

**PETIT GUIDE A L'USAGE
DU CONSEILLER PRUD'HOMME RÉDACTEUR**

10 mai 2010

La rédaction d'une décision est toujours un exercice difficile y compris pour les magistrats professionnels.

L'examen par la Cour d'Appel des décisions prononcées par les conseils de prud'hommes, démontre l'existence d'une grande disparité, s'agissant de leur rédaction et de leur motivation, disparités constatées tant entre les différents conseils des prud'hommes du ressort de la Cour d'Appel, qu'entre les différentes sections d'un même conseil.

Ce "Petit Guide", aujourd'hui complété ne constitue pas une critique des décisions rendues des conseils de prud'hommes. Il a simplement pour objet de présenter les principales règles qui régissent la rédaction d'une décision, de rappeler certaines règles de procédure et de constituer, avec des exemples, une base pratique afin d'éviter des erreurs et de faciliter l'exercice de la rédaction.

*Lucette Broutechoux
Conseiller, présidente de la
chambre sociale
Cour d'Appel de CHAMBÉRY*

Le jugement civil comporte traditionnellement quatre parties : un entête, un exposé du litige, une motivation et un dispositif. Envisageons successivement de façon concrète et pratique chacune :

I - l'en-tête du jugement,

Cette partie est rédigée par le greffier et comprend les mentions prévues à l'article 454 du nouveau Code de procédure civile. Le président ou le magistrat qui signe la décision doit vérifier l'exactitude des mentions qui y sont portées. Il comporte :

- les mentions relatives à la juridiction

- l'indication de la juridiction dont émane le jugement (exemple : conseil des prud'hommes de XXX)
- le nom des conseillers qui ont délibéré. L'omission du nom des juges est une cause de nullité de la décision (article 458 du code de procédure civile),
- le nom du représentant du ministère public s'il a assisté aux débats,
- le nom du greffier qui a assisté au prononcé du jugement (à peine de nullité),
- la date de la décision : en application de l'article 453 du code de procédure civile il s'agit de la date à laquelle la décision est prononcée et non celle de l'audience de plaidoiries.

- les mentions relatives aux parties :

- les noms, prénoms et domiciles des parties personnes physiques
Attention ! lorsqu'une des parties personne physique est sous tutelle ou curatelle. Il convient dans ce cas de mentionner également le nom du tuteur ou du curateur :
exemple : M.SSS, assisté de son curateur l'association "XYZ"
ou : M.SSS, représenté par son tuteur Monsieur XYZ

- la dénomination et le siège social des personnes morales.

Pour garantir l'exécution des jugements, il convient **d'être particulièrement rigoureux** et ne pas hésiter à solliciter toute précision et faire préciser en cas d'incertitudes la forme sociale de l'employeur (société-personne physique) pour éviter de condamner une enseigne ou un nom commercial (**exemple** : "le café des Platanes") ou de condamner une personne physique alors que l'employeur est une personne morale (**exemple** : condamner M.DUPONT alors que celui-ci est le gérant de la S.A.R.L. DUPONT et que seule la S.A.R.L. a la qualité d'employeur)

Attention en cas de procédures collectives ! il faut mentionner le nom des organes représentant la société

exemple : la S.A.R.L. EEE assistée de Maître XXX ès qualités d'administrateur judiciaire et de Maître YYY ès qualités de mandataire judiciaire nommés à cette fin par jugement du JJ/MM/AA

Bannir l'emploi de "l'entreprise" qui ne renseigne pas sur la forme de l'exploitation.

- le nom de la personne ayant représenté ou assisté les parties. (article 454 du Code de procédure civile).

Attention aux modalités de représentation des parties !, la liste fixée par l'article R1453-2 du code du travail est limitative. Il n'est ainsi pas possible pour un salarié de se faire représenter par un membre de sa famille (exemple sa mère) même si celui-ci est muni d'un pouvoir.

