

# PROCÉDURE PRUD'HOMALE

(première partie)

par Daniel BOULMIER, Maître de conférences,  
Institut Régional du Travail, Université de Lorraine\*

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES – Compétence – Cause économique du licenciement – Décision d'incompétence au profit du tribunal administratif – Recours – Contredit (non) – Appel (oui).**

**ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ – Liquidation judiciaire – Ordonnance du tribunal de commerce – Autorisation des licenciements pour motif économique – Contestation individuelle du licenciement pour motif économique – 1° Compétence administrative (non) – 2° Motif économique – Conseil de prud'hommes (non) – 3° Obligation de reclassement – Conseil de prud'hommes (oui).**

COUR D'APPEL DE ROUEN (Ch. Soc) 15 novembre 2016,  
B et a. contre SCP Guerin Diesbecq Zolotarenko – Mandataire judiciaire  
de la Société Eurofoil France (n° 16/01.764 à 6/01.770)

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Attendu que M. B. et ses six collègues étaient salariés au sein de la société Eurofoil France à Rugles, spécialisée dans le laminage de feuilles et bandes minces en aluminium, qui a bénéficié de l'ouverture, le 13/11/2010, d'une procédure de sauvegarde, convertie par le Tribunal de commerce d'Évreux en redressement judiciaire le 22/01/2015 ; qu'un plan de sauvegarde de l'emploi a été mis en place et homologué par la Direccte ; que, par ordonnance du 31/05/2015 du juge commissaire, la Selarl FHB a été autorisée à procéder au licenciement de quatre-vingt-dix-huit salariés ; que les salariés susvisés ont été licenciés pour motif économique par lettre du 03/04/2015, ont saisi le 07/08/2015 le Conseil de prud'hommes d'Évreux en contestation de leur licenciement et ont chacun régularisé contredit à l'encontre du jugement d'incompétence au profit du Tribunal administratif de Rouen, rendu pour chacun d'entre eux le 24/02/2016 ;

Attendu qu'il ressort de l'application combinée des articles 91 et 99 du Code de procédure civile que la cour, saisie à tort par la voie du contredit formé à l'encontre de jugements d'incompétence au profit d'une juridiction administrative, demeure saisie et doit instruire les affaires selon les règles applicables à l'appel ;

Attendu qu'il convient de prononcer la mise hors de cause de la Selarl FHB ès qualités d'administrateur judiciaire et de constater son intervention volontaire ès qualités de commissaire à l'exécution du plan de continuation de la société Eurofoil France, nommé à cette fonction par jugement du 28/04/2016 ;

Attendu que si, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14/06/2013, le tribunal administratif est compétent pour statuer sur les contentieux relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi défini dans un accord collectif majoritaire ou un document unilatéral de l'employeur et transmis pour validation ou homologation à la Direccte, le Conseil de prud'hommes demeure compétent pour statuer sur les litiges individuels portant notamment sur le motif économique du licenciement, l'application individuelle des mesures prévues par le PSE et des critères d'ordre de licenciement ;

Qu'il convient de constater que chacun des salariés susvisés ayant saisi séparément le Conseil de prud'hommes d'Évreux d'une contestation de la cause économique de son licenciement, au travers de la critique du périmètre d'appréciation du motif économique et des manquements de l'employeur à son obligation individuelle de reclassement et des critères d'ordre des licenciements, peu important à cet égard que chacun ait sollicité l'octroi du même montant de dommages et intérêts, le litige opposant chacun d'entre eux à la société employeur doit être considéré individuel et non comme un litige collectif ;

Que les jugements entrepris seront ainsi infirmés et l'exception d'incompétence rejetée ;

Attendu que la Cour estime de bonne justice d'évoquer au fond ;

\* 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*.

