

Contentieux individuels et contentieux collectifs : les deux versants du règlement des litiges sériels par des chemins qui ne mènent pas au sommet

par Michel HENRY, Avocat au Barreau de Paris

PLAN

I. La distinction entre les litiges individuels qui ont pour objet la liquidation de droits individuels, peu important la pluralité éventuelle des demandeurs, et les litiges collectifs

II. L'action collective en vue de la recherche d'un effet direct au profit d'un ensemble de salariés.

III. Des solutions simples pour améliorer l'efficacité de la justice

La répartition des compétences entre le Conseil de prud'hommes et le TGI ne rend pas compte du caractère individuel ou collectif d'un litige.

L'action devant le Conseil de prud'hommes permet de répondre à des demandes formées dans le cadre de litiges individuels entre salariés et employeurs, mais ne donne pas de réponse de principe à une question de droit commune à une série de cas semblables. Il en résulte une dispersion du contentieux entre sections et conseils et des solutions disparates.

L'action devant le TGI apporte une réponse de principe à la question de droit qui est l'objet même du litige ou qui sous-tend sa solution, par exemple l'interprétation d'une disposition conventionnelle, mais la décision prononcée n'investit pas les salariés qui sont dans le champ d'application de la disposition litigieuse de leurs droits individuels.

Aucune des deux juridictions n'a la compétence de donner une solution qui épuise l'objet d'un contentieux exigeant que soient tranchées à la fois une question de droit de portée collective et la liquidation des droits individuels qui en découlent. Il y a là un quasi conflit négatif de compétence, puisqu'il est impossible d'articuler utilement les pouvoirs des deux juridictions.

Sans remettre en cause les champs de compétence respectifs du Tribunal de grande instance et du Conseil de prud'hommes, des solutions simples peuvent être envisagées pour améliorer le traitement des affaires en série devant le juge

prud'homal et pour accroître la portée individuelle des décisions rendues par le TGI, lorsque la question de droit tranchée par le juge doit entraîner des conséquences individuelles pour une collectivité identifiée de salariés.

I. La distinction entre les litiges individuels qui ont pour objet la liquidation de droits individuels, peu important la pluralité éventuelle des demandeurs, et les litiges collectifs

A. Le litige présente un caractère collectif lorsqu'il tend, de manière abstraite, à trancher une question de droit, sans demander au juge l'attribution d'un avantage individuel particulier. Ce type d'action met normalement en confrontation syndicats, institutions représentatives du personnel et employeurs ou organisations patronales. Il ne semble donc pas qu'il puisse y avoir d'interférences entre les domaines d'action du Conseil de prud'hommes, juge des litiges individuels entre employeurs et salariés, et le Tribunal de grande instance.

Chacun sait pourtant que beaucoup de litiges, dès lors qu'ils ont ou peuvent avoir une portée collective, sont susceptibles d'être abordés, soit par le versant prud'homal, sous forme sérielle, soit par le versant de la question de principe, dans le cadre d'une action syndicale devant le Tribunal de grande instance.

L'attribution de compétence au juge de droit commun va de soi si la question litigieuse nécessite d'arbitrer entre des interprétations divergentes d'une disposition conventionnelle. Le Tribunal de grande instance a une compétence naturelle dans ce domaine, mais la décision qu'il rendra ne dispensera pas le salarié de faire valoir ses prétentions individuelles devant le Conseil de prud'hommes.

Si le juge de l'interprétation des conventions collectives n'a pas été saisi, le juge prud'homal, sera en toute hypothèse, compétent pour trancher la question de l'interprétation de la disposition conventionnelle, dès lors qu'elle commande la solution pécuniaire du litige qui est l'objet de la demande.

La distinction entre litiges individuels et litiges collectifs devient encore plus fragile lorsque le litige ne tend pas directement à l'attribution d'un avantage individuel.

C'est ainsi que le TGI sera compétent pour connaître de la demande de quelques salariés en annulation d'un tableau de service par application d'une règle conventionnelle (1). Sous réserve de mettre en cause les parties signataires d'un accord collectif, un salarié a qualité pour saisir le Tribunal de grande instance d'une question de portée collective, comme, par exemple, l'identification du statut collectif applicable (2).

