

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

par **Daniel Boulmier**, Maître de conférences,
Institut Régional du Travail, Université de Lorraine (1)

Les cinq décisions commentées en suivant concernent les pouvoirs du bureau de conciliation. Ainsi, seront traitées la charge de la preuve de la faute grave et l'ordre de communication des pièces, l'obligation pour le bureau de conciliation de répondre aux demandes formulées par les parties, la

mise en état de l'affaire avant renvoi devant le bureau de jugement, l'obligation du bureau de conciliation d'informer les parties de leurs droits respectifs en vue d'une conciliation et, enfin, l'étude du dossier qui s'impose au juge conciliateur avant d'ordonner utilement le versement de provisions.

(1) Auteur de *Conseil de prud'hommes. Agir et réagir au procès prud'homal*, Lamy coll. « Axe droit », 2011, 494 p. ; coauteur du Lamy prud'hommes.

BUREAU DE CONCILIATION – Faute grave – Charge de la preuve – Ordre de communication des pièces.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE (Activités diverses, Conciliation - Départage)

5 juillet 2013

P. contre groupe ESI

Monsieur P. a été engagé par la société Groupe ESI à compter du 16 juillet 2012, en qualité d'agent de sécurité, et licencié pour faute grave le 5 mars 2013. Il lui était reproché d'avoir, le 18 février 2013, menacé verbalement par téléphone le client du site ARPEJ sur lequel il était affecté, en infraction à l'article 10-e du règlement intérieur.

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

L'article R. 1451-1 du Code du travail dispose que, sous réserve des dispositions du présent code, la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du Code de procédure civile (articles 1 à 749 du Code de procédure civile).

Le livre I du Code de procédure civile fixe les principes directeurs du procès, qui sont la loyauté dans l'échange de l'argumentation, le principe du contradictoire, le principe de l'égalité des armes, la communication spontanée des pièces (article 132 du Code de procédure civile), le pouvoir donné au juge de veiller au bon déroulement de l'instance et d'impartir les délais et d'ordonner les mesures nécessaires (article 3).

L'article R. 1454-18 du Code du travail prévoit, quant à lui, que : « Le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions ».

Il s'agit là d'un pouvoir discrétionnaire dudit bureau, qui doit agir dans l'intérêt des justiciables et dans la recherche de l'efficacité.

Ces principes, et particulièrement celui d'une recherche des conditions d'un débat diligent, doivent conduire le bureau de conciliation à adapter le calendrier de procédure aux règles de preuve régissant le fond du droit.

En l'espèce, le débat judiciaire porté devant la présente juridiction est exclusivement celui d'une contestation du bien-fondé de la faute grave, qui a conduit au licenciement de Monsieur P.

Or, la société Groupe ESI supporte exclusivement la charge et le risque de la preuve de la réalité et de la gravité de la faute invoquée.

Le débat judiciaire ne repose, de ce fait, que sur l'appréciation des éléments de preuve qui devront être produits par cet employeur.

Il ne peut se dérouler utilement qu'après que les pièces que la société Groupe ESI détient aient été communiquées à Monsieur P.

Le fait qu'il soit imposé à la société Groupe ESI de déposer ses éléments de preuve en premier n'induit aucun préjudice à ses droits, dès lorsqu'elle pourra répondre ultérieurement aux arguments et pièces produits par la suite par Monsieur P. et qu'elle aura la parole en dernier à l'audience.

Afin de permettre un débat utile et diligent, il sera imposé à la société Groupe ESI de produire ses éléments de preuve en premier.

Il n'y a pas lieu de prévoir une astreinte.

PAR CES MOTIFS

Dit que la société Groupe ESI devra communiquer à son adversaire ses pièces et écritures au plus tard le lundi 5 août 2013 ;

Dit n'y avoir lieu à ordonner une astreinte ;

Par la suite : fixe comme suit les délais de communication de pièces et de notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions : pour la partie demanderesse avant le 15 octobre 2013 ; pour la partie défenderesse avant le 15 décembre 2013

(Mme Simond, prés. – M^{es} Janot, Roubine, av.)

Note.

Un salarié, licencié pour faute grave, saisit le Conseil de prud'hommes de diverses demandes. Lors de l'audience de conciliation, il demande au Conseil d'ordonner à la société de lui communiquer les éléments qui ont fondé son licenciement pour faute grave, sous astreinte de 50 euros par jours de retard. À l'audience du 11 juin 2013, le Conseil se déclare en partage de voix sur cette demande ; s'il faut regretter un départage sur une question qui ne souffre pourtant pas de difficulté d'appréciation, il faut relever que le Conseil a, néanmoins, pris en compte la demande du salarié et y a répondu (2).

À l'audience du 2 juillet 2013, la formation de départage, statuant au complet, fait droit à la demande du salarié (3). La décision rappelle la teneur de l'article R. 1454-18 du Code du travail, selon lequel « *Le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions* ». La décision ajoute que « *Il s'agit là d'un pouvoir discrétionnaire dudit bureau, qui doit agir dans l'intérêt des justiciables et dans la recherche de l'efficacité. Ces principes, et particulièrement celui d'une recherche des conditions d'un débat diligent, doivent conduire le bureau de conciliation à adopter le calendrier de procédure aux règles de preuve régissant le fond du droit* » (ci-dessus).

La décision précise alors que, s'agissant d'une faute grave, la société supporte exclusivement la charge et

le risque de la preuve de la réalité et de la gravité de la faute invoquée. L'employeur se voit alors imposer de produire ses éléments de preuve en premier.

Une telle solution est constante, la Chambre sociale de la Cour de cassation le rappelle régulièrement (4). En licenciant un salarié pour faute grave, l'employeur s'auto-libère de son obligation de verser au salarié le délai-congé (4 bis) ainsi que l'indemnité de licenciement (5). Il n'est donc pas anormal que la jurisprudence ait fait peser sur lui la charge de la preuve de cette gravité de la faute (6), ce qui implique que l'employeur doit présenter en premier ses éléments de preuve. Ce n'est d'ailleurs là qu'une application de l'alinéa 2 de l'art. 1315 du Code civil : « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ».

Il nous semble, en outre, qu'en cas de contentieux portant sur une rupture pour faute grave, le salarié devrait systématiquement formuler des demandes de provisions au titre des indemnités précitées ; à défaut pour l'employeur de présenter, dès le stade de la conciliation, des éléments de preuve sur cette gravité, l'allocation de provisions devrait être systématique.

Devant une telle résistance à une solution établie, il apparaît alors nécessaire de formaliser la jurisprudence sur la charge de la preuve de la gravité de la faute dans une règle de preuve insérée dans le Code du travail. Cette règle préciserait qu'en cas de

(2) V. ci-après CA Chambéry 19 déc. 2013, qui sanctionne le silence du bureau de conciliation face aux demandes des parties.

(3) À noter que l'audience de départage s'est tenue dans le délai légal d'un mois prévu à l'article L. 1454-2 du Code du travail. Pour un délai plus que déraisonnable (3 ans), voir CPH Paris, 7 févr. 2013, Dr. ouvrier 2013, p.761, n. D. Boulmier.

(4) S. Bernard « Contentieux social et régime probatoire : office du juge et exigences de la mise en état et du contradictoire », Dr. Ouv. 2010 p. 187.

(4 bis) C. trav., art. L. 1234-1.

(5) C. trav., art. L. 1234-9.