Attendu que, lorsque le licenciement a été prononcé en exécution d'une ordonnance du juge commissaire devenue définitive autorisant des licenciements, le seul visa de cette ordonnance dans la lettre de notification de la rupture suffit à l'exigence légale de motivation et prive le salarié de toute contestation de la cause économique de son licenciement, étant observé qu'il conserve cependant la possibilité de contester la légitimité de son licenciement au travers de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur, de former des demandes en rapport avec sa situation individuelle ou de critiquer l'application des critères d'ordre des licenciements ;

Qu'en l'espèce, les salariés susvisés ont reçu, par lettre du 03/04/2015, notification de la rupture de leur contrat de travail au visa, notamment, de l'ordonnance du juge commissaire du 31/03/2015 précitée, si bien qu'ils ne sont plus fondés à contester la cause économique de leur licenciement ;

Attendu que, même justifié par une cause économique avérée, le licenciement d'un salarié ne peut être légitimement prononcé que si l'employeur a préalablement satisfait à son obligation générale de reclassement, laquelle s'impose même à l'égard des sociétés faisant l'objet d'une procédure collective ;

Attendu que l'obligation de reclassement préalable à tout licenciement pour motif économique doit être effective et mise en œuvre de bonne foi par l'employeur ; que n'a pas satisfait à ces exigences l'employeur qui s'est borné à adresser à un certain nombre de sociétés appartenant à son groupe des lettres dont l'objet est la « recherche de solution de reclassement interne et de demande de financement au plan de sauvegarde de l'emploi » (le 13/01/2015, avec relance le 27/02 suivant) imprécises, collectives et visant seulement au recensement des postes disponibles au sein des différentes structures ; que l'envoi justifié à certains salariés (Mme D., MM. A., B., C., V., B.) le 01/06/2015 est postérieur à la notification des licenciements et ne peut, non plus, être considéré comme valant offre de reclassement précise, les intéressés se voyant indistinctement proposer, quelles que soient leurs qualification et compétences, de prendre contact avec la direction des ressources humaines de la société Eurofoil en vue du recrutement de postes à pourvoir selon contrat intérimaire de deux mois pour remplacer des salariés absents en congés et pour faire face à une hausse du carnet de commandes en août 2015 dans différents secteurs (laminage, rectification, emballage, finition, qualité, logistique, finances, ressources humaines) ; que, dans ces cas, le licenciement de chacun des salariés doit être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, justifiant tous d'une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, chaque salarié peut prétendre à l'indemnisation de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail ;

Que la Cour dispose des éléments suffisants sur la situation particulière des salariés, notamment leur âge, l'ancienneté de leurs services, le salaire perçu, leur formation et leurs capacités à retrouver un nouvel emploi, pour évaluer la réparation qui leur est due aux sommes qui seront indiquées au dispositif de l'arrêt ;

Attendu que les salariés ne peuvent prétendre à obtenir à la fois des dommages et intérêts au titre de l'illégitimité de leur licenciement et l'indemnisation du préjudice pouvant résulter du non-respect des critères d'ordre des licenciements, qui ont été fixés conformément aux dispositions légales et/ou des conditions de leurs fixation et mise en œuvre et réparant la perte injustifiée de leur emploi, si bien que la demande formée au titre des critères sera rejetée ;

Attendu que les salariés ayant tous plus de deux ans d'ancienneté et l'entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, il convient de faire application des dispositions de l'article L. 1235-4 du Code du travail et de fixer la créance de Pôle Emploi au titre des indemnités de chômage versées à chaque intéressé depuis son licenciement dans la limite de six mois de prestations ;

Attendu que la présente décision sera opposable à l'AgS-Cgea de Rouen, qui sera tenu à garantie dans les limites et la subsidiarité prévues aux articles L. 3253-8 et suivants et D. 3253-5 du Code du travail ;

(...)

Par ces motifs

Infirme les jugements rendus le 24 février 2016 par le Conseil de prud'hommes d'Évreux ;

Rejette l'exception d'incompétence ;

Ordonne l'évocation de l'affaire ;

Prononce la mise hors de cause de la Selarl FHB ès qualités d'administrateur judiciaire ;

Constate l'intervention volontaire de la Selarl FHB ès qualités de commissaire à l'exécution du plan de continuation de la société Eurofoil France ;

Déclare sans cause économique réelle et sérieuse les licenciements de MM. B., B., B., C., V., A. et Mme D. ;

Fixe la créance de chacun des salariés dans la procédure collective de la société Eurofoil France aux sommes suivantes, qui seront inscrites sur l'état des créances déposé au greffe du tribunal de commerce conformément aux dispositions de l'article L. 625-6 du Code de commerce :

- pour Mme D. à la somme de 50.000 € allouée à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; (...)