Inversement, les juges hésitent parfois à reconnaître la compétence prud'homale lorsque le Conseil de prud'hommes est saisi de demandes, éventuel-

lement très modestes financièrement, qui impliquent de trancher une question de principe. En ce cas, le différend individuel peut paraître écrasé et réduit à l'insignifiance par la difficulté ou la portée collective de la question de droit.

La confusion s'installe aisément entre la notion de question de principe et celle de question de nature collective, ces deux concepts, bien que distincts, se cumulent souvent.

Ainsi, pour se déclarer incompétente en matière prud'homale au profit du TGI, la Cour d'appel de Toulouse avait-elle estimé que l'action de la salariée « *sous couvert d'une action individuelle, avait pour objet réel de faire trancher une difficulté de principe sur l'interprétation des accords conclus entre l'employeur et son personnel et constituait un conflit collectif du travail dont la juridiction prud'homale ne pouvait connaître sans sortir des limites de sa compétence* ». La décision est censurée par la Cour de cassation, qui relève simplement que les salariées « *réclamaient le paiement de sommes qu'elles prétendaient leur être dues personnellement et que le litige ne portait pas sur l'établissement, la révision ou le renouvellement d'une convention collective, mais sur la seule application collective à deux cas particuliers d'accords et d'usages invoqués* », ce qui justifiait la compétence prud'homale (3).

Par le jeu de la règle selon laquelle le juge de l'action est juge de l'exception, le Conseil de prud'hommes peut ainsi être amené à interpréter une disposition conventionnelle, alors même qu'il s'agit d'un domaine de compétence que l'on croirait propre au TGI. Il s'ensuit que tant que le juge de droit commun n'a pas statué sur la question de l'interprétation d'une convention collective par une décision définitive ayant l'autorité de la chose jugée, les Conseils de prud'hommes peuvent librement multiplier les interprétations divergentes sans autre limite que celle que fixera, au terme d'un long parcours contentieux, la Cour de cassation.

B. La distinction individuel/collectif s'efface si le demandeur à l'action n'est pas un salarié mais un syndicat.

Le Conseil de prud'hommes ne connaissant que des litiges individuels entre employeurs et salariés, exceptionnellement entre salariés, l'action du syndicat relèvera du TGI, même si elle porte sur une question qui ne concerne qu'un salarié, sauf si elle est exercée

(1) Cass. Soc. 30 avril 1997, *Gosse c/ SNEB Casino*, Bull. n°153.

(2) Cass. Soc. 26 mars 1981, Bull. n°264.

(3) Cass. Soc. 26 mars 1981, préc.

dans le cadre de l'action de substitution. Ainsi, la même question, dès lors qu'elle porte sur l'application d'un accord collectif dont le syndicat est signataire, ou qu'elle concerne l'intérêt collectif professionnel, ne serait-ce qu'à travers un cas individuel, pourra être soumise au juge de droit commun par le syndicat sous l'angle de la question de principe, ou par le salarié concerné à travers une demande pécuniaire, dont l'appréciation relèvera du juge prud'homal.

Pour illustrer le propos, le représentant du personnel à temps partiel, professeur de l'enseignement privé, qui prend ses heures de délégation en dehors des heures de cours par souci de ne pas perturber l'enseignement, pourra saisir le juge prud'homal d'une demande en paiement de ce temps supplémentaire assimilé à du temps de travail avec les majorations légales. Cependant, à propos du même cas, un syndicat professionnel peut saisir le Tribunal de grande instance d'une demande visant à faire juger le principe selon lequel, dans des circonstances particulières, un représentant du personnel peut prendre ses heures de délégation en dehors du temps de travail et demander des dommages et intérêts à raison du fait que le non-paiement de ces heures porte atteinte à l'exercice de ses fonctions représentatives. Le syndicat sera, en ce cas, amené, tout en plaçant le débat sur le terrain du droit collectif, à étayer sa démonstration par la production des éléments personnels du salarié concerné.