(6) Cass. Soc., 20 juill. 1989 : n°87-41.425 ; Cass. Soc., 14 nov. 1991, n°90-43.333 ; Cass. Soc., 22 févr. 1996, n°92-43.353 ; Cass. Soc., 26 mars 1997, n°95-41.222 ; Cass. Soc., 17 mars 1998, n°95-45.446 ; Cass. Soc., 25 janv. 2000, n°97-45.222 ; Cass. Soc., 11 juill. 2001, n°99-42.475 ; Cass. Soc., 21 janv. 2009, n°06-46.391 ; Cass. Soc., 16 mars 2010, n°08-41.393 ; Cass. Soc., 17 mai 2011, n°10-16.207 ; Cass. Soc., 28 mars 2012, n°10-27.779. Pour des décisions du juge du fond v. CPH Lyon (Ind. – dép. conc.), 21 avr. 1999 ; Dr. ouvrier, 1999, p. 368, n. B. Augier ; CPH Bordeaux (dép. – conc.), 8 nov. 1999 ; Dr. ouvrier, 2000, p. 173, n. K. Derouvroy ; CPH Grasse (dép. – conc.), 10 juin 2005 ; Dr. ouvrier, 2006, p. 135 ; CA Chambéry (Ch. Soc.) 29 mars 2011 ; Dr. ouvrier, 2011, p.362, n. D. Derupt.

contentieux portant sur une rupture pour faute grave, il appartient à l'employeur de prouver la gravité de cette faute et de présenter ses éléments dès le stade de la conciliation ; les employeurs freineraient peut-être leurs ardeurs à invoquer la faute grave à tout va. Par ailleurs, devant la juridiction prud'homale, le contentieux serait mieux traité et plus rapidement ;

la dualité antagoniste des conseillers prud'hommes ne pourrait plus faire échec à l'application de cette règle de preuve et d'ordre de communication des pièces.

BUREAU DE CONCILIATION – Pouvoirs juridictionnels – Demande d'une partie – Paiement de salaires – Omission de statuer du bureau de conciliation – Appel-nullité – Recevabilité (oui) – Dénier de justice.

INAPTITUDE – Défaut de reclassement – Absence de licenciement – Reprise du paiement du salaire au-delà d'un mois – Obligation.

COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY (Ch. Soc.) 19 décembre 2013
B. contre Ineo Infracom

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Par requête du 31 mai 2013, M. Christophe B. a saisi le Conseil de prud'hommes d'Annemasse pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, la société Ineo Infracom, et obtenir en conséquence le paiement de ses salaires depuis le 22 juin 2012, le paiement de ses indemnités de rupture, l'allocation de dommages et intérêts pour rupture abusive et la remise de ses documents de fin de contrat.

M. Christophe B. a alors été convoqué devant le bureau de conciliation pour l'audience du 1^{er} juillet 2013.

Lors de cette audience, M. Christophe B. a sollicité le paiement à titre provisionnel de ses salaires depuis le 22 juin 2012, soit la somme de 11.520,84 euros équivalente à six mois de salaires, la société Ineo Infracom s'y étant opposée au motif que la demande n'était pas chiffrée au jour de sa présentation.

Le bureau de conciliation, sans se prononcer par écrit sur cette demande, a constaté la non-conciliation des parties et a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement, selon procès verbal de non-conciliation du 1^{er} juillet 2013.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 18 juillet 2013, M. Christophe B. a formé un appel-nullité à l'encontre de cette décision.

SUR QUOI, LA COUR :

Attendu qu'il résulte des pièces de la procédure transmises par le Conseil de prud'hommes d'Annemasse dans le cadre de l'appel formalisé contre le procès-verbal de non-conciliation du 1^{er} juillet 2013 et de renvoi devant le bureau de jugement, ainsi que du procès-verbal d'audience qui y est annexé, qu'effectivement M. Christophe B. a bien formalisé devant le bureau de conciliation une demande en paiement à titre de provision de la somme de 11.520,84 euros, équivalent à 6 mois de salaire, soit depuis le 22 juin 2012 ;

Attendu que, si le procès-verbal d'audience fait expressément référence à cette demande et à l'opposition de l'employeur au motif que celle-ci n'était pas chiffrée avant l'audience, à l'inverse, il est constant qu'il n'existe aucune réponse formalisée du bureau de conciliation à cette demande, le procès-verbal portant seulement l'indication :

RÉSULTAT : « non-conciliation et renvoi devant le bureau de jugement du 2 décembre 2013 à 14 heures »

Attendu que, conformément l'article R.1454-14 du Code du travail, 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'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L.1226-14,**
- e) 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, conformément à l'article 5 du Code de procédure civile, le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ;

Attendu que, dès lors qu'il est saisi d'une demande relevant de ses pouvoirs juridictionnels, le bureau de conciliation a donc l'obligation de rendre une décision de justice ;

Attendu que, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, le jugement doit énoncer la décision sous forme de dispositif ;

Qu'en outre, et selon une jurisprudence constante, l'obligation de motiver s'impose à toutes les juridictions civiles et pour toutes les décisions de justice ;

Qu'en l'espèce, il n'est pas seulement reproché au bureau de conciliation une absence de motivation, mais surtout une absence de décision, soit de réponse judiciaire précise à une demande présentée en temps utile ;

Attendu que le simple fait de constater qu'il n'y pas eu de conciliation et que l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement n'est pas de nature à suppléer le défaut de décision prise ;

Que l'absence de mention écrite et expresse dans le procès-verbal lui-même, ou dans une décision annexée, de l'acceptation ou du rejet de la demande telle que présentée, constitue une absence totale de prise de décision et doit être assimilée à un déni de justice ;

Que le fait qu'il ait pu y avoir un prononcé oral de rejet de la demande, ce qui, au surplus, n'est pas démontré en l'absence d'authentification par le greffier, sans que pour autant cette décision de rejet ait fait l'objet d'une formalisation écrite au procès-verbal, ne satisfait donc pas aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

Attendu que, si effectivement et par application de l'article R.1454-16, alinéa 2 du Code du travail, les décisions prises par le bureau de conciliation ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, l'appel immédiat est cependant admissible dès lors que le bureau de conciliation commet un excès de pouvoir ;

Que si l'absence de motivation ne caractérise pas à elle seule l'excès de pouvoir, il en va tout autrement du refus de prendre une décision ;

Attendu qu'en ne se prononçant pas sur ce qui lui est demandé, le bureau de conciliation a nécessairement commis un déni de justice, assimilable à un excès de pouvoir, puisque c'est sciemment qu'en l'espèce, le bureau de conciliation ne s'est pas prononcé ;

Que l'appel immédiat est donc recevable ;

Attendu que, du fait de l'appel, la Cour est donc saisie du litige et doit se prononcer sur la demande qui lui est présentée, sans que pour autant elle excède son pouvoir ;

Attendu que M. Christophe B. actualise sa demande à la somme de 29.314,13 euros au titre des salaires pour la période de juin 2012 à septembre 2013, outre 2.931,41 euros au titre des congés payés afférents, outre intérêts au taux légal à compter du jour de la demande ;

Attendu que M. Christophe B. fonde sa demande en paiement au visa de l'article L.1226-11 du Code du travail ;

Attendu que, conformément à cet article, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ;

Attendu que tel est bien le cas en l'espèce, puisqu'il est justifié qu'à l'issue de sa période de suspension de contrat de travail, suite à son accident du travail, M. Christophe B. a été déclaré inapte par le médecin du travail à tenir le poste qu'il occupait précédemment, selon un premier certificat médical d'aptitude du 7 mai 2012 et un second examen du 21 mai 2012 ;

Attendu qu'à l'issue du délai d'un mois suivant la dernière déclaration d'aptitude et suite au refus des postes proposés par le salarié, la société Ineo Infracom n'a pas pour autant repris le paiement des salaires ;

Attendu que l'obligation de paiement est une obligation non sérieusement contestable de l'employeur ;

Qu'au surplus, l'employeur ne peut se prévaloir de prestations de Sécurité sociale et de prévoyance versées à son salarié pour se dispenser d'exécuter l'obligation qui pèse sur elle ;

Qu'il convient, dès lors, de condamner la société Ineo Infracom à payer à titre provisionnel à M. Christophe B. la somme de 29.314,13 euros au titre des salaires exigibles pour la période de juin 2012 à septembre 2013, sur la base d'un salaire moyen mensuel de 1.920,14 euros, outre la somme de 2.931,41 euros au titre des congés payés afférents ;

Attendu que les intérêts au taux légal sur ces sommes sont dus à compter du 1^{er} juillet 2013 sur la somme de 11.520,84 euros, et à compter du 26 septembre 2013 pour le surplus ;

Attendu qu'il convient, pour des raisons tenant à l'équité, de faire application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et de condamner la société Ineo Infracom à payer à M. Christophe B. une somme de 500,00 euros à ce titre en instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

Dit et juge que le bureau de conciliation, bien que saisi régulièrement d'une demande de paiement de salaire à titre provisionnel, n'a pas statué sur la demande présentée,

Dit et juge dès lors recevable l'appel-nullité formé par M. Christophe B. à l'encontre du procès-verbal de non-conciliation du 1^{er} juillet 2013,

Dit et juge nul le procès-verbal du 1^{er} juillet 2013 en ce qu'il ne vaut pas jugement au sens de l'article 455 du Code de procédure civile, pour n'avoir pas statué sur la demande de provisions sur salaires.