S'agissant de **la représentation par un avocat**, celui-ci dispose d'un pouvoir "ad-litem". Le mandat ad litem donne pouvoir à l'avocat d'accomplir une série d'actes qui ne peuvent être exactement prévus à l'avance ; il lui confère mission de conduire un procès, avec ses imprévus, et d'accomplir pour ce faire les actes de procédure nécessaires. L'avocat va décider des actes à accomplir. Ainsi, le mandat ad litem comporte le pouvoir et le devoir d'accomplir au nom du mandant les actes de procédure. Il s'agit d'un mandat général qui recouvre le procès, y compris postérieurement au jugement de celui-ci.

Le conseil des prud'hommes n'a pas à remettre en cause le pouvoir de l'avocat qui déclare intervenir pour une partie et lui demander d'en justifier SAUF si la partie a écrit pour préciser que tel avocat mandaté par ses soins n'est plus son conseil.

II - L'exposé du litige: faits, procédure, prétentions et moyens des parties,

Cette partie contient les éléments de fait et de droit soumis à l'analyse du conseil des prud'hommes et délimite la matière du procès.

Aux termes de l'article 455 du code de procédure civile "***Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date***".

Normalement l'exposé du litige se fait en **style direct** (c'est à dire sans "attendu").

1 - les faits :

L'article 455 du Code de procédure civile n'oblige pas le juge à mentionner les faits qui sont à l'origine du litige. Toutefois cette partie du jugement est importante dès lors qu'il n'est possible de comprendre les demandes et l'argumentation des parties que si on connaît les faits de la cause. Il convient de commencer l'exposé du litige par une présentation succincte **des faits constants** (c'est à dire non contestés) et **pertinents**. Il s'agit des faits dont la connaissance est utile ou nécessaire à la compréhension et à la solution du litige.

Si les faits sont discutés par une des parties ils ne doivent pas être considérés comme des faits constants et affirmés en tant que tels par la juridiction et ce quelle que soit la décision qu'elle prendra.

Il est inutile de relater des faits qui sont sans relation directe avec le litige.

exemple : relater un échange de courriers relatif à une augmentation salariale si le litige porte sur un licenciement et qu'aucune demande d'ordre salarial n'est formée.

Il convient également de ne pas faire état des faits ou de sanctions amnistiés.

Il est **utile de préciser** dans cette partie la convention collective applicable à la relation de travail. Ne pas hésiter à demander aux parties si le contrat est soumis ou non à une convention collective et si oui préciser laquelle.

L'exposé des faits constants est rédigé en employant des **verbes conjugués au passé** (passé composé de préférence ou imparfait).

Exemple : (faits constants)

-"Monsieur SSS a été engagé le JJ/MM/AA par la S.A.R.L. ZZZ en qualité de moyennant un salaire mensuel de X €. Le contrat de travail était soumis à la convention collective de ...

La relation de travail a évolué et SSS a exercé successivement les fonctions de ... puis celles de ...

Le JJ/MM/AA son employeur lui a adressé un avertissement pour...

Il a été convoqué le JJ/MM/AA à un entretien préalable à son licenciement qui s'est tenu le JJ/MM/AA.

Il a été licencié le JJ/MM/AA pour cause réelle et sérieuse avec dispense d'exécuter son préavis."

ou :(exemple faits contestés et donc non constants),

-"Monsieur SSS a été engagé le JJ/MM/AA par la SARL ZZZ en qualité de moyennant un salaire mensuel de X €. Aucune convention collective n'a régi la relation de travail.

***Soutenant** que Monsieur SSS lui a volé du matériel le JJ/MM/AA, la SARL ZZZ l'a convoqué à un entretien préalable à son licenciement avec une mise à pied à titre conservatoire.*

Monsieur SSS a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec avis de réception du JJ/MM/AA."

Il convient à ce niveau **d'éviter** de s'approprier la relation des faits telles que relatée par une des parties, ou de donner une appréciation ou son opinion sur des faits constants :

Exemple : *"ayant enfin trouvé la force d'agir en justice, sss a saisi le conseil des prud'hommes le ... etc"*

ou : *"le conseil des prud'hommes ne peut pas s'associer à cette approche du dossier au regard des courriers versés aux débats"*

2- la procédure :

C'est un résumé de la procédure en employant des verbes conjugués au passé.

