Actualités

Aperçu rapide

72

En questions

LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE ACCÉLÉRÉE EN CAS DE PRISE D'ACTE

Lionel Paraire,
avocat associé, Galion société d'avocats, membre d'Avosial

Capucine Leddet,
avocat, Galion société d'avocats, membre d'Avosial

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, et si les faits reprochés à l'employeur constituent un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634 : JurisData n° 2014-005945 ; JCP S 2014, 1302, note F. Dumont*), voire d'un licenciement nul (*Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 13-20.703 : JurisData n° 2014-031809*). À défaut, elle produit les effets d'une démission. La Cour de cassation tend, par cette nouvelle exigence, à rapprocher la notion de prise d'acte du concept anglo-saxon de « *constructive dismissal* », qui n'est admis qu'en cas de manquement grave commis par l'employeur.

Mais la vraie nouveauté en matière de prise d'acte, résulte de la loi n° 2014-743 du 1er juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié. Conformément aux dispositions de son seul et unique article, « *lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine* » (*C. trav., art. L. 1451-1*).

Sept mois après l'entrée en vigueur de la loi, il convient de dresser un état des lieux sur le respect de cette procédure accélérée, d'autant qu'est actuellement débattu le projet de loi « Macron » qui prévoit notamment une accélération généralisée des procédures prud'homales.

1. Comment le greffe du conseil de prud'hommes peut-il identifier une « demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié » pour appliquer le délai d'un mois ?

Afin d'orienter une affaire vers une procédure accélérée, le greffe doit d'abord être à même d'identifier une « demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur ». L'une des particularités de la juridiction prud'homale consiste à pouvoir saisir directement la juridiction par la présentation volontaire de l'une des parties (*C. trav., art. R.1452-1 et s.*). Or, les saisines ne contiennent pas toujours les termes exacts de « demande de qualification ». Tout au plus, peuvent-elles évoquer une demande tendant à « dire et juger que la prise d'acte de rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse », conformément aux termes retenus par la Cour de cassation depuis 2003

Ndlr : Dans cette rubrique mensuelle « En questions », un avocat en droit social, membre d'AVOSIAL, présente un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques.

(*Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.335 : JurisData n° 2003-019644. – Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634, préc.*).

En l'absence de texte plus précis et sur la base de la jurisprudence intervenue en matière de prise d'acte, force est de constater que la demande des salariés porte généralement sur les **effets** de la rupture, non sur la qualification de celle-ci.

Les saisines peuvent également porter une demande tendant à juger que « la démission est légitime », pour reprendre, cette fois, les termes retenus par Pôle emploi.

Les greffes interrogés indiquent qu'en cas de doute sur l'existence d'une demande de « qualification », ils considèrent que l'affaire doit suivre la procédure normale et convoquent donc les parties en audience de conciliation, c'est-à-dire en « circuit long ».

Le plus simple restera naturellement, pour le demandeur, de préciser dans sa saisine qu'il invoque le bénéfice de la procédure accélérée en visant expressément les dispositions de l'article L.1451-1 du Code du travail.

2. Les conseils de prud'hommes respectent-ils en pratique le délai d'un mois pour rendre un jugement ?

Les greffes interrogés indiquent, de façon quasi unanime, qu'ils tentent de mettre en place un « circuit court » pour les demandes liées aux prises d'acte de rupture. En général, l'affaire sera donc appelée dans un délai inférieur à celui prévu pour les autres dossiers (quelques mois de moins), certains conseils de prud'hommes convoquant les parties « en surnombre », ce qui vient charger un peu plus les audiences déjà fixées. Mais s'il est inférieur à celui d'une procédure classique, le délai ainsi fixé ne permet jamais d'obtenir un jugement dans le délai d'un mois (pas plus d'ailleurs que dans le cas d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée...), et ce, y compris dans les conseils de prud'hommes moins engorgés que ceux d'Ile-de-France.