C. L'action devant le Tribunal de grande instance ne permet, le plus souvent, qu'un règlement partiel ou incomplet du litige.

Si la question tranchée par le TGI est susceptible d'avoir des répercussions financières pour les salariés compris dans le champ d'une règle conventionnelle qu'il convenait d'interpréter, la compétence du juge de droit commun s'arrêtera au seuil de la compétence du juge prud'homal qui seul a qualité pour liquider les droits individuels.

D. La décision du juge de droit commun n'est, (sauf exception : établissement, révision ou renouvellement d'une convention collective), pas revêtue de l'autorité de la chose jugée *erga omnes*, de telle sorte qu'elle n'a pas d'autorité de la chose jugée dans un litige individuel devant le juge prud'homal.

Ainsi, dans l'affaire *Alefpa*, le Tribunal de grande instance avait rejeté la demande d'annulation du PSE, ce qui n'avait pourtant pas empêché la Chambre sociale de la Cour de cassation de considérer que le

juge prud'homal était compétent pour statuer sur sa nullité dans le cadre d'un litige individuel porté par un salarié devant le Conseil de prud'hommes (4). Un PSE peut ainsi être globalement valide et partiellement nul !

E. Dans le seul champ de la compétence prud'homale, les options ouvertes au salarié pour saisir le juge prud'homal du siège de l'entreprise, du lieu d'exécution du contrat, du lieu de signature du contrat ou, le cas échéant, du lieu de son domicile, peuvent conduire plusieurs Conseils de prud'hommes, et éventuellement plusieurs Cours d'appel, à connaître de la cause réelle et sérieuse de licenciements économiques prononcée en même temps par le même employeur.

F. Les décisions rendues par le TGI peuvent avoir des incidences au-delà du cercle des parties à l'instance. Ces effets dérivent de la décision rendue, et bien qu'ils soient extérieurs au périmètre de la chose jugée, ils n'en ont pas moins des conséquences, éventuellement impératives, sur des tiers.

Ainsi, le jugement qui suspend une procédure de licenciement économique suspendra-t-il les mesures prises par l'employeur dans le cadre de cette procédure si le juge est saisi avant l'achèvement des consultations du comité d'entreprise. Lorsque le juge judiciaire connaissait de la validité des PSE, la nullité de la procédure entraînait, comme on le sait depuis l'arrêt *Samaritaine* (5), celle des actes subséquents, c'est-à-dire des licenciements prononcés.

Désormais, ce seront les décisions du juge administratif qui produiront ces conséquences individuelles à l'égard de salariés qui peuvent avoir le désir de se considérer comme définitivement reclassés ou licenciés.

Ces effets, incidents ou subséquents, ne sont pas la finalité contentieuse de l'action qui a, le plus souvent, pour objet la défense des prérogatives consultatives des instances représentatives du personnel. Ils ne sont l'objectif réel de l'action en justice que lorsque la procédure engagée par le syndicat vise à faire dire le droit dans l'intérêt d'une collectivité de salariés. On voit bien, cependant, que, dans les deux cas, l'absence des salariés à l'instance restreint l'autorité de la chose jugée par le juge de droit commun et la Cour de cassation en tirera d'ailleurs des conséquences en permettant au salarié de conserver une part optionnelle de liberté pour se prévaloir ou non de la décision de justice, ou pour considérer comme acquises des mesures prises en application d'une décision annulée.

(4) Cass. Soc. 30 mars 1999, Bull. n° 144, Dr. Ouv. 1999, p. 365, n. H. Tourniquet.

(5) Cass. Soc. 13 février 1997, Bull. n°63 et n°64, Dr. Ouv. 1997, p.94, n. P. Moussy.

II. L'action collective en vue de la recherche d'un effet direct au profit d'un ensemble de salariés.

A. Les Conseils de prud'hommes ne parviennent pas donner une solution homogène et rapide aux litiges en série. On devrait d'ailleurs dire la juridiction prud'homale dans son ensemble, car les décisions des juges départiteurs ou des Cours d'appel sont aussi discordantes que celles des formations paritaires.