Fixe la créance de chaque antenne Pôle Emploi concernée au titre des indemnités de chômage versées à chaque intéressé depuis son licenciement dans la limite de six mois de prestations ;

Précise que le jugement d'ouverture de la procédure collective arrête le cours des intérêts légaux et conventionnels, ainsi que tous intérêts de retard et majorations ;

Déclare la présente décision opposable à l'Ags-Cgea de Rouen, qui sera tenu à garantie dans les limites et la subsidiarité prévues aux articles L. 3253-6 et suivants et D. 3253-5 du Code du travail ;

(M. Pams-Tatu, prés. – M<sup>e</sup> Bougnoux, Larrouil, Brulard, av.)

## Note.

L'ouverture d'une procédure de sauvegarde à l'égard de l'entreprise intervient le 13 novembre 2014 ; elle est convertie en redressement judiciaire par une décision du tribunal de commerce le 22 janvier 2015. Par une ordonnance du 31 mai 2015, le juge commissaire autorise la société à procéder au licenciement de 98 salariés (1).

Sept de ces salariés, licenciés pour motif économique par lettre du 3 avril 2015, ont saisi le Conseil de prud'hommes le 7 août 2015 en contestation de leur licenciement, argumentant sur l'absence de motif économique et sur le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Pour chacun des sept salariés, le Conseil de prud'hommes s'est déclaré incompétent au profit du Tribunal administratif de Rouen, et a dit qu'il appartiendra aux parties de saisir cette juridiction. Les salariés forment un contredit de compétence le 4 mars 2016.

Il convient alors de présenter les différentes questions auxquelles la Cour d'appel était confrontée.

## 1. Sur la procédure de contredit

Le premier alinéa de l'article 80 du Code de procédure civile énonce que « *Lorsque le juge se prononce sur la compétence sans statuer sur le fond du litige, sa décision ne peut être attaquée que par la voie du contredit, quand bien même le juge aurait tranché la question de fond dont dépend la compétence* » ; l'article 99 CPC apporte une réserve en ce que, « *Par dérogation aux règles de la présente section, la Cour ne peut être saisie que par la voie de l'appel lorsque l'incompétence est invoquée ou relevée d'office au motif que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction administrative* ».

Le Conseil de prud'hommes ayant statué pour la compétence administrative, les salariés auraient dû former appel de la décision et non former un contredit.

Cette erreur pouvait-elle leur être fatale ? Non, car le premier alinéa de l'article 91 CPC règle cette difficulté ainsi : « *Lorsque la Cour estime que la décision qui lui est déférée par la voie du contredit devait l'être par celle de l'appel, elle n'en demeure pas moins saisie* ». La Cour d'appel ayant fait application de cette disposition, l'affaire a « *alors été instruite et jugée selon les règles applicables à l'appel des décisions rendues par la juridiction dont émane le jugement frappé de contredit* » (2).

La Cour d'appel ordonne alors la jonction des affaires.

## 2. Sur la compétence : administrative ou judiciaire

Le Conseil de prud'hommes affirmait que les demandes des salariés relevaient de la compétence du juge administratif. C'était étendre à tort la compétence administrative dans le contexte de l'affaire.

La Cour d'appel observe que, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le tribunal administratif est compétent pour statuer sur les contentieux relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) défini dans un accord collectif majoritaire ou un document unilatéral de l'employeur et transmis pour validation ou homologation à la Direccte (2 bis). Mais là s'arrête la compétence administrative ; le contentieux du licenciement pour motif économique relève toujours du Conseil de prud'hommes pour les litiges individuels portant, notamment, sur le motif économique du licenciement, l'application individuelle des mesures prévues par le PSE, l'obligation de reclassement et le respect des critères fixant l'ordre des licenciements (3).

En outre, l'employeur reprend, dans ses conclusions, une ligne de défense qui ne pouvait prospérer : il entendait voir juger que la somme des litiges individuels transformait ces litiges en un litige de nature collective, ce que rejette bien évidemment la Cour d'appel (3 bis).

(1) La décision doit indiquer le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé, ainsi que les activités et les catégories professionnelles concernées (C. comm., art. R.631-36). Le renvoi à une annexe qui n'est pas signée a pour effet de rendre les licenciements pour motif économique sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 23 mars 2016, n°14-22.950 s.).

(2) Art. 91, al. 2, CPC.