De plus, les greffes constatent très fréquemment au moins un renvoi dans de telles affaires. Or, la date du renvoi n'est pas nécessairement plus proche que pour une procédure « classique ». Les parties et leurs conseils sont alors responsables de l'allongement des délais, notamment en ne produisant pas en temps voulu les conclusions et pièces.

Seuls les conseils de prud'hommes pratiquant une procédure de mise en état (comme celui de Bordeaux) sont plus efficaces, le demandeur devant respecter l'échéance fixée s'il veut pouvoir obtenir un jugement plus rapidement que dans une procédure « classique ».

De même, les usages locaux (par exemple à Bourges) consistant, pour le demandeur, à déposer ses conclusions et pièces en début de procédure peuvent contribuer à rendre effective la procédure accélérée.

3. Y a-t-il d'autres causes d'allongement des délais ?

Le législateur n'a pas pris en compte une autre particularité de la procédure prud'homale, à savoir la possibilité donnée à la juridiction, « en cas de partage » des voix, de renvoyer l'affaire devant le juge départiteur (qui doit, lui aussi, traiter l'affaire dans le délai *« d'un mois » [C. trav., art. L. 1454-2]*...). Cette hypothèse d'allongement de la procédure, propre au procès prud'homal, n'est pourtant pas théorique, puisque 20 % des dossiers prud'homaux font l'objet d'un départage (*A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXIe siècle, 16 juill. 2014*). Les praticiens savent combien il est matériellement impossible qu'en un mois (voire deux), les parties puissent échanger leurs arguments et pièces, plaider devant le bureau de jugement, puis devant un éventuel juge départiteur, et obtenir qu'une décision soit rendue.

Or, les dossiers de prise d'acte de rupture sont plus susceptibles que d'autres d'être renvoyés devant le juge départiteur, compte tenu de leur technicité ou de la fréquente divergence de points de vue des conseillers prud'homaux sur cette rupture initiée par une partie et imputée à l'autre.

4. Si le jugement de première instance doit en principe être rendu dans le délai d'un mois, que se passe-t-il si l'une des parties fait appel ?

De manière générale, les greffes soulignent que les délais de délibéré et de notification du jugement ne sont pas plus rapides s'agissant d'une prise d'acte de rupture que pour les autres affaires, ce qui peut encore ajouter entre un et quatre mois en fonction des juridictions.

Viennent ensuite les délais d'appel... Le nouvel article L.1451-1 du Code du travail est silencieux sur ce point et aucun autre texte ne prévoit de procédure accélérée. Là encore, il ne s'agit pas d'une hypothèse purement théorique puisque le taux d'appel des décisions prud'homales s'élevait à 67 % en 2012 (contre 19,7 % et 13,2 % pour les décisions rendues par les tribunaux de grande instance et les tribunaux de commerce) (*Ministère de la Justice/SG/SDSE, exploitation statistique du Répertoire général/Infostats)*. Quel est donc l'effet utile d'une procédure dite « accélérée » en première instance, si les parties subissent ensuite de longs délais pour obtenir une décision de la cour d'appel ? La médiation judiciaire, qui est souvent proposée à ce stade de la procédure, est naturellement à encourager en cette matière. Mais en cas d'échec ou d'impossibilité, il y aura lieu d'attendre que la cour d'appel statue dans les délais habituels.