Exemple : *" Monsieur SSS a saisi le conseil des prud'hommes de X le JJ/MM/AA pour contester son licenciement et obtenir le paiement des sommes de Les parties ont été convoquées à l'audience de conciliation du JJ/MM/AA. Aucune conciliation n'est intervenue".*

Il convient de faire état :

-du jugement d'incompétence qui a renvoyé l'affaire devant le conseil des prud'hommes qui doit statuer et devant lequel l'instance s'est poursuivie,

Exemple : “Par décision du JJ/MM/AA le conseil des prud’hommes de XXX s’est déclaré incompétent au profit de la présente juridiction”

- du jugement prononçant la jonction de deux instances,
- de la réception (ou non) des lettres de convocations,

Cette partie du jugement énonce essentiellement l’acte de saisine de la juridiction (date, demandeur, défendeur, objet des demandes) ainsi que la date de l’audience de conciliation.

3 - l’exposé des prétentions des parties et leurs moyens :

Il s’agit d’une partie importante car elle permet :

- aux parties de vérifier que leurs moyens ou leurs demandes n’ont pas été mal compris,
- aux tiers de comprendre la décision au regard du problème posé,
- aux conseillers prud’hommes de savoir ce dont ils sont saisis, de contrôler l’étendue de la saisine, d’éviter d’oublier de statuer sur une demande ou de statuer sur une demande non formulée. Cette partie du jugement est rédigée au **présent de l’indicatif**.

L’exposé des moyens et des prétentions des parties doit être **objectif** (il n’y a pas lieu de porter ici un jugement de valeur sur le bien-fondé de l’argumentation exposée) et **fidèle** (il ne doit pas la déformer). **Il doit se limiter à l’essentiel**.

Les mentions relatives aux faits, prétentions des parties peuvent se trouver dans une décision rendue précédemment entre les mêmes parties et dans la même cause, si la seconde décision est la suite de l’autre comme par exemple dans le cas d’un jugement avant dire droit. Il convient toutefois que la première décision, à laquelle il est fait référence, comporte elle-même un exposé des faits constants et de la procédure.

Exemple : “Par jugement en date du JJ/MM/AA auquel il y a lieu de se référer pour un plus ample exposé des faits, moyens et prétentions des parties, la présente juridiction a ordonné une mesure d’instruction”.

Ce récit des prétentions et moyens des parties doit être **précis mais synthétique**.

Il convient de **ne pas recopier littéralement** les écritures des parties ou de rapporter dans cette partie du jugement le point de vue d’une seule des parties. Il est préférable de regrouper toutes les prétentions et tous les moyens du demandeur puis ensuite ceux du défendeur.

Exemples :

“Monsieur SSS soutient à l’appui de sa demande qu’il a été licencié sans cause réelle et sérieuse, les griefs invoqués par son employeur n’étant pas justifiés et il soutient au contraire avoir fait l’objet de harcèlement moral caractérisé par de nombreuses brimades et réprimandes injustifiées. Il réclame la condamnation de son employeur à lui verser les sommes de :...

ou

“La S.A.R.L. EEE maintient que les griefs qu’elle invoque à l’encontre de son salarié sont justifiés par les pièces qu’elle verse aux débats et notamment les attestations de X, Y et Z. Elle conteste tout fait de harcèlement moral et conclut au débouté de SSS dont elle sollicite à titre

reconventionnel la condamnation à lui verser la somme de X € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile."

L'article 455 du code de procédure civile en permet désormais au juge de présenter l'exposé des prétentions et des moyens sous la forme d'un **visa des conclusions** des parties avec indication de leur date. Il est donc possible d'utiliser la rédaction par visa devant une juridiction ou la procédure est orale :

Exemples :

- "Vu les conclusions déposées au greffe le JJ/MM/AA par SSS, qui ont été développées oralement à l'audience",

ou

- "SSS a sollicité à l'audience le bénéfice de ses écritures déposées au greffe le JJ/MM/AA"

Toutefois dans ces hypothèses le simple visa ne permet pas de connaître les moyens de fait et de droit soulevés par les parties et nécessite de la rigueur dans l'analyse.