(2 bis) *Le licenciement économique après la loi de « sécurisation » de l'emploi*, num. spec. RPDS sept-oct. 2013.

(3) V. *supra* l'étude de F. Petit, « Le juge prud'homal face aux motifs économiques du licenciement ».

(3bis) Sur la qualification du litige, individuel ou collectif, v. G. Lyon-Caen « A propos d'une réorganisation des juridictions sociales », D. 1969, chr., p. 21, spéc. n°1. V. aussi G. Couturier, note sous Cass. soc. 6 mai 1998, n°96-41.712, Bull. civ. V, n°234, Dr. soc., 1998, p. 732.

La compétence prud'homale ne faisant alors plus de doute, la Cour décide d'user de son pouvoir d'évocation (4).

### 3. Sur la recevabilité des demandes des salariés

#### a. Contestation du motif économique

Si le Conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur un litige individuel portant sur le motif économique du licenciement, une exception existe lorsque le licenciement résulte d'une ordonnance du juge commissaire autorisant les licenciements dans le cadre d'une procédure collective (5). Pour contester la cause économique de ces licenciements, il convient d'attaquer l'ordonnance elle-même, ce qui doit être fait sous un délai de 10 jours (6). L'ordonnance n'ayant pas été contestée dans les 10 jours, le motif économique ne pouvait plus être mis en cause par les salariés.

Par ailleurs, la Cour d'appel a relevé que les lettres de licenciement des salariés faisaient bien référence à l'ordonnance du juge commissaire, ce qui constitue une motivation suffisante pour un licenciement pour motif économique (7).

#### b. Non-respect de l'obligation de reclassement

Il ne suffit pas de se conformer à l'ordonnance du juge commissaire quant au nombre de salariés par activités et catégories professionnelles, encore faut-il que l'employeur ou l'administrateur tente de reclasser les salariés préalablement à la notification des licenciements nominatifs.

Dans l'espèce commentée, la Cour d'appel relève que l'employeur, dont l'entreprise appartient à un groupe, s'est borné à adresser à un certain nombre de sociétés des lettres imprécises, collectives et visant seulement au recensement des postes disponibles au sein des différentes structures ; elle relève également que l'envoi justifié à certains salariés est postérieur à la notification des licenciements. Ces deux constatations ne peuvent donc permettre de conclure à des offres valables de reclassement précises, les intéressés se voyant indistinctement proposer, quelles que

soient leurs qualification et compétences, de prendre contact avec la direction des ressources humaines de la société en vue du recrutement de postes à pourvoir sous contrat intérimaire de courte durée.

Il ressort de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation que l'employeur doit rechercher si le reclassement du salarié, fût-ce par voie de modification de son contrat de travail, est possible dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (8) ; le fait de se trouver dans le cadre d'une procédure collective ne change rien à cette exigence (9). Dans l'affaire jugée, la Cour d'appel décide donc, sans surprise, que l'inobservation de l'obligation de reclassement rend le licenciement des sept salariés sans cause réelle et sérieuse.

### En conclusion

Cet arrêt fait ressortir un manque évident de connaissances de la formation de jugement, qui s'est débarrassée un peu vite, et à tort, de ces affaires qui ne présentaient pourtant pas de difficultés particulières tant la jurisprudence relative aux différents points soulevés est établie.

Concernant l'arrêt d'appel, on relèvera la motivation du juge pour justifier du montant des dommages et intérêts alloués. Il précise, en effet, que « *la Cour dispose des éléments suffisants sur la situation particulière des salariés, notamment leur âge, l'ancienneté de leurs services, le salaire perçu, leur formation et leurs capacités à retrouver un nouvel emploi pour évaluer la réparation qui leur est due aux sommes qui seront indiquées au dispositif de l'arrêt* ». Alors que le référentiel facultatif (pour combien de temps encore ?) sur les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse est publié (10), on ne peut que conseiller aux salariés d'apporter au juge prud'homal l'ensemble des éléments ci-dessus énumérés, afin qu'il ne sombre surtout pas dans la facilité du référentiel et qu'il s'appuie sur la situation réelle de chaque salarié pour argumenter au cours du délibéré.

(4) Art. 568, CPC.

(5) M. Alaman, « Les procédures judiciaires dans les entreprises en difficulté », RPDS mai 2015 p. 155.