L'action de substitution est délaissée, car elle ne se distingue pas de l'addition d'actions individuelles depuis qu'en 1972, la jurisprudence a exigé du syndicat qu'il indique le nom de ceux pour le compte duquel il intervenait. On constate même, au contraire, que la prise en charge par une organisation syndicale d'un litige individuel devant le juge prud'homal radicalise la résistance des employeurs et laisse éventuellement s'exprimer des désaccords ou des défiances entre le syndicat intervenant et celui auquel appartiennent les conseillers du collège salarié.

Le syndicat trouve son terrain d'action le plus pertinent devant le Tribunal de grande instance. Cependant, la difficulté est de franchir le mur invisible qui sépare le fait de dire le droit et celui d'investir de leurs droits ceux qui devraient en être les bénéficiaires. Les actions syndicales peuvent, on le sait, soit s'appuyer sur la défense des intérêts collectifs de la profession à raison de tout fait qui leur portent atteinte sur le fondement de l'art. L2132-3 du Code du travail, soit s'inscrire dans le cadre d'une action en exécution des engagements conventionnels contractés sur le fondement de l'article L. 2262-11.

B. Agissant pour la défense des intérêts professionnels, le syndicat peut saisir le juge de droit commun d'une grande diversité de situations irrégulières dans le périmètre d'un établissement ou d'une entreprise ou d'un groupe, à savoir, par exemple :

- méconnaissance de droits conventionnels ;
- sanction de formes d'emplois illicites ;
- discrimination syndicale, sexiste, ethnique... ;
- organisation du travail et mode de management générant une souffrance collective au travail.

La difficulté sera de parvenir à formuler une demande qui touchera d'aussi près que possible l'objectif recherché, mais il restera toujours un espace de chose non jugée entre l'épuisement des pouvoirs du juge de droit commun et la mise en œuvre des solutions individuelles :

- Le juge peut sanctionner une pratique illicite, par exemple le recours abusif aux CDD et aux faux indépendants, mais il ne peut pas requalifier les contrats individuels.

- Il peut désigner un expert pour faire un rapport sur les causes de la souffrance au travail, mais il ne peut pas enjoindre à l'employeur de modifier l'organisation de l'entreprise.
- Il peut, avec un peu d'audace, constater l'existence de pratiques discriminatoires collectives et ordonner une négociation ou une médiation, mais non redresser des situations individuelles.
- Il peut condamner sous astreinte une entreprise à appliquer une règle ou à cesser une pratique illicite et, s'il peut prescrire à l'employeur une obligation de faire, la portée de son injonction ne lui permettra cependant pas de vérifier ses effets sur les situations individuelles.

Les pouvoirs du juge de droit commun sont, malgré tout, loin d'être inefficients et la tendance la plus récente traduit une volonté d'exercer des pouvoirs qui aient des effets aussi concrets que possible.

Le juge s'autorise ainsi à ordonner à l'entreprise entrante de proposer aux salariés un avenant à leur contrat de travail à l'occasion d'un transfert d'entreprise (6), ou à faire injonction à un employeur de suspendre la mise à exécution de la modification de contrats de travail et lui ordonner le rétablissement d'avantages salariaux (7). Il est encore possible de contraindre un employeur à refaire des bulletins de paie afin de faire apparaître sur ceux-ci les avantages acquis distinctement du salaire de base, sans identifier davantage les bénéficiaires (8).

Il est pourtant difficile d'aller plus avant dans l'individualisation des mesures prescrites. Tout au plus peut-on concevoir que le tribunal ne se dessaisisse pas de l'affaire et qu'ayant statué par une injonction de régulariser une situation, il se réserve d'en vérifier l'application en permettant au syndicat, par une mesure de suspension de l'instance, d'obtenir, dans un second temps, en cas de résistance, une mesure d'astreinte ou d'indemnisation.