De même un exposé des faits, prétentions et arguments des parties **exclusivement** sous forme de visa est **insuffisant**.

Exemple :

"-Vu l'acte de saisine du JJ/MM/AA aux termes duquel SSS a saisi le conseil des prud'hommes de diverses demandes dirigées contre la société X ;

- Vu les conclusions déposées par Me M pour le compte de SSS à l'audience du JJ/MM/AA,

- Vu les conclusions déposées par Me Z pour le compte de la société X à l'audience du JJ/MM/AA ;

- Vu les pièces produites aux débats ;

- Vu les pièces produites lors du délibéré du JJ/MM/AA suite à la demande de complément d'informations du JJ/MM/AA" ;

Dans cet exemple relevé récemment, il est **impossible** de connaître la nature des relations entre les parties (contrat de travail, salaire, rupture?) et les prétentions et l'argumentation du demandeur, l'argumentation en réponse de l'employeur, de même qu'il est impossible de déterminer si le conseil des prud'hommes, a statué sur l'ensemble des demandes. En outre la motivation qui suit cet exposé du litige est difficilement compréhensible, en l'absence de toute référence aux faits et à l'argumentation développée par les parties.

Il est donc **préférable**, après avoir fait état des faits constant de développer un minimum les conclusions des parties en exposant leurs réclamations.

Exemple :

"-Vu les conclusions déposées au greffe le JJ/MM/AA par SSS, qui ont été développées oralement à l'audience et aux termes desquelles il sollicite la condamnation de son employeur à lui verser les sommes de :

-X€ en paiement de ses heures supplémentaires effectuées entre le JJ/MM/AA et le JJ/MM/AA et dont la réalité est établie par les décomptes qu'il a effectués...

-X € au titre de l'indemnité pour travail dissimulé conformément aux dispositions de l'article L 8223-1 du code du travail, " ... " .

Il convient de rappeler **que la procédure devant le conseil des prud'hommes est orale et qu'il en résulte des conséquences procédurales.**

* Lorsque les conclusions sont déposées avant l'audience, elles ne fixent pas le débat, sauf à partir du moment où elles sont reprises à l'audience. Dès lors, elles peuvent être complétées, modifiées oralement à l'audience à charge **pour le greffier de prendre note de ces demandes ou moyens nouveaux.**

L'obligation pour le greffier de prendre des notes d'audience est spécifiée à l'**article R.1453-4** du code du travail "**Les prétentions des parties ou la référence qu'elles font aux prétentions qu'elles auraient formulées par écrit sont notées au dossier ou consignées dans un procès-verbal**" .

Il est donc particulièrement **important que le greffier présent à l'audience prenne des notes d'audience**, ce qui permet notamment aux juges d'appel de vérifier que certains points qui n'ont pas fait l'objet de conclusions écrites étaient bien dans le débat ou que le conseil des prud'hommes n'a pas statué sur ce qui ne lui était pas demandé, ou que le conseil des prud'hommes n'a pas statué sur un moyen relevé d'office sans le soumettre au débat contradictoire.

Il convient de préciser que les conseillers prud'hommes **ne peuvent pas interdire** au greffier d'audience de prendre des notes **mais qu'ils peuvent lui demander**, par exemple, de noter la réponse à une question posée par le conseil ou de relever les déclarations faites oralement par une partie.

* Lorsqu'une des parties forme oralement des demandes nouvelles ou en abandonne certaines à l'audience, il convient de le préciser à la fin de l'exposé du litige. Cela évitera le reproche (même non fondé) d'une omission de statuer.

