier 2006, p. 233 s.

(2) Cour d'appel de Paris, 18 juin 2009, Droit Ouvrier, octobre 2009, p. 482, n. T. Grumbach et E. Serverin.

(3) M. Henry « Le particularisme probatoire du procès prud'homal et son incidence sur l'effectivité du droit » Droit Ouvrier 1997, p. 404, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

Si l'obligation faite à l'employeur de communiquer, dès l'origine du procès, tout élément utile à sa mise en état et à son instruction apparaît plus évidente quand la charge de la preuve lui incombe (gravité de la faute, article L. 1332-4), l'arrêt rappelle que le bureau de conciliation peut en toute matière et en toute circonstance user de ses pouvoirs propres :

- désignation de conseillers rapporteurs pour recueillir les éléments nécessaires au bureau de jugement pour statuer (article R. 1454-1) ;
- audition et remise de tout document utile (article R. 1454-3) ;
- mesures provisoires ou de conservation de preuve (article R. 1454-14 3° et 4°) (4).

Ce faisant, le bureau de conciliation n'opère aucun renversement de la charge de la preuve, ses pouvoirs n'étant pas conditionnés par un texte réglementant la charge de la preuve, mais résultant du caractère original de la procédure prud'homale qui impose que chaque partie, sous le contrôle du juge, contribue à l'instruction du dossier.

On peut toutefois rappeler que le caractère inquisitoire de la procédure et le rôle actif du juge prud'homal sont également inscrits dans les règles de fond d'administration de la preuve (article L. 1454-1, dernier alinéa ; article L. 1235-1, premier alinéa ; article L. 3171-4, alinéa premier).

**II.** L'arrêt rapporté rappelle que le bureau de conciliation doit exercer ses prérogatives à bon escient, le juge formant sa conviction quant à l'utilité d'une mesure d'instruction ou de mise en état, au regard des éléments objectifs qui lui sont soumis par le salarié et qu'il prend la précaution d'énumérer. Ces éléments peuvent ainsi caractériser des présomptions précises et concordantes dont l'appréciation, selon l'article 1353 du Code civil, est abandonnée au juge et à « sa prudence ». La mesure d'instruction repose ainsi sur un présumé du bureau

de conciliation que celui-ci doit justifier dans sa décision.

**III.** Les décisions du bureau de conciliation participent ainsi d'une bonne administration de la justice et visent à améliorer la rapidité et l'efficacité du procès prud'homal. Elles permettent aux parties de conclure utilement sans avoir à attendre le bureau de jugement pour solliciter et obtenir une mesure d'instruction.

Elles peuvent également permettre à une partie de comprendre qu'elle s'est fourvoyée en engageant sa procédure et qu'il vaut mieux l'abandonner plutôt que de rentrer dans des logiques de frais inutiles.

Elle permet d'éviter des calendriers de procédure inefficaces et ne répondant pas aux exigences de l'article R. 1454-18 du Code du travail. Pour relancer le débat sur ce point, rien n'interdit au bureau de conciliation d'ordonner, en particulier dans les matières où la charge de la preuve incombe totalement à l'employeur, d'astreindre celui-ci à communiquer ses pièces et à conclure le premier, avant le demandeur. À titre d'exemple, l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave et qui doit répondre de la justesse de sa décision doit fournir en premier lieu au Conseil les éléments utiles pour former sa conviction. Cela dispense le salarié de déposer, dans cette hypothèse, de premières conclusions purement formelles dans l'expectative des éléments de preuve que devra nécessairement verser aux débats l'employeur. La procédure prud'homale y gagnera encore en rapidité (5).

Pour un rappel et une application clairs de ces principes qui doivent conduire à l'inversion du traditionnel calendrier de procédure, on se reportera à l'Ordonnance rendue en répartition par le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes de Lyon le 29 mai 2012 (ci-dessus deuxième espèce) (6).

**Paul Darves-Bornoz,**  
*Avocat au Barreau d'Annecy*

(4) Conseil de prud'hommes de Bayonne (Conciliation – Départ.) 2 décembre 2010, *Droit Ouvrier* 2011, p. 397, n. D. Boulmier ; Conseil de prud'hommes d'Orléans (Conciliation - Départage) 2 avril 2010 *Droit Ouvrier* 2010, p. 492, n. Jean-Marc Saglier.

(5) Note Savine Bernard, *Droit Ouvrier*, avril 2010, p. 189.

(6) CA Chambéry, 29 mars 2011, préc.