C. L'autre domaine d'action du syndicat est celui de l'exécution de dispositions conventionnelles.

Cette action, de nature syndicale fondée sur l'article L.2262-11 du Code du travail permet à une organisation signataire d'une convention collective ou adhérente d'une organisation signataire d'agir devant le juge de droit commun pour obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

(6) CA Paris, P.6-2, 5 janvier 2012, *UL CGT Roissy c/ SARL Airelle et Sté Flybus*, Dr. Ouv. 2012, p. 603, n. A. Mazières confirmé par Cass. Soc. 25 septembre 2013, FS-P+B, p. n°12-13.697, Dr. Ouv. 2014, p. 41, n. M. Keller Lyon-Caen.

(7) Cass. Soc. 24 avril 2013, n° 12-10060.

(8) Cass. Soc. 1^{er} juillet 2008, Bull. n°147, Dr. Ouv. 2009, p.52, n. P. Tillie.

Entre 1990 et 2006, la Cour de cassation a donné de ce texte une lecture très restrictive, qui en limitait la portée à la seule sanction des engagements contractés envers l'organisation syndicale, excluant la faculté pour celle-ci d'agir en exécution forcée des dispositions normatives de la convention collective.

Deux affaires, en 2006 (9), ont été l'occasion d'un revirement important de la jurisprudence. Désormais, le syndicat peut demander au Tribunal d'imposer à l'employeur de s'acquitter de ses obligations envers les salariés ; par exemple, respecter un accord salarial en ordonnant à l'employeur de payer les rappels de salaire à un ensemble de salariés. Par le jeu d'une subtilité sémantique qui lui a permis de franchir ce pas, la Cour de cassation différencie, depuis ces arrêts, l'action en faveur de salariés identifiés, qui relèverait nettement du Conseil de prud'hommes, de celle en faveur de salariés identifiables, c'est-à-dire d'une catégorie définie de salariés, au profit desquels le juge de droit commun peut ordonner à l'employeur d'accorder un rappel de salaire.

Dans un arrêt du 3 novembre 2011 (10), la Chambre sociale répondait aux critiques de l'entreprise, qui reprochait au juge de droit commun d'avoir condamné l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au profit des salariés concernés que le juge du fond n'avait pas outrepassé ses pouvoirs « *ayant constaté que l'action du syndicat CGT des travailleurs de la société Verrières de l'Atlantique et de la Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT tendait au respect par l'employeur de dispositions conventionnelles régissant le salaire minimum, et non au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées...* ».

Là s'arrêtent cependant les pouvoirs du juge de droit commun. Le Tribunal de grande instance ne peut pas désigner nommément les bénéficiaires, de telle sorte que sa décision ne peut pas constituer un titre exécutoire entre les mains des salariés concernés.

D. La situation n'est, dès lors, pas très différente de celle produite par une action visant, à travers la défense des intérêts collectifs de la profession, à affirmer la règle de droit applicable et à faire cesser sa violation, éventuellement sous astreinte, pour mettre fin à l'atteinte portée aux intérêts professionnels.

Sur le fondement de l'article L.2132-3 du Code du travail, le pouvoir du juge est moins incisif, mais son champ d'action est plus large, puisqu'il ne se limite pas à l'exécution des accords collectifs.

Le juge de droit commun n'a sans doute pas encore exploré tout le champ de ses pouvoirs pour rétablir la

légalité sociale en se fondant sur la défense de l'intérêt collectif de la profession. L'arrêt du 25 septembre 2013 (11) encourage le juge du fond à s'engager dans cette voie lorsqu'il reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir ordonné à une entreprise entrante sur un marché de reprendre les salariés de l'entreprise sortante. Le juge relève que cette action ne portait pas atteinte à la liberté personnelle des salariés, ni à leur droit d'agir en justice. Cet arrêt souligne, à cette occasion, la dualité des champs d'intervention de l'action individuelle du salarié et de celle de l'action collective du syndicat et l'absence de représentation complète des intérêts individuels à travers l'action collective. La Cour de cassation prend également soin, dans ce même arrêt, de répondre au moyen qui critiquait le pouvoir que s'arrogeait le syndicat de représenter des intérêts individuels, que l'action dans l'intérêt collectif de la profession découlait de la liberté syndicale consacrée par l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, et relevait aussi que cette action ne portait pas atteinte à la liberté personnelle des salariés, ni à leur droit d'agir en justice.