Exemples :

" A l'audience la S.A.R.L. EEE a exposé oralement ne plus contester la réclamation formée par son salarié au titre d'heures supplémentaires à concurrence de la somme de X €" ;

ou :

"M. SSS a ramené sa demande de dommages et intérêts à la somme de X € au lieu de celle de XX € précédemment réclamée" .

* Lorsque des conclusions sont déposées au greffe en vue de l'audience (accompagnées ou non de pièces) et qu'elles ne sont pas soutenues oralement (partie non comparante), le conseil des Prud'hommes **ne peut pas les prendre en compte dans sa décision et il ne peut pas se fonder sur les pièces ainsi produites.**

N.B : d'une manière générale, il est constaté que les exposés du litige rédigés par les conseils des prud'hommes sont particulièrement longs. Ils reprennent souvent en les recopiant l'intégralité

des faits, arguments développés par l'une des parties. Cette rédaction peut être le plus souvent allégée sans que cela nuise aux droits des parties.

III - la motivation

Aux termes de l'article 455, alinéa 1^{er} in fine, du Code de procédure civile "**le jugement doit être motivé**".

Contrairement à l'exposé du litige, souvent fort long, on observe souvent que la motivation des décisions de conseil des prud'hommes est inversement succincte. Il est fréquent de relever qu'alors que l'exposé des faits, prétentions des parties est rédigé sur 2 à 3 pages, la motivation n'excède pas une demi-page, voire même dans certains cas un seul paragraphe.

I -La motivation *c'est le raisonnement* par lequel le conseil des prud'hommes se livre à l'analyse des faits, à leur qualification juridique, à l'appréciation des moyens de preuve, à l'application des règles de droit utiles à la solution du litige. Il doit être l'expression des raisons qui ont conduit les conseillers prud'hommes à prendre la décision qui sera énoncée dans le dispositif.

Il convient de faire **une démonstration**. C'est donc dans cette partie qu'il convient d'expliquer les raisons pour lesquelles, le conseil des prud'hommes estime devoir faire droit à telle prétention ou rejeter telle autre. Cette partie doit comporter l'analyse de la demande, sa qualification juridique, l'analyse des pièces produites aux débats.

Le principe de motivation est l'un des droits de la défense et la Cour européenne des droits de l'homme a rattaché la motivation des décisions de justice à **l'exigence d'un procès équitable posée par l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme**.

Une motivation **claire et précise** permet aux parties :

- de vérifier que leurs demandes et moyens ont été examinés,
- d'apprécier l'opportunité d'exercer une voie de recours.

L'obligation de motiver s'applique à toutes les décisions. Il n'est pas possible de faire état des documents fournis par le demandeur sans les analyser. De même la juridiction ne peut pas condamner une partie défaillante sur la seule constatation de sa non-comparution. Les conseillers doivent vérifier le bien fondé des prétentions du demandeur, eu égard aux moyens de preuve qu'il verse aux débats.

N.B : les mesures d'administration judiciaire (jonction, radiation, retrait du rôle ne sont pas motivées et ne sont susceptibles d'aucun recours (article 537 du Code de procédure civile).

- La motivation doit être **intrinsèque** à la décision : c'est à dire se suffire à elle-même sans recours à des références extérieures.

N'est pas considérée comme motivée la décision qui se borne à faire référence :

- à la **jurisprudence** : ne pas écrire par ex : “selon la Cour de cassation” ou “selon un arrêt de la Cour de cassation en date du”. Il faut s’approprier la règle énoncée par la Cour de cassation ex : “il est constant que ...”.

- à la **jurisprudence ordinairement** suivie par la juridiction saisie ou par la Cour d’Appel : “Comme le conseil des prud’hommes l’a déjà jugé..”

- à une **décision antérieure** rendue entre les mêmes parties dans une autre instance : “Comme le conseil des prud’hommes l’a déjà jugé dans un litige ayant opposé les mêmes parties...”.