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

Vu l'article L.1226-11 du Code du travail,

Condamne la société Ineo Infracom à payer à titre provisionnel à M. Christophe B. la somme de 29.314,13 euros au titre des salaires exigibles pour la période de juin 2012 à septembre 2013, sur la base d'un salaire moyen mensuel de 1.920,14 euros, et la somme de 2.931,41 euros au titre des congés payés afférents ;

(M. Lacroix, prés. – M^{re} Billet, Fayard, av.)

Note.

Sans entrer dans le détail de l'affaire, il suffit de savoir que, lors de l'audience de conciliation, le salarié a sollicité le paiement de salaires à titre provisionnel. Le bureau de conciliation, sans se prononcer par écrit sur cette demande, a constaté la non-conciliation et renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement. Le salarié a alors formé un appel-nullité à l'encontre de la décision du bureau de conciliation.

La Cour d'appel reçoit le salarié en son appel-nullité. Elle rappelle que l'article R. 1454-14 du Code du travail donne au bureau de conciliation un certain nombre de pouvoirs juridictionnels, dont celui d'allouer des indemnités provisionnelles, et que, conformément à l'article 5 du Code de procédure civile, le juge doit statuer sur ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé.

En conséquence, dès lors que le bureau de conciliation est saisi d'une demande relevant de ses pouvoirs juridictionnels, il a l'obligation de rendre une décision de justice formalisée, décision qui peut être favorable, défavorable ou faire l'objet d'un départage.

Pour la Cour d'appel de Chambéry, l'absence de mention écrite et expresse dans le procès-verbal lui-même, ou dans une décision annexée, de l'acceptation ou du rejet de la demande telle que présentée, constitue une absence totale de prise de décision et doit être assimilée à un déni de justice. L'appel immédiat sur la décision du bureau de conciliation est donc, en l'espèce, recevable (7).

La Cour d'appel étant alors saisie du litige, elle a compétence pour se prononcer elle-même sur la demande du salarié, et c'est ce qu'elle a fait dans l'espèce commentée.

(7) V. déjà pour des censures de bureaux de conciliation restés muets sur les demandes des salariés : CA Paris, 18 juin 2009 (deux esp.), Dr. ouvrier 2009, p.469, n. E. Serverin et

T. Grumbach. Ces arrêts en appel-nullité montrent que les juges conciliateurs doivent sérieusement progresser pour se saisir de toutes leurs compétences et les mettre en application.

BUREAU DE CONCILIATION – Pouvoirs juridictionnels – Demande d'une partie – Communication du registre du personnel – Omission de statuer du bureau de conciliation – Appel-nullité – Recevabilité (oui) – Déni de justice – Production sous astreinte.

INAPTITUDE – Obligation de reclassement – Absence de propositions – Recherche de postes disponibles – Production ordonnée du registre du personnel.

COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY (Ch. Soc.) 19 décembre 2013
B. contre Provincia Carrefour Mergencel

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

Par requête du 6 juin 2013, madame Suzanne B. a saisi le Conseil de prud'hommes d'Annemasse à l'effet de voir dire et juger qu'elle a été licenciée sans cause réelle ni sérieuse par son employeur, la société SE Provincia Carrefour Margencel (...). Madame Suzanne B. a alors été convoquée devant le bureau de conciliation pour l'audience du 27 juin 2013.

Lors de cette audience, madame Suzanne B. a demandé à ce que la société SE Provincia Carrefour Margencel soit contrainte, sous astreinte de 200,00 euros par jour de retard, à produire aux débats le registre d'entrée et de sortie du personnel, la société SE Provincia Carrefour Margencel s'y opposant au motif que la demanderesse ne l'avait pas avertie préalablement de cette demande.

Le bureau de conciliation, sans se prononcer par écrit sur cette demande, a constaté la non-conciliation des parties et a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement selon procès-verbal de non-conciliation du 27 juin 2013. Par lettre recommandée avec avis de réception du 15 juillet 2013, madame Suzanne B. a formé un appel-nullité à l'encontre de cette décision.

SUR QUOI, LA COUR :

Attendu qu'il résulte des pièces de la procédure, transmises par le Conseil de prud'hommes d'Annemasse dans le cadre de l'appel formalisé contre le procès-verbal de non-conciliation du 27 juin 2013 et de renvoi devant le bureau de jugement, ainsi que du procès-verbal d'audience qui y est annexé, que madame Suzanne B. a bien sollicité devant le bureau de conciliation la remise du registre d'entrée et de sortie du personnel sous astreinte de 200,00 euros par jour de retard ;

Attendu que, si le procès-verbal d'audience fait expressément référence à cette demande et à l'opposition de l'employeur au motif que celui-ci n'avait pas été informé de celle-ci avant l'audience, à l'inverse, il est constant qu'il n'existe aucune réponse formalisée du bureau de conciliation à cette demande, le procès-verbal portant seulement l'indication :

RÉSULTAT : « non-conciliation et renvoi devant le bureau de jugement du 16 janvier 2014 à 14 heures »

Attendu que, conformément l'article R. 1454-14 du Code du travail, 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,

3° Toutes mesures d'instruction, même d'office,

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

Attendu qu'en outre, et conformément à l'article R. 1454-17 du Code du travail, 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 ;

Attendu que, conformément à l'article 5 du Code de procédure civile, le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé ;

Attendu que, dès lors qu'il est saisi d'une demande relevant de ses pouvoirs juridictionnels, le bureau de conciliation a donc l'obligation de rendre une décision de justice ;

Attendu qu'en l'espèce, il a été demandé au bureau de conciliation d'enjoindre à l'employeur de produire sous astreinte le registre d'entrée et de sortie du personnel ;

Qu'une telle demande, qu'elle soit légitime ou non, relève bien du pouvoir du bureau de conciliation, dès lors que l'article R. 1454-14-3° du Code du travail prévoit expressément que le bureau peut ordonner toutes mesures d'instruction, qu'il appartient en conséquence au bureau de se prononcer par une décision de justice ;

Attendu que, conformément l'article 455 du Code de procédure civile, le jugement doit énoncer la décision sous forme de dispositif ;

Qu'en outre, et selon une jurisprudence constante, l'obligation de motiver s'impose à toutes les juridictions civiles et pour toutes les décisions de justice ;

Qu'en l'espèce, il n'est pas seulement reproché au bureau de conciliation une absence de motivation, mais surtout une absence de décision, soit de réponse judiciaire précise à une demande présentée en temps utile ;

Attendu que le simple fait de constater qu'il n'y pas eu de conciliation et que l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement n'est pas de nature à suppléer le défaut de décision prise, le formalisme du procès-verbal de conciliation dont se prévaut la SE Provincia Carrefour Margencel et tel que prévu à l'article 454 du Code de procédure civile n'étant pas, au cas d'espèce, contesté ;

Attendu que, cependant, l'absence de mention écrite et expresse, dans le procès-verbal lui-même ou dans une décision annexée, de l'acceptation ou du rejet de la demande telle que présentée constitue, au cas d'espèce, une absence totale de prise de décision ;

Que le fait qu'il ait pu y avoir un prononcé oral de rejet de la demande, ce qui au surplus n'est pas démontré en l'absence d'authentification par le greffier d'un tel prononcé oral, sans que pour autant cette décision de rejeter fait l'objet d'une formalisation écrite au procès-verbal, ne satisfait donc pas aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