Mais c'est bien parce qu'aucune des actions collectives ne permet d'entrer en voie de condamnation au profit de salariés identifiés que la Cour de cassation a rejeté, dans un arrêt du 05 juin 2014, une QPC de Bricorama sur l'inconstitutionnalité de l'article L.2132-3 du Code du travail.

Si l'action en justice sur le fondement de ce texte et de l'article L.2262-11 n'est pas davantage mise en œuvre lorsque le contentieux a une incidence sur les droits individuels en série, c'est aujourd'hui pour deux raisons essentielles :

- L'action du syndicat n'interrompt pas la prescription qui court à l'encontre des salariés concernés. Il faut donc, par prudence dans ces affaires, opérer une double saisine, d'un côté du TGI à l'initiative du syndicat, de l'autre, devant le Conseil de prud'hommes pour formuler des réclamations individuelles. On voit combien il est difficile de gérer cette dualité contentieuse, qui implique que le Conseil de prud'hommes sursoit à statuer jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue par le juge de droit commun.
- La décision du Tribunal de grande instance n'a pas l'autorité de la chose entre les mêmes parties, puisque les salariés n'ont pas été partie à la procédure de droit commun, de telle sorte que le juge prud'homal ne sera, sauf exception, pas lié par la chose jugée en droit commun. On voit qu'en l'état, la tentative d'articuler action syndicale devant le TGI et saisine du CPH ressemble à l'association de l'aveugle et du paralytique.

(9) Cass. Soc. 22 février 2006, *Sigma Kalon*, n° 04-14771 ; Cass. Soc. 20 septembre 2006, *AJD*, Bull. n°278, Dr. Ouv. 2007, p. 96, n. P. Batten.

(10) Pourvoi n° 10-14948.

(11) Préc.

La Cour de cassation a cependant corrigé ces inconvénients lorsque, en application de l'article L.2132-3 du Code du travail, le syndicat obtient une décision de justice susceptible de bénéficier collectivement à un groupe professionnel, qui peut, dès lors, la revendiquer à son bénéfice. En ce cas, par dérogation au droit commun procédural, lorsque le syndicat agit en justice pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, il peut obtenir une décision de justice bénéficiant collectivement à l'ensemble de la profession, laquelle peut, dès lors, la revendiquer à son bénéfice et ce, en la personne de chacun des salariés la composant. La personne du salarié est censée avoir été représentée par l'effet de la décision de justice, et celui-ci peut donc se prévaloir de la chose jugée en faveur d'organisations syndicales (12).

E. Il est des domaines dans lesquels, en sanctionnant le droit propre du comité d'entreprise à être consulté

préalablement à la mise en œuvre d'un projet, la décision rendue peut produire des effets individuels. C'est le cas de l'annulation d'un PSE, que ce soit par le TGI ou, désormais, par le Tribunal administratif. La décision de justice neutralise rétroactivement les mesures prises par l'employeur.

De même, lorsque la Cour d'appel interdit, le 23 septembre 2013 à la société Sephora d'employer des salariés entre 21 h et 6 h du matin sur les Champs-Élysées, sous astreinte de 80.000 € par infraction constatée, les salariés, quels que soient leurs horaires contractuels, seront soumis à la décision de justice, bien qu'ils n'aient pas été partie à l'instance (12 bis). C'est encore le cas lorsque la Cour de cassation estime, dans un arrêt du 24 avril 2013, que la Cour d'appel avait eu le pouvoir de suspendre la modification des contrats de travail jusqu'à ce que le comité d'entreprise soit valablement consulté (13).

III. Des solutions simples pour améliorer l'efficacité de la justice

Écartons d'emblée l'idée, parfois mise en avant, d'étendre aux associations le droit d'agir pour la défense des intérêts des salariés. L'article L.2131-1 du Code du travail réserve aux syndicats, qui ont pour objet particulier et exclusif la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts, le droit d'agir en leur faveur. Les syndicats sont les associations désignées par la loi pour représenter et défendre le monde du travail, à l'exclusion de toute autre association.