5. Les améliorations envisagées par le projet de loi « Macron » constituent-elles une solution ?

La saisine directe du bureau de jugement dans le cadre de la procédure accélérée supprime non seulement une possibilité de rapprochement des parties dans le cadre de l'audience de conciliation, mais elle écarte aussi tout embryon de mise en état (par la fixation d'un calendrier de procédure). Le demandeur est ainsi privé de la possibilité de former des demandes de condamnation à titre provisionnel, et ce alors même que le salarié ayant pris acte de la rupture de son contrat de travail fait fréquemment grief à son employeur de lui devoir des rappels de salaire... On peut donc se demander si la mise en œuvre d'une procédure accélérée pour une situation particulière qu'est la prise d'acte de la rupture du contrat de travail constitue une réelle avancée pour le justiciable. De son côté, l'employeur est contraint de maintenir en comptabilité une provision pour litige pendant un délai encore trop long. Cette question prend tout son sens à l'heure où le projet de loi « Macron », adopté le 19 janvier 2015 par la commission spéciale mise en place à l'Assemblée nationale, est examiné en séance publique depuis le 26 janvier dernier. Ce texte conduirait à un calendrier de procédure accéléré pour les demandes relatives à un licenciement ou à une résiliation judiciaire de contrat de travail avec, après une audience en bureau de conciliation « et d'orientation » chargé de mettre en état le dossier, un renvoi à une audience en bureau de jugement en formation restreinte (deux conseillers au lieu de quatre) dans un

délai de trois mois et une procédure de recours plus rapide à la formation de départage. Là encore, l'intention du législateur sera vite confrontée à la réalité des moyens donnés à la juridiction prud'homale, qui est déjà dans l'impossibilité de respecter les délais raccourcis prévus par le Code du travail (sept mois en cas de licenciement pour motif économique, un mois pour une demande de requalification de contrat à durée déterminée ou mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, une prise d'acte de rupture ou un partage de voix).

Enfin, les greffes rappellent que, s'ils essaient de convoquer au plus tôt, quitte à prendre l'initiative d'appeler les avocats pour fixer une date (comme à Paris), il n'existe aucune sanction du non-respect du délai d'un mois pour rendre un jugement. Le projet de loi « Macron » propose d'aggraver les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées à l'encontre des conseillers prud'homaux en cas de « manquement à [leurs] devoirs dans l'exercice de [leurs] fonctions », ceux-ci pouvant être l'objet d'un blâme, d'un avertissement, d'une mise à pied disciplinaire, d'une suspension, voire d'une déchéance de leurs fonctions assortie d'une interdiction temporaire ou définitive d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme, le tout sous l'égide du premier président de la cour d'appel et d'une commission nationale de discipline à créer. Il est néanmoins difficile d'imaginer une sanction globale et générale prise à l'encontre des conseillers prud'hommes en cas de non-respect du délai d'un mois pour rendre un jugement lorsque la demande concerne une prise d'acte de rupture. En effet, le non-respect des délais tient davantage au manque de moyens financiers dont disposent les juridictions françaises en général et la juridiction prud'homale en particulier, notamment au nombre très insuffisant de greffiers, qu'aux éventuels renvois nécessaires à la « mise en état » d'une affaire souvent technique et complexe, l'unicité de l'instance prud'homale entraînant de surcroît une foison de demandes annexes à la question de la rupture.

Il semblerait qu'une mise en état systématique avec des délais brefs mais impératifs de communication des pièces et conclusions ainsi que l'octroi de moyens réels aux juridictions soient seuls susceptibles de garantir un traitement accéléré des dossiers de prise d'acte de rupture, et encore, sans que jamais le délai d'un mois imposé pour rendre un jugement puisse être respecté. En ne respectant pas ce délai d'un mois pourtant prescrit par le législateur, la France s'expose à de nouveaux risques de condamnation pour délais de procédure excessifs devant les juridictions prud'homales, dans la veine de celles prononcées par la Cour européenne des droits de l'homme (*CEDH, 14 nov. 2000, n° 38437/97, Delgado c/ France*). et le tribunal de grande instance de Paris *(TGI Paris, 1re civ., 18 janv. 2012, n° 11/02512 et a. – TGI Paris, 5 juin 2013, n° 12/ 04402)*.

En réalité, la réforme indispensable du procès prud'homal ne passe pas tant par l'accélération éventuelle de telle ou telle procédure que par l'amélioration et la généralisation des modes alternatifs de règlement des conflits (médiation, droit collaboratif, arbitrage), le plus en amont possible lorsque des difficultés surgissent entre salariés et employeurs.