Attendu qu'au surplus la SE Provincia Carrefour Margencel ne peut soutenir que la « décision orale » de rejet a été motivée par le fait que le bureau de conciliation n'avait pas à aborder le fond du litige, voire qu'il n'avait pas à se constituer en bureau de mise en état de l'affaire, alors que l'article R. 1454-17 prévoit expressément que l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement dès lors que l'affaire est en état d'être jugée ;

Attendu qu'en conséquence, en l'absence de décision formalisée écrite du bureau de conciliation à une demande précise de communication de pièce et au seul motif, non motivé et non authentifié par le greffier d'audience, qu'une telle demande outrepassait ses pouvoirs juridictionnels, le bureau de conciliation a donc nécessairement commis un déni de justice ;

Attendu que, si effectivement et par application de l'article R. 1454-16, alinéa 2 du Code du travail, les décisions prises par le bureau de conciliation ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps

que le jugement sur le fond, l'appel immédiat est cependant admissible dès lors que le bureau de conciliation commet un excès de pouvoir ;

Que si l'absence de motivation ne caractérise pas à elle seule l'excès de pouvoir, il en va tout autrement du refus de prendre une décision ;

Attendu qu'en ne se prononçant pas sur ce qui lui est demandé, le bureau de conciliation a nécessairement commis un déni de justice, assimilable à un excès de pouvoir, puisque c'est sciemment qu'en l'espèce le bureau de conciliation ne s'est pas prononcé ;

Que l'appel immédiat est donc recevable ;

Attendu que, du fait de l'appel, la Cour est donc saisie du litige et doit se prononcer sur la demande qui lui est présentée, sans que pour autant elle excède son pouvoir ;

Attendu qu'en l'espèce, madame Suzanne B. a été licenciée pour inaptitude, que l'employeur doit cependant justifier préalablement qu'il a loyalement et régulièrement satisfait à son obligation de reclassement, notamment en proposant et en recherchant prioritairement un poste adapté au sein de l'établissement où travaillait la salariée avant de proposer d'autres postes compatibles au sein des autres établissements dépendant du groupe ;

Attendu qu'il est justifié qu'aucun poste n'a été proposé à madame Suzanne B. au sein de l'établissement de Margencel, alors que cet établissement occupe plus de cent salariés ;

Attendu que la production du registre d'entrée et de sortie du personnel, document que madame Suzanne B. ne peut détenir et pour lequel elle ne peut avoir aucun accès, est dès lors nécessaire à la solution du litige, dans la mesure où sa consultation permettra de savoir si, effectivement, il y a eu ou non des embauches ultérieures après le licenciement de madame Suzanne B. sur des postes qu'elle aurait pu occuper et qui auraient été compatibles avec son avis d'inaptitude, qui était le suivant : « *Inapte à son poste habituel, apte à un poste sans port de charge supérieure à 5 kg, sans travail en pièce froide, sans posture contraignante pour le dos et si possible uniquement le matin* » ;

Attendu qu'il convient, en conséquence, d'enjoindre à la SE Provenca Carrefour Margencel de verser aux débats le registre d'entrée et de sortie du personnel, sous astreinte provisoire de 50,00 euros par jour de retard et selon les conditions prévues au présent dispositif ;

Attendu qu'il convient, pour des raisons tenant à l'équité, de faire application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et de condamner la SE Provenca Carrefour Margencel à payer à madame Suzanne B. une somme de 500,00 euros à ce titre en instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

Dit et juge que le bureau de conciliation, bien que saisi régulièrement d'une demande de communication de pièce, n'a pas statué sur la demande présentée,

Dit et juge dès lors recevable l'appel-nullité formé par madame Suzanne B. à l'encontre du procès-verbal de non-conciliation du 27 juin 2013,

Dite et juge nul le procès-verbal du 27 juin 2013 en ce qu'il ne vaut pas jugement au sens de l'article 455 du Code de procédure civile, pour n'avoir pas statué sur la demande de communication de pièces,

Vu les articles R. 1454-14 et R. 1454-17 du Code du travail,

Ordonne à la SAS Provenca de verser aux débats le registre d'entrée et de sortie du personnel de l'établissement Provenca Carrefour Margencel,

Dit qu'à défaut de production volontaire dans les quinze jours de la notification du présent arrêt, la SE Provenca Carrefour Margencel sera contrainte de s'exécuter sous astreinte provisoire de 50,00 euros par jour de retard passé ce délai, l'astreinte étant cependant limitée à une durée de trois mois,

(M. Lacroix, prés. – M. Piovesan, mand. synd. – M^e Delmotte-Clause, av.)

Note.

L'arrêt en référence, rendu le même jour que le précédent, est de même nature ; nous n'entrerons pas davantage dans le détail de l'affaire pour nous en tenir aux seuls éléments de procédure. Une salariée est licenciée pour inaptitude médicalement constatée avec impossibilité de reclassement. Estimant avoir été licenciée sans cause réelle et sérieuse, elle saisit le Conseil de prud'hommes en paiement de diverses sommes. Au cours de l'audience de conciliation, elle sollicite les juges pour voir ordonner, sous astreinte,

la production par l'employeur du registre d'entrée et de sortie du personnel, afin d'avoir les données relatives à d'éventuelles embauches intervenues après le licenciement. L'employeur s'y oppose, au motif que la salariée ne l'a pas avertie préalablement de cette demande. Le bureau de conciliation, sans se prononcer par écrit sur la demande, a constaté la non-conciliation et renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement. Comme dans l'affaire précédente, la salariée a alors formé un appel-nullité à l'encontre de la décision du bureau de conciliation.

Dans son argumentation, la salariée reproche au bureau de conciliation d'avoir refusé d'examiner sa demande, au motif que cette formation n'a pas à aborder le fond du litige, oubliant, dès lors, que l'affaire ne peut être renvoyée devant le bureau de jugement que si celle-ci est en état d'être jugée. Le bureau de conciliation, n'ayant pas rempli son office, a alors commis un excès de pouvoir négatif rendant recevable cet appel immédiat. Pour l'employeur, outre que le registre d'entrée et de sortie du personnel du personnel n'est pas nécessaire à ce stade de la procédure, le bureau de conciliation a bien rendu une décision matérialisée par le procès-verbal de non-conciliation.

L'argumentation de la Cour d'appel est similaire à celle de l'arrêt précédent et repose sur les articles R. 1454-14 du Code du travail et 5 du Code de procédure civile, la décision étant, bien évidemment, également similaire : l'absence de mention écrite et expresse, dans le procès-verbal lui-même ou dans une décision annexée, de l'acceptation ou du rejet de la demande telle que présentée, constitue une absence totale de prise de décision et doit être assimilée à un déni de justice. L'appel immédiat sur la décision du bureau de conciliation est donc, en l'espèce, recevable.

Ici encore, la Cour d'appel, saisie du litige, a expressément statué sur la demande de la salariée.

BUREAU DE CONCILIATION – Mise en état – Eléments détenus par l'employeur – Mesure d'instruction – Conseillers rapporteurs.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE NANTES (Commerce – bureau de conciliation)

29 novembre 2013

G. contre Lidl

Monsieur Régis G., qui déclare travailler au service de la SNC Lidl en qualité de préparateur de commande, a assigné son employeur devant le Conseil de prud'hommes de Nantes, aux fins de voir annuler la sanction disciplinaire d'une journée sans solde et qu'il soit fait droit aux demandes précitées.

Monsieur G. expose qu'une ordonnance de référé a été rendue le 11 juillet 2013, enjoignant son employeur à communiquer un certain nombre de documents sous astreinte.

La SNC Lidl ne s'étant acquittée que partiellement de cette décision, monsieur G. sollicite du bureau de conciliation, en application des dispositions des articles R.1454-1 et suivants du Code du travail, la désignation de deux conseillers rapporteurs en vue de réunir les éléments d'information utiles à la décision du bureau de jugement.

Dans ce cadre, et conformément aux termes de l'article R. 1454-3 du Code du travail, les conseillers rapporteurs auront, entre autre, pour mission d'obtenir de la SNC Lidl tous documents et justifications propres à éclairer le bureau de jugement sur la soi-disant « *productivité en permanence très inférieure de M. G. Régis par rapport à celle réalisée par vos collègues placés dans les mêmes conditions de travail* ».