Sans accroître le nombre des acteurs habilités à agir, ni remettre en cause la compétence exclusive des Conseils de prud'hommes pour connaître des différends entre salariés et employeurs dans le domaine des droits individuels, des solutions efficaces et simples pourraient améliorer le contentieux des litiges en série. Dans le cadre de litiges en séries repérés comme tels, la solution d'un regroupement des dossiers pourrait être recherchée dans le sens des propositions du Président Lacarabats (14).

La dispersion actuelle entre audiences différentes, Conseils différents et Cours d'appel différentes, aboutit à autant de solutions que de juges et conduit, en outre, la Cour de cassation, ce qui est très fâcheux, à statuer sur le premier dossier qui lui parvient, sans avoir connaissance de l'ensemble des arguments mis en œuvre par les autres plaideurs, dans des affaires qui sont à un stade moins avancé de la procédure.

C'est surtout dans le domaine de la compétence du Tribunal de grande instance que des réformes, aussi simples qu'efficaces, peuvent être envisagées. En s'appuyant sur l'action des syndicats, sans pour autant accroître le domaine du droit d'agir des IRP, pour éviter des phénomènes de concurrence, on pourrait aisément renforcer la fonction syndicale en admettant que la défense des intérêts professionnels implique la mise en œuvre d'obligations de faire lorsqu'il s'agit de faire cesser des situations irrégulières.

Dans le domaine de l'action en exécution des conventions collectives par le syndicat signataire, les solutions auxquelles est actuellement parvenue la Chambre sociale de la Cour de cassation permettent de prescrire l'exécution de dispositions normatives et, en particulier, des niveaux de salaire applicables ; il suffirait de laisser au juge qui a statué le soin de connaître de la cessation de la situation illicite, ou au juge de l'exécution le soin de vérifier la mise en œuvre des régularisations intervenues à moins que l'on institue une formation prud'homale spécifique de l'exécution et une voie de droit (15) (peut-être faudrait-il créer un juge prud'homal spécifique et une voie de droit particulière pour le saisir).

Plus largement, c'est sur le fondement de la défense des intérêts collectifs de la profession, dont le champ d'action est plus étendu, qu'une individualisation des décisions pourrait être obtenue en cherchant à assurer le relais entre le jugement de droit commun, qui définit

(12) Cass. Soc. 25 septembre 2013, *prec.* ; Cass. Soc. 3 juin 2007, *Sofaco*, Bull. n° 68, Dr. Ouv. 2007, p. 326 et la note.

(12 bis) Dr. Ouv. 2014 p. 139 n. J. Icard.

(13) Cass. Soc. 24 avril 2013, *Groupe Alyzia*, pourvoi n° 12-10.060.

(14) Rapport à Mme la garde des Sceaux, ministre de la Justice, *L'Avenir des juridictions du travail : vers un Tribunal prud'homal du XXI^e siècle*.

(15) Voir, sur cette question, la note de la CGT, Dr. Ouv. 2014, p. 36 et Anaïs Ferrer, « Pour une nouvelle efficacité des actions collectives en justice », RDT, novembre 2012.

les obligations de l'employeur, et la liquidation des droits personnels des salariés concernés.

Trois réformes modestes seraient nécessaires :

- La première consisterait à reconnaître à la décision du TGI une autorité suffisante pour lier le juge prud'homal sur la question de droit qui a été tranchée.

Il n'est pas acceptable que le juge de droit commun et le Conseil de prud'hommes puissent prononcer des décisions contradictoires à propos de la même question.

- La seconde consisterait à dire que la saisine du Tribunal de grande instance par un syndicat à propos d'un différend susceptible de définir des droits individuels à pour effet d'interrompre la prescription de l'action prud'homale pour tous les salariés concernés.