(6) Lorsque le juge-commissaire autorise des licenciements pour motif économique, l'ordonnance « est notifiée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, le cas échéant, au représentant des salariés. Elle est transmise au ministère public, à l'administrateur et au mandataire judiciaire » (C. com., art. R. 631-26 al. 2). Les salariés, pris individuellement, ne sont pas destinataires de l'ordonnance, ce qui, souvent, ne leur permet pas d'agir dans le délai de 10 jours.

(7) Cass. Ass. plén. 24 janv. 2003, n° 00-41.741, Bull. AP n° 1 ; Cass. Soc. 2 mars 2004, n° 02-41.932, Bull. civ. V, n° 67.

(8) Sur cette question v. *supra* les obs. de A. Mazières, p.433 sous Cass. Soc. 1<sup>er</sup> février 2017, n° 15-25.405 ; F. Petit, *prec.*

(9) Cass. Soc. 14 oct. 1997, n° 94-43.638 ; Cass. Soc. 21 janv. 1998, n° 95-40.423 ; Cass. Soc. 3 mars 1998, n° 95-45.201 ; Cass. Soc. 21 févr. 2006, n° 03-45.383. Ajoutons que le Conseil des prud'hommes est également compétent pour vérifier le respect des critères concernant l'ordre des licenciements : Cass. Soc. 6 mars 1990, n° 89-40.028, Bull. civ. V, n° 92 ; Cass. Soc. 8 févr. 1994, n° 91-44.854 ; Cass. Soc. 24 janv. 1995, n° 93-44.269 ; Cass. Soc. 18 juin 1997, n° 96-40.273).

(10) Décret n° 2016-1581 du 23 novembre 2016 portant fixation du référentiel indicatif d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-1 du Code du travail, JO du 25 nov. 2016.

**PÉREMPTION D'INSTANCE – Appel – Parties ayant conclu – Information du greffe : « dossier à fixer » – Inaction du conseiller de la mise en état pour fixer l'affaire – Inaction des parties pour faire avancer l'instance ou obtenir une fixation – Péremption d'instance (oui).**

COUR DE CASSATION (2<sup>ème</sup> Ch. Civ.) 16 décembre 2016

Société P21 – Maisons Guillaume, SARL contre X et a. (n°15-27.917, P+B+I)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 1<sup>er</sup> octobre 2015), que la société P21 – Maisons Guillaume (la société Guillaume) a interjeté appel d'un jugement rendu dans une instance l'opposant à M. X. et Mme Y. ; que les parties ont conclu respectivement les 28 août 2012 et 24 octobre 2012 ;

Attendu que la société Guillaume fait grief à l'arrêt de constater la péremption de l'instance à la date du 25 octobre 2014 et de prononcer l'extinction de l'instance, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en application de l'article 912 du Code de procédure civile, le conseiller de la mise en état examine l'affaire dans les quinze jours suivant l'expiration des délais pour conclure et communiquer les pièces, et fixe la date de la clôture et celle des plaidoiries, sauf fixation d'un calendrier après avis des avocats lorsque l'affaire nécessite de nouveaux échanges ; qu'il résulte de ce texte qu'après le dépôt et la communication des conclusions de l'appelant et de l'intimé, il appartient au conseiller de la mise en état de prendre l'initiative de la progression de l'instance, soit en fixant la date de la clôture et celle des plaidoiries, soit en sollicitant un nouvel échange d'écritures ; qu'en jugeant qu'il appartenait aux parties d'accomplir des diligences utiles à la progression de l'instance en sollicitant la fixation, pour en déduire la péremption de l'instance en application de l'article 386 du Code de procédure civile, après avoir pourtant constaté que les conclusions d'appelant et d'intimé avaient été déposées et communiquées dans les délais des articles 908 et 909 du Code de procédure civile, la Cour d'appel a violé les textes susvisés, ensemble l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