La SNC Lidl indique, de son côté, avoir interjeté appel de l'ordonnance de référé rendue le 11 juillet 2013, et entend s'opposer à cette demande, précisant que cette désignation de conseillers rapporteurs reste, pour le bureau de conciliation, une simple faculté ; elle tient à rappeler que l'action initiée vise à voir annuler une mise à pied d'un jour, infligée il y a plus de 2 ans et demi, pour laquelle il paraît totalement disproportionné de mettre en œuvre une telle mesure.

Elle précise, en outre, que l'ensemble des documents en possession de la société ont été remis, à savoir les décomptes de charges des préparateurs concernés ainsi que de quelques autres salariés.

Vu les articles R. 1454-14 et R.1454-15 du Code du travail,

Attendu que le bureau de conciliation peut, dans les limites de sa compétence, ordonner toutes mesures d'instruction, même d'office ;

Vu l'article R. 1454-1 du Code du travail

Attendu que le bureau de conciliation peut, par une décision non susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers rapporteurs ;

Le bureau de conciliation désigne Messieurs William Stein et Claude Cano, conseillers prud'hommes, en qualité de conseillers rapporteurs,

Dit qu'ils se rendront au siège de la SNC Lidl, Direction régionale Nantes, Tournebride à 44880 Sautron, le lundi 16 décembre 2013 à 9 heures 30, date à laquelle les parties et leurs conseils sont convoqués,

Dit qu'ils se feront communiquer tous documents justifiant le point de vue des parties,

Dit qu'ils s'attacheront à recueillir tous renseignements utiles par toutes opérations nécessaires à la manifestation de la vérité, notamment en effectuant des constatations, en rassemblant et en compulsant tous documents, en recueillant tous renseignements de sachants ou de toutes autres sources, et à cette fin, entendront notamment les

personnes suivantes : le responsable informatique de la société Lidl ; le responsable du dépôt de Sautron ; les délégués du personnel,

Dit qu'ils constateront éventuellement l'accord des parties et en dresseront procès-verbal.

(M. Stein, prés. – M^{es} Godard, Soubeille, av.)

Note.

Un salarié fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire d'une journée, pour productivité en permanence très inférieure à ses collègues placés dans les mêmes conditions de travail. Il a saisi en premier lieu la formation de référé prud'homale pour voir enjoindre son employeur à communiquer un certain nombre de documents sous astreinte.

Cette demande en référé probatoire (7 bis) est justifiée, dès lors que les éléments de comparaison de productivité entre les salariés sont nécessairement entre les mains de l'employeur. La Cour de cassation a fermement posé le principe selon lequel, lorsque la preuve de faits se trouve entre les mains d'une autre partie, il appartient au demandeur de solliciter le juge pour en ordonner la production (8).

La société, condamnée à une telle communication, ne s'en est acquittée que partiellement et a fait appel de l'ordonnance de référé.

Le salarié saisit alors le Conseil de prud'hommes au fond (9) et, outre un certain nombre de demandes liées à la mise à pied contestée, il sollicite du bureau de conciliation la désignation de deux conseillers rapporteurs (10) ayant pour mission d'obtenir de la société tous documents et justifications propres à éclairer le bureau de jugement sur la soi-disant productivité en permanence très inférieure à ses collègues placés dans les mêmes conditions de travail.

Le bureau de conciliation fait droit à la demande du salarié. Deux conseillers rapporteurs sont désignés avec pour mission de se faire communiquer tous documents justifiant le point de vue des parties, et de s'attacher à recueillir tous renseignements utiles par

toutes opérations nécessaires à la manifestation de la vérité, notamment en effectuant des constatations, en rassemblant et en compulsant tous documents, en recueillant tous renseignements de sachants ou de toutes autres sources et, à cette fin, entendront, notamment, les personnes suivantes : le responsable informatique, le responsable du dépôt et les délégués du personnel (11).

Salutaire décision du bureau de conciliation, qui remplit pleinement son office de mise en état de l'affaire avant que de la renvoyer devant le bureau de jugement (12).

Il faut encore s'attarder sur l'action des différents juges dans cette affaire. L'employeur n'ayant que partiellement satisfait à l'ordonnance de référé, le juge conciliateur lui force quelque peu la main en désignant des conseillers rapporteurs pour se faire communiquer tous documents utiles. La procédure montre, certes, une complémentarité de compétences des formations prud'homales pour mettre en échec les réticences de l'employeur à produire les éléments qu'il détient ; toutefois, cette procédure cumulative est-elle bien ici nécessaire et ne risque-t-elle pas d'être contre-productive ? En effet, dans son arrêt du 12 juin 2013 précité, la Cour de cassation a posé la règle applicable lorsque l'employeur n'exécute pas les injonctions du juge pour la production des éléments qu'il détient : le juge « *peut ensuite tirer toute conséquence de droit en cas d'abstention ou de refus de l'autre partie de déférer à une décision ordonnant la production de ces pièces* ». Il nous semble, alors, que la réticence de l'employeur à exécuter l'ordonnance de référé en totalité aurait suffi pour que le juge du fond en tire toute conséquence de droit pour le salarié, sans que soit alors nécessaire la mesure d'instruction ordonnée par le bureau de conciliation.

(7 bis) v. N. Bruché et C. Porin « Instruire le dossier pour établir les faits : le rôle actif du juge », à paraître dans la deuxième partie des actes du colloque SAF.

(8) Cass. soc., 12 juin 2013, n° 11-14.458 P, Dr. ouvrier 2013, p. 761, n D. Boulmier.

(9) À noter que le salarié a saisi le Conseil plus de deux ans et demi après la mise à pied, chose désormais impossible depuis la réduction drastique des délais de prescription voulue par les signataires de l'ANI de janvier 2013 et transformée par la loi du 14 juin 2013. Le délai d'action a été réduit à 2 ans, C. trav., art. L. 1471-1. Sur cette réforme de la prescription, v. *supra* l'étude de M. Poirier « Éviter le couperet de la prescription, après la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ».

(10) Possibilité découlant de l'article R. 1454-1 du Code du travail.

(11) La Cour de cassation a décidé, au cas d'un référé probatoire en application de l'article 145 CPC, que « *le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 CPC* » (Cass. Soc., 19 déc. 2012, n°s 10-20.526 et 10-20.528, Bull. civ. V, n° 341 ; Droits et procédures, mars 2013, J.12, obs. D. Boulmier ; Dr. ouvrier 2013, p.287, n. P. Riandey et S. Mazardo). Cette solution est, selon nous, applicable aux mesures d'instruction ayant le même objet, décidées par le bureau de conciliation.

(12) C. trav., art. R. 1454-17, al. 1 ; v. *supra* p.171 les obs. de T. Durand et P. Henriot « Fables et légendes prud'homales ».

BUREAU DE CONCILIATION – Procès verbal de conciliation – Office du juge – Information des parties sur leurs droits respectifs – Défaut – Nullité du procès-verbal.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Commerce) 13 novembre 2013
G. contre SARL L'impact

FAITS ET PROCÉDURES

Monsieur Paul-Henri G. a été engagé sous contrat écrit, pour une durée indéterminée et à temps complet, par la SARL L'Impact, en date du 30 avril 2010, initialement en qualité de barman-vestiaire ; la convention collective nationale est celle des hôtels, cafés-restaurants. Monsieur Paul-Henri G. a pris acte de la rupture du contrat de travail, en date du 15 décembre ; concomitamment la SARL L'Impact a engagé une procédure disciplinaire à l'encontre de son salarié, aboutissant à son licenciement pour faute grave notifié le 11 janvier 2012.

Monsieur Paul-Henri G. a saisi le Conseil en date du 19 décembre 2012, demandant au Conseil de considérer que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devait s'analyser comme étant un licenciement abusif au tort de la SARL L'Impact, demandant à ce titre la condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes à titre de préavis et indemnités pour la réparation de son préjudice.

Monsieur Paul-Henri G., convoqué au bureau de conciliation en date 22 février 2012, comparaisait en personne, la SARL L'Impact se faisant représenter par son avocat. Un procès-verbal de conciliation totale était notifié aux parties le 28 février 2012.