- “**aux documents de la cause**” : la motivation doit faire apparaître que les documents produits par les parties ont été analysés par le Conseil. Il ne faut pas hésiter à faire précisément référence à certaines pièces et à expliquer pourquoi telle pièce est (ou non) importante à la solution du litige :

Exemples :

“ Attendu que les attestations produites par le salarié font état de faits précis et concordants ; qu’ainsi Monsieur X (pièce N°) a attesté avoir vu le; que sa déclaration est corroborée par les témoignages de Messieurs Z et Y (pièces N°)....”

Ou

“ Attendu que les décomptes horaires établis par le salarié sont contredits par les pièces versées aux débats par l’employeur et plus précisément par la production de fiches horaires signées par le salarié et son supérieur hiérarchique (pièces N°...) ...”.

2- La motivation doit être précise c’est à dire circonstanciée, propre à l’espèce. Le juge s’explique sur les éléments de preuve sur lesquels il s’est fondé et dégage le fondement juridique de sa décision.

Ne constituent donc pas une motivation véritable :

- l’énoncé d’une simple affirmation,
- des motifs d’ordre généraux,
- des motifs contradictoires,
- la reproduction littérale de tous les articles invoqués par une partie.

NE SATISFONT PAS à l’obligation de motivation les motivations suivantes :

“Attendu que le licenciement n’est pas abusif, objectifs contractuels non atteints dans l’absence de résultats se référer à l’article L 122-14-3 alinéa 41-41 bis 45-46 code du travail”

ou

“Attendu qu’en l’espèce le conseil des prud’hommes dit que le licenciement est intervenu sans cause réelle et sérieuse”

ou

“ Attendu que le conseil des prud’hommes ne retient pas la faute grave”

ou

“rien n’est établi, rien n’est prouvé”.

De même ne **satisfait pas** à l'obligation de motivation le conseil des prud'hommes qui saisi de demande d'une salariée tendant à obtenir le paiement des sommes de:

- 45.000 € au titre du travail dissimulé,
- 10.769 € au titre de commissions contractuellement dues,
- 10.000 € au titre de la nullité de la clause de non concurrence,

déboute la salariée de ses demandes par une seule phrase :

“Attendu que le conseil déboute Mme XXX du surplus de ses demandes”

sans expliquer les raisons pour lesquelles la salariée est déboutée. Le débouté d'une demande, sans aucune motivation, équivaut à un défaut d'examen de cette demande et prive en fait la partie qui voit sa demande rejetée du bénéfice d'un degré de juridiction.

3- La motivation doit être pertinente c'est à dire une motivation complète, appropriée au litige. Constituent des **motifs insuffisants** :

- **les motifs ambigus** qui ne permettent pas de connaître exactement les raisons qui ont conduit le juge à se déterminer.

Exemple : *“il n'y a pas lieu de statuer sur ce point, compte tenu de ce qui précède”*, sans qu'il soit possible de dire à quoi le conseil a entendu se référer,

- **les motifs inopérants** : la réponse du juge ne coïncide pas avec le moyen.

Exemple : retenir la définition de la faute lourde alors que le litige porte sur un licenciement pour faute grave,

Ou : condamner un employeur *“au bénéfice du doute”* à payer à son salarié des heures supplémentaires alors que le doute ne profite au salarié que dans l'hypothèse de l'article L 1235-1 du code du travail,

- **les motifs hypothétiques** qui s'appuient sur la supposition d'un fait non établi.

Exemple : *“à supposer que les griefs invoqués par l'employeur soient établis, il convient de retenir que...”*

- **les motifs dubitatifs** : le juge, au lieu d'affirmer émet un doute sur l'existence du fait.

Exemple : *“il est probable ou vraisemblable, il semble que...”*. De même doivent être évitées les locutions *“peut-être”* ou *“sans doute”*.

4- Il appartient aux conseillers prud'hommes de trancher le litige, c'est à dire choisir entre les deux versions et d'être catégoriques.