2°/ que dès lors que le greffe de la Cour d'appel a indiqué, par une mention communiquée par le RPVA et portée à la connaissance des parties, que le dossier était « à fixer », ce dont il résulte qu'il appartient au conseiller de la mise en état de faire application des pouvoirs qu'il tient de l'article 912 du Code de procédure civile, la procédure échappe à la maîtrise des parties, si bien que l'absence de diligence de leur part ne peut être sanctionnée par la péremption de l'instance ; qu'en jugeant que cette mention ne dispensait pas les parties d'accomplir des diligences en vue de faire progresser l'instance, après avoir pourtant constaté que la mention « à fixer », émanant du greffe, avait été apposée le 21 novembre 2012, sur la fiche du greffe relevée sur le RPVA, la Cour d'appel a violé les articles 386 et 912 du Code de procédure civile, ensemble l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que la péremption de l'instance, qui tire les conséquences de l'absence de diligences des parties en vue de voir aboutir le jugement de l'affaire et poursuit un but légitime de bonne administration de la justice et de sécurité juridique afin que l'instance s'achève dans un délai raisonnable, ne porte pas une atteinte disproportionnée au droit à un procès équitable ;

Et attendu, d'une part, que la Cour d'appel a retenu à juste titre que la mention « à fixer », portée par le greffe dans le dossier électronique de l'affaire, attestait seulement du dépôt des écritures des parties dans les délais d'échanges initiaux prévus par les articles 908 et 909 du Code de procédure civile ;

Et attendu, d'autre part, qu'ayant constaté que le conseiller de la mise en état n'avait pas fixé l'affaire et que les parties n'avaient pas pris d'initiative pour faire avancer l'instance ou obtenir une fixation, la Cour d'appel en a exactement déduit, sans méconnaître les exigences de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, que l'instance était périmée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(Mme Flise, prés. – M. de Leiris, rapp. – M. Mucchieli, av. gén. – SCP Spinosi et Sureau, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périet, av.)

## Note.

Depuis que, par le décret n°2016-660 du 20 mai 2016, l'appel prud'homal est régi par la procédure avec représentation obligatoire (11), les déconvenues procédurales sont légions. Ainsi, des défenseurs syndicaux, mais également des avocats, peu rompus

à cette procédure avec représentation obligatoire, se sont vu opposer l'irrecevabilité de leur appel au motif qu'il avait été formé par courrier envoyé au greffe. En effet, lorsque l'appel n'est pas formé via le RPVA, l'article 901 du Code de procédure civile précise que la déclaration d'appel « est remise au greffe » (11 bis) ;

(11) V. Orif, « L'appel prud'homal en pleine effervescence », Dr. Ouvr. 2017 p.14.

(11 bis) Pour ex. : CA Metz, 13 déc. 2016, n°16/00.639 ; CA Dijon, 22 déc. 2016, n°16/01.083 ; CA Dijon, 19 janv. 2017, n°16/01.100.

pour les Cours d'appel citées, cette remise au greffe ne pouvait s'entendre que d'un dépôt physique de l'appel. D'autres difficultés pouvait apparaître du côté des avocats concernant la postulation, la question étant de savoir si, depuis le décret précité, l'obligation de postulation devait ou non s'appliquer en matière prud'homale (12). Les deux difficultés dont il vient d'être question sont tranchées depuis peu. Par le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017, les défenseurs syndicaux sont désormais autorisés à adresser la déclaration d'appel au greffe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (12 bis). La Cour de cassation saisie pour avis a décidé que « *Les règles de la postulation prévues aux articles 5 et 5-1 de la loi n° 71- 1130 du 31 décembre 1971 modifiée ne s'appliquent pas devant les Cours d'appel statuant en matière prud'homale, consécutivement à la mise en place de la procédure avec représentation obligatoire* » (12 ter) ; cette solution a le mérite, outre de faciliter les interventions des avocats, d'éviter pour le salarié le surcoût de frais qu'entraîne la postulation.

Il faut bien évidemment se féliciter de ces deux évolutions notables, mais il faut déplorer les dommages que l'impréparation de la réforme prud'homale a jusqu'à présent occasionnés.

Pour en venir à l'arrêt sous examen, c'est sur une autre règle de procédure, désormais applicable à la procédure prud'homale, qu'il faut porter notre attention. En effet, l'article R. 1452-8 du Code du travail précisait que la péremption ne pouvait être opposée que lorsque les parties n'avaient pas accompli « *les diligences [qui avaient] été expressément mises à leur charge par la juridiction* » pendant le délai de deux ans ; il fallait donc que, expressément, la juridiction se soit prononcée pour réclamer aux parties la réalisation de telle ou telle diligence (13).