Monsieur Paul-Henri G. saisissait le Conseil d'une demande en date du 4 avril 2012 visant à considérer le procès-verbal de conciliation comme nul, une audience conciliation se tenant le 5 juin 2012, renvoyant monsieur Paul-Henri G. et la SARL L'Impact devant le bureau de jugement du 28 janvier 2013, du 30 septembre 2013, puis, à la demande des parties, un renvoi court fut accordé pour plaidoiries au 13 novembre 2013.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur ce, le Conseil, après avoir entendu l'affaire lors de l'audience du 13 novembre 2013, après en avoir délibéré conformément à la loi, a prononcé la décision suivante, alors qu'il lui est demandé de dire nul et de nul effet le procès-verbal de conciliation totale suivant, daté du 22 février 2012 (RG n°11/17114), notifié le 28 février 2012 : « L'accord suivant est intervenu entre les parties : », suivi du texte manuscrit suivant « La SARL L'Impact s'engage à remettre une attestation Pôle Emploi suite au licenciement de M. G. Paul-Henri intervenu le 11 janvier 2012, dans les huit jours suivant la notification, sous astreinte de cinquante euros (50,00 euros) par jour de retard dans la limite de 45 jours ».

Vu les dispositions de l'article R. 1454-10 du Code du travail, le bureau de conciliation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier. Un procès-verbal est établi. En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Il précise, s'il y a lieu, que l'accord a fait l'objet, en tout ou partie, d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation. À défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président.

Qu'un accord intervient entre les parties, notamment à la faveur de concessions réciproques, en l'espèce le demandeur à l'instance entendait diriger des demandes indemnitaires vers son employeur,

Que le fait de l'instance était la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Monsieur Paul-Henri G., les demandes principales en droit étant fondé sur des griefs que le demandeur imputait à la SARL L'Impact, la délivrance de l'attestation de l'employeur destinée au Pôle Emploi ne pouvait être que l'accessoire des demandes principales,

Qu'il est constant que la délivrance de l'attestation destinée au Pôle Emploi est une obligation pesant uniquement sur l'employeur, spontanément et sans délai, immédiatement après le constat de la rupture du contrat de travail liant à un salarié,

Qu'au surplus, il n'y avait lieu de concilier que sur la prise d'acte du salarié, seul litige dont le Conseil était saisi au principal, le licenciement n'étant intervenu que postérieurement et n'ayant fait l'objet d'aucune demande,

Qu'en l'absence de concessions de la SARL L'Impact à Monsieur Paul-Henri G., alors même que l'employeur devait déjà avoir délivré l'attestation près de deux mois avant l'audience, il ne peut être considéré qu'est intervenue une conciliation totale entre les parties.

Vu les dispositions du premier paragraphe de l'article R. 1454-14 du Code du travail, 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,

Qu'une conciliation ne peut résulter que du consentement des parties, suite à un échange de concessions réciproques de nature à éteindre le litige, le juge informant au préalable les parties de leurs droits respectifs,

Que le procès-verbal de conciliation totale ordonnant, sous astreinte, la délivrance d'un document que l'employeur était tenu de délivrer, est la manifestation qu'aucun accord n'est intervenu entre les parties,

Dès lors, aucun accord n'étant réellement intervenu entre Monsieur Paul-Henri G. et la SARL L'Impact portant sur un litige précis, répondant à des demandes au principal, identifié par l'acte introductif d'instance,

Rejette la demande formulée, avant toute défense au fond, par la SARL L'Impact,

Dit le procès-verbal de conciliation totale intervenu le 22 février 2012, enregistré sous le n° RG 11/17114, nul et de nul effet,

Dit que le Conseil de prud'hommes de Paris est seul compétent pour connaître ce litige, qu'à défaut d'accord intervenu entre les parties lors de l'audience de conciliation du 5 juin 2012, l'affaire doit être entendue lors de l'audience de jugement du 4 juillet 2014 .

PAR CES MOTIFS

Se déclare compétent pour connaître du présent litige et renvoi l'affaire pour examen au fond.

(M.Villette, prés. – M^{es} Rivet, Pedler, av.)

Note.

Un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail le 15 décembre 2011 et, concomitamment, la société engage une procédure disciplinaire aboutissant au licenciement du salarié pour faute grave le 11 janvier 2012. Le salarié saisit la juridiction prud'homale, demandant au Conseil de considérer que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devait s'analyser comme un licenciement abusif aux torts de l'employeur et sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser diverses sommes.

À l'audience de conciliation du 22 février 2012, le salarié donne son accord pour une conciliation totale. Une mention manuscrite du procès-verbal de conciliation nous indique que l'employeur « s'engage à remettre une attestation Pôle Emploi suite au licenciement de M. Got Paul-Henri intervenu le 11 janvier 2012, dans les huit jours suivant la notification, sous astreinte de cinquante euros par jour de retard, dans la limite de 45 jours ». Puis suivent des mentions pré-formatées, précisant que « Cette conciliation intervient à titre d'indemnité globale, forfaitaire et transactionnelle, nette de CSG et de CRDS » ; « Elle entraîne pour chaque partie désistement d'instance et d'action pour tout litige relatif au présent contrat de travail ».

Faut-il alors s'étonner que le salarié ait à nouveau saisi le Conseil de prud'hommes le 4 avril 2012 pour voir prononcer la nullité du procès-verbal de conciliation ? Certes non, et il faut même se désoler qu'une telle conciliation ait pu recevoir la caution d'une formation de bureau de conciliation (13).

L'audience de conciliation de la nouvelle instance, en vue de voir prononcer la nullité de ce procès-verbal de conciliation, s'est tenue le 5 juin 2012 et a conduit au renvoi devant le bureau de jugement le 28 janvier 2013 ; l'affaire a été par deux fois reportée, pour être finalement jugée à l'audience du 13 novembre 2013. Exemple typique de reports d'audience qui plombent les délais de la justice prud'homale ; certes, nous n'avons pas les détails de l'affaire, mais, trop souvent, ces reports sont injustifiés et dilatoires ou sont prétendument légitimés par des contrats de procédure (14).

L'employeur contestait la compétence du Conseil de prud'hommes pour connaître de la nullité du procès-verbal de conciliation, mais le Conseil de prud'hommes de Paris écarte à juste raison la critique patronale : le juge prud'homal est bien compétent pour connaître d'une telle contestation (15).

Par un arrêt fondateur du 28 mai 2000, la Cour de cassation a précisé que le procès-verbal de conciliation « ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant, notamment, vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs ; que, si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie ». Dans cette affaire, elle approuve alors la Cour d'appel d'avoir déclaré nul le procès-verbal de conciliation dès lors que, en « constatant que le salarié n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues », elle a fait ressortir que « les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office » (16).

(13) Outre la désolation que provoque un tel procès-verbal de conciliation, ne s'agissant pas d'une décision du bureau de conciliation, le prononcé de « l'astreinte » est des plus étonnantes.

(14) Sur une dérive des contrats de procédure, v. CPH Grasse, Ordonnance du président et du vice-président, 5 juin 2013, Dr. ouvrier 2013, p. 748, n. D. Boulmier.

(15) Cass. Soc., 28 févr. 2007, n° 06-42.005.

(16) Cass. Soc., 28 mars 2000, *Duraïroid*, n° 97-42.419, Dr. ouvrier 2000, p. 392 ; v. aussi Cass. Soc., 24 mai 2006, n° 04-45.877, RDT 2006, p. 192, n. E. Serverin, JCP S 2006, p. 1573, n. C. Puigelier ; Cass. Soc., 5 déc. 2007, n° 06-40.634, RDT 2008, p. 119, n. E. Serverin, Dr. ouvrier 2008, p. 295. Sur la jurisprudence *Duraïroid*, on se reportera *supra* aux obs. de T. Durand et P. Henriot.