Exemples :

“Il résulte des éléments de la cause et des débats (ou de telle circonstance précisément identifiée) que...”

ou :

“Il résulte de l'examen des attestations produites aux débats et notamment de celles émanant de X, Y et Z que le JJ/MM/AA, le salarié a eu une altercation avec le gérant de la société et qu'il l'a menacé...etc.”

ou :

“Les attestations produites aux débats par la société, qui ne font état que de faits imprécis et vagues ne permettent pas d’établir que Monsieur XXX a eu une attitude d’insubordination et qu’il a refusé ...; que notamment M. ZZZ, qui a attesté pour le compte de l’employeur n’était pas présent le jour des faits et il ne fait que reprendre les propos tenus par l’employeur...”

Ne tranche pas le litige, s’agissant d’une demande d’heures supplémentaires, le conseil des prud’hommes qui statue comme suit :

“le conseil prenant en compte sur les base des pièces produites et des débats..., considère que au moins pour un certain nombre de jours, que le conseil n’a pu apprécier mais suffisamment élevé, M.(salarié) n’a pu respecter strictement les horaires de travail collectif et que de ce fait des heures supplémentaires ont forcément été réalisées sans qu’elles soient pour autant payées; (...) Qu’il y a lieu de juger que la demande est bien fondée mais que la preuve de leur nombre n’est pas rapportée” pour débouter le salarié de sa demande en paiement d’heures supplémentaires (de plus de 10.000 €) **étant en outre précisé que** le conseil des prud’hommes a requalifié la prise d’acte de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse aux motifs du défaut de paiement des heures supplémentaires, demande dont il a débouté le salarié.

5-. La motivation doit être intelligible c’est à dire compréhensible par les parties qui doivent comprendre pourquoi il est fait droit ou non à leurs prétentions. Sont donc à exclure les formules alambiquées ou obscures ou les phrases trop longues.

Exemple : *“il résulte de ce qui précède que, la phrase étant remplacée intégralement dans le contexte du 5^{ème} alinéa y compris la note bas de page, cet alinéa étant lui même remplacé dans le contexte de l’objet secondaire du dit courrier, ce courrier étant restitué dans le contexte de l’état psychologique de Mme X, lorsqu’elle l’a écrit ...”*

Il convient de privilégier des phrases courtes et claires, un style simple. Les termes spécialisés doivent être adaptés et utiles, mais les termes juridiques et techniques ne doivent pas être contournés. La décision **doit pouvoir être comprise facilement** par les parties notamment par celles qui ne sont pas assistées d’un conseil.

Sous la prétexte de motiver une décision, il convient de **ne pas extrapoler** et de ne pas écrire un **“roman”**. Ainsi la motivation suivante relevée dans une décision

“ Après avoir vécu dans la plaine, puis du fait de son détachement professionnel au SAMU social, les trépidations de la vie parisienne dans ses effets les plus pervers à travers le quotidien des miséreux des exclus et marginaux de la banlieue et de la ville, au coeur de la fracture sociale, Madame L .. arrive dans une région qu’elle ne connaît pas et dont elle ignore tout de la spécificité culturelle, à savoir le bout de la vallée de Chamonix, un fond de vallée dans un département alpin, la Haute-Savoie” n’est **d’aucune utilité** dans le litige prud’homal, étant précisé que la décision de 26 pages comportait de très nombreux paragraphes du même style.

En outre la motivation est une **démonstration juridique** et non une leçon de morale. Il n’appartient pas au conseil des prud’hommes de formuler des observations sur la moralité d’une des parties ou sur sa bonne ou mauvaise réputation. Il en est de même s’agissant des témoins.

Exemple : “Attendu qu’il est de notoriété publique que Monsieur XXX a mauvaise réputation et qu’il a déjà été condamné...”.

Le conseil des prud’hommes ne doit pas faire état de faits dont il a eu une connaissance personnelle.

Exemple : des renseignements divers obtenus dans le cadre professionnel ou de la vie courante ou lus dans la presse locale etc.

De même il n’y a pas lieu de faire des citations grandiloquentes dans la motivation d’un jugement

Exemple : “selon Montesquieu une justice exemplaire est une justice qui ne fait pas d’exemple”.