Aujourd'hui, en l'absence de saisine concomitante du Conseil de prud'hommes, les créances individuelles seront prescrites avant que la Cour n'ait statué. Une solution plus audacieuse inspirée de l'article L 423-20 du Code de la Consommation introduit par la loi du 17 mars 2014 (JO du 18) consisterait à consacrer le caractère définitif pour le professionnel de la décision résultant de l'action de groupe exercée par l'association de consommateurs, ici par transposition pour l'employeur, et en même temps, son caractère optionnel pour le consommateur (ici le salarié) qui pourra lui préférer l'exercice d'une action individuelle une fois le résultat de l'action de groupe connue. Pour permettre l'exercice effectif de

cette option individuelle du consommateur, la loi prévoit que le « délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois à compter de la date à laquelle selon le cas le jugement rendu...n'est plus susceptible de recours... »

- Enfin, la troisième réforme consisterait à assouplir la règle d'unicité de l'instance (16), de telle sorte qu'une action individuelle puisse s'exercer pour d'autres causes que celles dont le Tribunal de grande instance est saisi dans le cadre d'une action syndicale, afin d'assurer à celle-ci un sort autonome. Des propositions en ce sens ont été faites dans le rapport de Mme Pécaut-Rivolier (17) pour améliorer la lutte contre les discriminations. Les discriminations, par leur dimension fréquemment pénale et, en tout cas parce qu'elles touchent à un ordre public particulièrement sensible, justifient des adaptations législatives spécifiques, telles que la saisine du Tribunal de grande instance par le Procureur de la République.

Il n'y a, cependant, aucune raison de réserver les solutions procédurales proposées pour améliorer le traitement judiciaire des discriminations aux seules victimes de discrimination. Ce sont toutes les actions qui portent sur des situations collectives illicites qu'il faudrait intégrer dans les projets du législateur. Le syndicat verrait ainsi renforcée sa fonction noble de défenseur de la légalité sociale.

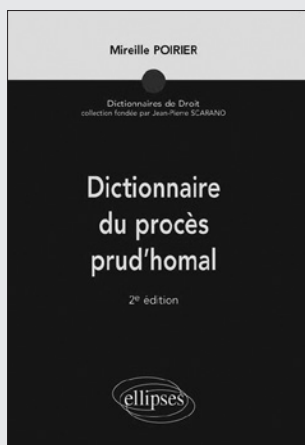
Michel Henry

(16) M. Keller Lyon-Caen « Pour une meilleure pratique de la règle de l'unicité de l'instance (en attendant la juridiction sociale du XXI^e siècle) », Dr. Ouv. 2014 p. 515.

(17) Rapport de L. Pécaut-Rivolier, « Lutter contre la discrimination au travail : un défi collectif », 17 décembre 2013.

DICTIONNAIRE DU PROCÈS PRUD'HOMAL (2^e édition)

par Mireille Poirier



Ellipses Coll. Dictionnaires de droit
ISBN : 9782729888985
352 pages - 22 euros

Ce dictionnaire propose, à l'aide de 250 entrées possibles, l'état du droit sur la plupart des questions relatives au procès prud'homal : de la saisine du conseil de prud'hommes, aux voies de recours contre ses décisions, en passant par sa compétence, le déroulement de l'instance, sa durée, l'administration de la preuve, ou encore l'exécution de ses décisions, pour ne prendre que quelques exemples.

L'ouvrage est beaucoup plus qu'un simple lexique de termes juridiques. De nombreuses notions font l'objet de développements substantiels mettant l'accent sur les enjeux, le droit applicable, et les évolutions possibles. Le système de renvois permet de répondre aux attentes du lecteur qui pourra cheminer, au grès de ses besoins ou de ses envies. De même, dans un souci de pédagogie, les questions abordées sont illustrées d'exemples, de références jurisprudentielles et doctrinales, voire d'une bibliographie.

Les lecteurs du Droit Ouvrier connaissent bien et apprécient les fortes contributions de Mireille Poirier à notre revue. Cet ouvrage présente les mêmes qualités : approfondi tout en restant accessible, la forme « dictionnaire » donne une grande liberté au lecteur pour naviguer entre les entrées. Un travail remarquable qui attirera particulièrement l'attention des praticiens : conseillers prud'hommes, défenseurs syndicaux et avocats.

Arnaud Mazières, Droit Ouvrier