Dans la décision commentée, le Conseil de prud'hommes relève que le fait de l'instance était la prise d'acte de la rupture et que la délivrance de l'attestation Pôle Emploi ne pouvait être que l'accessoire des demandes principales ; le Conseil relève encore que la délivrance de cette attestation est une obligation de l'employeur qui doit être spontanée et immédiate. Pour le bureau de jugement, il n'y avait donc, dans la première instance, à concilier que sur la prise d'acte du salarié, seul litige dont le Conseil était saisi au principal, le licenciement n'étant intervenu que postérieurement et n'ayant fait l'objet d'aucune demande. En l'absence de concession de la société en faveur du salarié, il ne peut être considéré qu'une conciliation totale soit intervenue entre eux.

Le bureau de jugement rappelle, alors, ce que toute formation de bureau de jugement devrait connaître

et mettre en pratique, à savoir qu'une conciliation ne peut résulter que du consentement des parties, suite à un échange de concessions réciproques de nature à éteindre le litige, le juge informant au préalable les parties de leurs droits respectifs. En conséquence, le bureau de jugement dit le procès-verbal de conciliation nul et de nul effet.

La solution doit, bien entendu, être pleinement approuvée, mais c'est un retour à la case départ. Le salarié a perdu au moins deux ans sur le traitement de son affaire, du fait de la carence dans la compétence d'une formation de bureau de conciliation et d'un comportement critiquable de la formation de jugement face aux reports d'audience (17).

(17) L'affaire, engagée fin 2011, sera jugée au fond le 4 juillet 2014... s'il n'y a pas de report(s)...

BUREAU DE CONCILIATION – Pouvoirs juridictionnels – Rupture conventionnelle – 1° Transaction préalable – Nullité – 2° Clause de non-concurrence – Renonciation hors délai – Provisions sur contrepartie pécuniaire (oui).

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LONGJUMEAU (Bureau de Conciliation - Encadrement)

2 décembre 2013

S. contre SA Profilomic

EXPOSÉ DES FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Il est constant que Monsieur Victor S. a été embauché par la SA Profilomic par contrat à durée indéterminée en date du 4 avril 2011 en qualité d'ingénieur d'études. Il est soumis à une convention de forfait de 218 jours par an. La convention collective applicable à la relation de travail est celle des industries pharmaceutiques. Monsieur S. exerçait ses fonctions au sein du Centre d'Etudes du CEA de Saclay.

Le contrat de travail prévoit expressément une clause de non-concurrence comportant les caractéristiques suivantes :

- une durée de 24 mois,
- une limitation géographique au territoire français et aux clients et partenaires de la société Profilomic,
- une indemnité mensuelle de non-concurrence égale à 33 % du salaire mensuel moyen des six derniers mois d'appartenance à la société Profilomic.

Au mois de janvier 2013, les parties évoquent l'éventualité d'une rupture conventionnelle. Monsieur S., suite à la demande de son employeur, dit-il, sollicite un rendez-vous pour discuter des modalités de cette rupture conventionnelle.

Au cours de l'entretien, qui s'est tenu le 11 février 2013, les parties signent un document intitulé « protocole d'accord transactionnel », aux termes duquel elles convenaient :

- départ effectif de Monsieur Victor S. le 5 avril 2013, terme du délai d'homologation d'un protocole d'accord transactionnel, en application des articles 2044 et suivants du Code civil, prévoyant :
- au titre des « concessions octroyées par la société Profilomic » : le versement, d'un montant de 2.607 €,
- au titre des « concessions octroyées par Monsieur S. » : la renonciation à toute éventuelle contestation relative à « l'exécution et/ou la rupture du lien contractuel et/ou des suites de cette rupture et/ou de l'ensemble des avantages liés à son appartenance à la société ».

Le lendemain, le 12 février 2013, les parties signent le formulaire de rupture conventionnelle, faisant expressément mention du premier entretien intervenu la veille.

Le 5 avril 2013, Monsieur S. adresse un courriel à son employeur lui confirmant qu'il avait transféré l'ensemble des documents appartenant à la société sur une clé USB, et rappelant qu'il s'engageait à respecter sa clause de non-concurrence pendant toute la durée de validité, soit pendant deux ans.

Par deux lettres séparées adressées le 5 avril 2013, l'employeur indique :

- être étonné du courriel du 5 avril 2013 par lequel Monsieur S. s'engageait à respecter sa clause de non-concurrence, « *n'ayant aucune trace de cet engagement lors des discussions de la rupture conventionnelle* »,

- et, dans l'autre courrier, l'employeur libère Monsieur S. de sa clause de non-concurrence, en application de l'article 31 des conventions collectives des industries pharmaceutiques.

Par courrier électronique du 12 avril 2013, Monsieur S. dénonce cette subite volte-face, rappelant à Monsieur Corman :

« *Lors de nos discussions, tu m'as clairement fait savoir que je ne pouvais pas faire tout ce que je souhaitais dans le cadre de ma prochaine activité professionnelle, car j'étais tenu de respecter cette clause de non-concurrence et, effectivement, nous n'avons pas fait figurer la levée de cette interdiction lors de la rupture conventionnelle de mon contrat de travail. Cela a fortement impacté mes orientations professionnelles et c'est pourquoi je refuse de revenir maintenant sur cet engagement* ».

Le 22 avril 2013, le conseil de la SA Profilomic adressait un courrier à Monsieur S. et lui indiquait que, dans le cadre du protocole transactionnel, il s'était engagé à ne pas contester les conditions dans lesquelles s'est déroulée et a pris fin la relation contractuelle. Il ajoutait aussi que le salarié s'était considéré intégralement rempli de ses droits au titre de sa collaboration avec l'entreprise.

Il est également précisé : « *Aujourd'hui, vous considérez être toujours lié à la société par une clause de non-concurrence, ce qui est contraire aux termes du protocole, ce dernier prévoyant explicitement qu'il n'existe plus aucun lien entre vous et la société. Elle ne donnera, en conséquence, pas suite à vos exigences* ».

Par lettre du 17 mai 2013, le conseil du salarié se rapprochait de celui de l'employeur afin de lui faire part de la nullité de la « transaction » intervenue entre les parties et, en conséquence, du caractère justifié de la demande de paiement de l'indemnité de non-concurrence formulée par Monsieur S.

L'employeur a versé les sommes de 1.401,08 € à titre de non-concurrence et 140,11 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour les mois d'avril, mai et juin. Le versement n'a pas continué pour les mois suivants.

(...)

EN DROIT :

Attendu que l'article R. 1454-14 du Code du travail 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 consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;

e) 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 l'article R. 1454-15 du Code du travail, qui dispose que « Le montant total des provisions allouées en application du 2° de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Le bureau de conciliation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées.

Lorsqu'il est fait application de l'article mentionné au premier alinéa, les séances du bureau de conciliation sont publiques ».

Et, enfin, attendu l'article R. 1454-16 du Code du travail qui dispose que « Les décisions prises en application des articles R. 1454-14 et R. 1454-15 sont provisoires. Elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont exécutoires par provision, le cas échéant au vu de la minute.

Elles ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise ».

Sur le sujet de la transaction :

Attendu que l'article 2044 du Code civil stipule que « La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit ».

Que la transaction a pour objet de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de cette rupture ; il s'ensuit que la transaction ne peut être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive ;

Que la négociation de la rupture conventionnelle peut-être l'objet d'une annexe au formulaire comme une convention de rupture, mais celle-ci ne peut pas être subordonnée à une transaction ;

Qu'en l'espèce, la transaction signée le 11 février 2013 pour une rupture conventionnelle qui est signée le 12 février et dont le délai de fin de rétractation se termine le 27 février 2013 est nulle de plein droit avec toutes conséquences de droit ;

Il n'est pas contestable que la rupture conventionnelle ne règle pas le sort de la clause de non-concurrence ;

Que, de surcroît, la démission étant par nature un acte qui résulte d'une volonté claire et non équivoque du salarié, que la rupture conventionnelle ne saurait être qualifiée de démission s'agissant par nature d'une négociation de rupture d'un contrat synallagmatique ;

Que la rupture conventionnelle est définitive au jour de la fin du délai de rétractation, soit le 27 février 2013, même si la loi dispose que la rupture ne peut intervenir au mieux, dans le cas présent de décision implicite, qu'au jour de l'expiration du délai imparti à l'autorité administrative pour se prononcer ;