Or, depuis le décret n° 2016-660 précité, la péremption d'instance en matière prud'homale est régie par le seul article 386 CPC selon lequel « *L'instance est périmée lorsqu'aucune des parties n'accomplit de diligences pendant deux ans* » ; il n'est donc plus nécessaire que le juge ait lui-même fixé l'accomplissement de diligences.

La difficulté soulevée par l'affaire ici rapportée, affaire qui ne relève pas de la matière prud'homale, concerne la procédure avec représentation obliga-

toire en cause d'appel et la péremption d'instance ; compte tenu des évolutions de procédure précitées, la difficulté concerne désormais tout autant le contentieux prud'homal.

Examinons cette affaire, qui montre qu'en plus des nombreux pièges procéduraux que comporte la procédure avec représentation obligatoire, les appelants et intimés doivent également surveiller les défaillances des services de la justice relativement à des obligations qui, croyait-on à tort, relevaient de leur seule pouvoir d'initiative.

En l'espèce, un jugement avait fait l'objet d'un appel relevant de la procédure avec représentation obligatoire ; l'appelant et l'intimé avaient régulièrement déposé leurs conclusions selon les règles applicables à cette procédure. Le greffe de la Cour d'appel avait alors indiqué, le 21 novembre 2012, par une mention communiquée par le RPVA et portée à la connaissance des parties, que le dossier était « *à fixer* ».

Or, deux ans après cette date, alors qu'aucune date d'audience d'appel n'avait été fixée par la juridiction, le juge d'appel, sur le fondement de l'article 386 CPC, déclare l'instance périmée au motif que les parties n'avaient accompli aucune diligence.

Selon la partie auteur du pourvoi, une telle décision violait l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Selon elle, il appartenait au conseiller de la mise en état de faire application des pouvoirs qu'il tient de l'article 912 du Code de procédure civile (14), dès lors que le greffe avait indiqué que le dossier était « *à fixer* ».

Rejet de la Cour de cassation en deux temps (15). La Cour explique que la mention « *à fixer* », portée par le greffe dans le dossier électronique de l'affaire, atteste seulement du dépôt des écritures des parties dans les délais d'échanges initiaux prévus par les articles 908 et 909 du Code de procédure civile. En d'autres termes, cette mention, « *à fixer* » ne signifierait aucunement que la Cour d'appel s'engage à fixer une date d'audience (!). Cette explication étant donnée, la Cour décide que « *ayant constaté que le conseiller de la mise en état n'avait pas fixé l'affaire et que les parties n'avaient pas pris d'initiative pour faire avancer l'instance ou obtenir une fixation, la Cour d'appel en a exactement déduit, sans méconnaître les exigences*

(12) Pour la mise à l'écart de la postulation obligatoire en matière prud'homale, v. CE, 21 oct. 2016, n° 401.741 R. ; CA Aix, 24 févr. 2017, n° 16/20.625.

(12 bis) CPC, art. 930-2 al. 2.

(12 ter) C. cass. avis, 5 mai 2017, n° 17006 - 17-70.004.

(13) Cass. Soc. 16 mars 1994, n° 90-42.996 ; Cass. Soc. 2 avr. 2008, n° 06-46.085 ; Cass. Soc. 29 sept. 2010, n° 09-40.741, Dr. Ouv.

2010, p. 205, n. D. Boulmier ; Cass. Soc. 15 oct. 2013, n° 12-23.854, Droits et procédures, janv. 2014, p. 9, obs. D. Boulmier.

(14) Selon le deuxième alinéa de cet article, le conseiller de la mise en état « *fixe la date de clôture et celle des plaidoiries* ».

(15) La solution posée par l'arrêt du 16 décembre 2016 se trouve confortée par le rejet d'une demande d'avis sur cette question (avis n° 17002, 9 janv. 2017).

de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, que l'instance était périmée ». Décision contestable (16) et injustifiable !

Par cet arrêt, les parties peuvent donc être sévèrement sanctionnées pour ne pas avoir accompli de diligences visant à exiger que le juge respecte ses propres obligations découlant de l'article 912 CPC. C'est à l'évidence pousser un peu loin les obligations que l'article 2 CPC met à la charge des parties ; la première phrase de l'article 2 précise que « Les parties conduisent l'instance sous les charges qui leur incombent » et la seconde phrase précise que « Il leur appartient d'accomplir les actes de la procédure dans les formes et délais requis ».

Est-ce à dire que la Cour de cassation sous-traite ici, aux parties, la gestion du calendrier d'audience afin de pallier les carences des conseillers de mise en état ? Si tel était le cas, il faut aller plus loin, ne pas se limiter à une obligation d'interpellation de la Cour sur ses carences de fixation de dates d'audience, mais donner également aux parties le pouvoir de fixer précisément la date à laquelle leur affaire sera audenciée ; nul doute que la partie appelante n'attendra pas alors le délai de péremption pour décider de l'audien-

cement rapide de son affaire ! Cette décision de la 2<sup>ème</sup> Chambre civile de la Cour de cassation ne pourrait-elle pas, en outre, donner des idées aux Cours d'appel surchargées, en limitant le nombre d'affaires pour lesquelles seraient fixées les dates de plaidoiries, en comptant sur l'inaction de la majorité des parties pour n'avoir à rendre, passé le délai de deux ans, que des constats de péremption d'instance ? Supposition tout aussi inquiétante, un conseiller de la mise en état ne pourrait-il pas choisir les affaires qu'il ne souhaite pas appeler en s'abstenant de les audencier ?

Au-delà des conséquences possibles de cette jurisprudence, on peut quand même douter que ce soit cela que les justiciables attendent d'une « Justice du XXI<sup>ème</sup> siècle », sauf à vouloir nous faire croire que cet arrêt s'inscrirait dans une évolution de justice participative entre juges et justiciables (17).

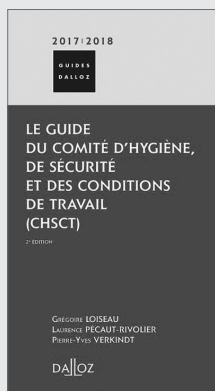
Ces finesses d'interprétation procédurale, auxquelles doivent se confronter les défenseurs syndicaux (intervenants bénévoles ne disposant que d'une modeste logistique), risquent de faire apparaître leur statut nouveau en cause d'appel comme un cadeau empoisonné (18)...

(à suivre)

(16) JCP G 2017, 106, comm. D. Cholet.

(17) Cet arrêt est-il bien conforme à la « mission d'intérêt général » qu'avance la Cour de cassation à l'appui de son projet de réforme ? Mais il est vrai que l'un des points de cette réforme prône un « réel filtrage des pourvois » ; œuvrer pour une jurisprudence accroissant les irrecevabilités des appels ou les constats de péremption participe à l'éradication en amont des potentiels pourvois.

(18) Ici ou là, des consignes ont été données aux défenseurs syndicaux de s'abstenir actuellement de toute représentation en cause d'appel, tant les conséquences d'une action en méconnaissance de la procédure avec représentation obligatoire sont redoutables.



## LE GUIDE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) 2017-2018 - 2<sup>e</sup> édition

Grégoire Loiseau, Laurence Pécaut-Rivolier, Pierre-Yves Verkindt

La montée en puissance et en compétence du CHSCT est continue depuis 75 ans. Créé en 1941, le comité chargé de contrôler la sécurité dans l'entreprise (CHS), devient en 1947 le comité d'hygiène et de sécurité, puis en 1982 le CHSCT. Depuis 2013, il est possible d'instituer une instance de coordination des CHSCT dont les prérogatives ont été renforcées en 2015 en même temps qu'il a été rendu possible d'élargir la DUP au CHSCT ou de l'intégrer dans une instance commune conventionnelle.

Les textes - même les plus récents adoptés en 2015 (loi du 17 août dite Rebsamen) et 2016 (loi du 8 août dite El Khomri) - n'ont pas encore suffisamment accompagné ces mutations de l'institution, ce qui laisse les acteurs face à des questions complexes concernant notamment sa mise en place, ses modalités d'élection, son périmètre, son rôle, son association aux décisions concernant l'hygiène et la sécurité, sa consultation, l'articulation de son intervention avec celle d'autres IRP, l'utilité de son droit à l'expert, et les droits de ses membres. Ces questions, et bien d'autres, trouvent des réponses concrètes et didactiques dans le présent ouvrage, s'appuyant sur la jurisprudence, sur la pratique, l'expérience et la réflexion.

Dalloz coll. Guides  
2017 - 572 pages  
ISBN : 978-2-247-16884-2  
- 52 euros