Qu'en conséquence, la levée de la clause contractuelle est trop tardive lorsqu'elle intervient par un courrier daté du 5 avril 2013 ;

Que le bureau de conciliation peut, sans excéder ses pouvoirs, accorder une provision sur la contrepartie financière et les congés payés afférents pour les mois déjà écoulés pour lesquels la clause de non-concurrence est nécessairement respectée, puisque le salarié n'a pas retrouvé d'emploi ;

Que, sur le montant de la contrepartie financière, pour les salaires suivants : octobre 2012 de 4.044,00€, novembre 2012 de 3.860,00€, décembre 2012 de 7.860,00€, janvier 2013 de 4.262,00€, février 2013 de 4.246,00€ et mars 2013 de 4.248,00€, la moyenne s'établit à 4.753,33€, en conséquence la contrepartie financière s'établit contractuellement à 33 % de la somme, soit 1.568,60€ ;

Que le réajustement de la contrepartie financière est de droit et que le conseil fait droit à la demande de provision sur le rappel de celle-ci et des congés payés afférents ;

EN CONSÉQUENCE,

Ordonne à la SA Profilomic de verser à Monsieur Victor S. les sommes de :

- 6.273,96€ à titre de provision sur la contrepartie financière de la clause de non-concurrence pour les mois de juillet à octobre 2013 ;

-627,39€ à titre de provision sur les congés payés y afférents ;

-502,23€ à titre de provision sur le rappel des contreparties financières déjà versées ;

-50,22€ à titre de provision sur les congés payés y afférents ;

(M. Franca, prés. – M^{es} Le Boedec, Meffre, av.)

Note.

Un salarié est embauché en 2011, son contrat de travail comportant une clause de non-concurrence assortie d'une contrepartie pécuniaire égale à 33 % du salaire mensuel moyen des six derniers mois d'appartenance à la société.

En janvier 2013, les parties envisagent une rupture conventionnelle. Au cours de l'entretien du 11 février 2013, elles signent un « protocole transactionnel », aux termes duquel elles convenaient, d'une part, du départ du salarié le 5 avril 2013, au terme du délai d'homologation de la rupture conventionnelle, et, d'autre part, d'un protocole transactionnel en application des articles 2044 et suivants du Code civil ; par cette transaction l'employeur verse au salarié une somme de 2607 euros, le salarié renonce à toute éventuelle contestation relative à l'exécution et/ou la rupture du lien contractuel et/ou des suites

de cette rupture et/ou de l'ensemble des avantages liés à son appartenance à la société. Le lendemain, soit le 12 février 2013, les parties signent le formulaire de rupture conventionnelle, faisant expressément mention du premier entretien intervenu la veille.

Suite à des échanges entre les parties, le salarié informe l'employeur qu'il s'engage à respecter sa clause de non-concurrence, l'employeur lui répondant qu'il n'y a aucune trace de cet engagement dans leurs conventions et, par un courrier du 5 avril 2013, il libère le salarié de la clause en application des dispositions conventionnelles applicables.

Finalement, le salarié saisit la juridiction prud'homale le 23 août 2013, en paiement de la contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence pour la période déjà écoulée, et sollicite plus particulièrement le bureau de conciliation pour un versement provisionnel de cette contrepartie.

Le bureau de conciliation se saisit alors de ses pouvoirs juridictionnels et de sa compétence à allouer des provisions, en application de l'article R. 1454-14 du Code du travail, dans les limites fixées par l'article R. 1454-15 du même code.

Analysant le calendrier des différents accords entre les parties, le juge conciliateur constate que la transaction signée le 11 février 2013 est intervenue avant toute rupture et qu'en conséquence, elle est nulle de plein droit ; la jurisprudence est constante sur ce point, nous ne nous y attarderons donc pas. Le juge constate ensuite que la rupture conventionnelle ne règle pas le sort de la clause de non-concurrence.

Le deuxième alinéa de l'article L. 1237-13 du Code du travail précise que la rupture du contrat ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. Pour le juge, la rupture conventionnelle est définitive au jour de la fin du délai de rétractation, soit le 27 février 2013, même si la loi dispose que la rupture ne peut intervenir au mieux, dans le cas présent de décision implicite, qu'au jour de l'expiration du délai imparti à l'autorité administrative pour se prononcer. Il en conclut alors que la levée de la clause de non-concurrence par l'employeur, le 5 avril 2013, est trop tardive (18).

La transaction étant nulle, le sort de la clause de non-concurrence n'étant pas envisagé dans la rupture conventionnelle et la dénonciation de cette clause par l'employeur étant trop tardive, il en découle que la clause de non-concurrence est valide. Le salarié respectant nécessairement cette clause, puisque qu'il n'a pas encore, à la date de sa demande, retrouvé d'emploi, il a droit sans contestation possible à la contrepartie pécuniaire. Le juge conciliateur accorde donc au salarié, en application de l'article R. 1454-14 2° a) du Code du travail, les provisions demandées sur la contrepartie pécuniaire et les congés payés afférents.

Comme il se doit de le faire, sous peine de censure (19), le juge conciliateur a pris en compte les demandes du salarié. Pour statuer, il a dû prendre le temps d'étudier le déroulement des faits (20), de qualifier juridiquement les différentes conventions et actions des parties. C'est cela le véritable office du juge en cours de conciliation ; toutefois, pour que cela soit le plus souvent possible, outre la nécessaire volonté de chacun des deux juges conciliateurs de remplir leur office, il revient aux parties de présenter, dès le stade de la conciliation (21), un dossier ordonné le plus complet possible et déjà juridiquement étayé.

Daniel Boulmier

(18) Il faut supposer que le juge conciliateur est arrivé à cette conclusion après analyse de la clause conventionnelle de non-concurrence ; si tel n'était pas le cas, la décision à suivre pourrait être sujette à caution.

(19) V. décision précitée, CA Chambéry, 19 déc. 2013.

(20) Les conseillers prud'hommes conciliateurs ne disposent que de 30 minutes en étude préparatoire préalable à la

conciliation, pour l'ensemble des dossiers (C. trav., art. D. 1423-65). Ils doivent donc impérativement prendre le temps nécessaire en cours de conciliation pour comprendre l'affaire afin de prendre les mesures adaptées.

(21) T. Durand et P. Henriot « Fables et légendes prud'homales », *supra* p. 171.

LICENCE EN DROIT par validation des acquis (VAP)

Université Paris XI – Faculté Jean Monnet à Sceaux

La Faculté Jean Monnet Paris-Sud XI organise une formation permettant d'obtenir le diplôme national « Licence en droit » avec VAP. Cette formation concerne des salariés(es) ayant un projet personnel, syndical, ou professionnel. Peuvent y participer, entre autres : des conseillers prud'hommes, des défenseurs syndicaux, des conseillers du salarié, des responsables DLAJ ou des personnes voulant passer un concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail, de greffier...

La validation des acquis permet d'intégrer directement l'année de Licence (L3). Les candidats, sélectionnés sur dossier, doivent justifier de trois années d'activité professionnelle.

La formation comprend 1020 heures d'enseignement réparties en quatre modules à la faculté Jean Monnet, à Sceaux (92). La formation peut être financée sur le plan de formation de l'entreprise ou par l'obtention d'un congé individuel de formation (CIF).

► **Programme de mise à niveau** : Introduction au droit – Droit du travail – Histoire du droit – Droit administratif – Droit communautaire – Economie de l'entreprise – Méthodologie.

► **Programme de la Licence** : Droit social – Droit public – Droit des sociétés – Droit des obligations – Droit fiscal – Droit pénal – Droit processuel – Droit des biens – Libertés publiques.

Renseignement : Faculté Jean Monnet - Tél. : 01 40 91 18 20 – E-mail : fc.droit-eco-gestion@u-psud.fr
www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html

Prochaine session : d'octobre 2014 à juin 2015. Date limite de dépôt des dossiers : le 30 avril 2014.

Le référent confédéral pour cette formation et l'accompagnement des militants(es) souhaitant préparer ce diplôme est Jean-Pierre Séguin, pôle confédéral formation syndicale CGT – 01 55 82 82 06 – jp.seguin@cgt.fr