Cette citation, même attribuée à auteur célèbre est strictement sans objet dans un litige prud’homal et est sans relation avec l’examen d’un licenciement pour faute grave.

6- la motivation doit répondre aux moyens et demandes des parties,

Le procès est l’affaire des parties. Il n’est pas possible au visa de l’article 12, al 2, du code de procédure civile -selon lequel “le juge soit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s’arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée” - de modifier les demandes d’une partie et de lui allouer par exemple des dommages et intérêts sur un fondement qui n’est pas invoqué.

Exemple :

-dans le cadre d’un licenciement pour faute grave d’une salariée en contrat de travail à durée déterminée, le conseil des prud’hommes a alloué à la salariée des dommages et intérêts pour perte de chance de pouvoir conclure un autre contrat de travail à durée déterminée avec la société alors que ce n’était pas demandé par la salariée,

-dans le cadre d’un licenciement dont le conseil des prud’hommes retient qu’il repose sur une cause réelle et sérieuse, il n’est pas possible d’allouer au salarié des dommages et intérêts (plus de 15.000 € en l’espèce) pour un préjudice moral qui n’était pas invoqué par le salarié.

En outre, le conseil des prud’hommes, dans sa motivation **ne doit pas donner des conseils aux parties** sur ce qu’elles auraient du faire, surtout si ces conseils sont erronés.

Exemple : “toutefois la volonté de l’entreprise de ne pas solliciter du conseil des prud’hommes le prononcé de la résiliation judiciaire aux torts exclusif du salarié...” alors qu’une telle possibilité est exclue par la cour de cassation.

7- il appartient au conseil des prud’hommes de tirer toutes les conséquences de sa décision et donc de statuer sur tout ce qui en découle.

Exemple : si le conseil estime que le licenciement d’un salarié ayant plus de 2 ans d’ancienneté, dans une entreprise ayant plus de 10 salariés est sans cause réelle et sérieuse, il lui appartient de faire droit à la demande de préavis, d’allouer des dommages et intérêts qui sont au moins égaux à 6 mois de salaires et de condamner l’employeur à rembourser POLE EMPLOI des prestations versées pour le compte du salarié. Le Conseil ne peut pas donner moins de 6 mois de salaires dans cette hypothèse et si il le fait, il ne tire pas les conséquences de sa décision.

8- Les motifs de la décision doivent être ordonnés.

L'ordre de la motivation doit suivre si possible l'ordre dans lequel les parties ont présenté leurs moyens. Il convient de traiter successivement :

- les points de procédures,
- les exceptions d'incompétence,
- les exceptions de litispendance ou de connexité,
- les exceptions de nullité,
- les fins de non recevoir,
- les exceptions dilatoires,
- **Puis le fond du litige dans l'ordre suivant :**

-les prétentions du demandeur :

D'abord les prétentions principales, ce qui permet de répondre aux moyens de défense opposés par le défendeur aux prétentions émises par le demandeur.

Puis aux prétentions subsidiaires s'il n'est pas fait droit aux prétentions principales.

-les prétentions du défendeur qui sont introduites par une demande reconventionnelle, laquelle tend à obtenir un avantage autre que le simple rejet de la prétention de son adversaire (art. 64CPC),

-les prétentions dites accessoires : à savoir l'exécution provisoire, les dépens, l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, la condamnation d'une partie en paiement d'une indemnité pour procédure abusive.

S'agissant de l'article 700 du code de procédure civile et de l'exécution provisoire, le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire qui le dispense de motiver. Mais la motivation sur ces points n'est toutefois pas interdite.

*** sur l'article 700 du code de procédure civile** : il est strictement **inutile de recopier in extenso** le texte de l'article 700 du code de procédure civile. En revanche, il est possible de **motiver** l'application ou la non-application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une ou l'autre des parties.

Exemple :

“L'équité justifie qu'il soit fait application des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile au profit de SSS à concurrence de la somme de X €”,

ou

“Il n'est pas contraire à l'équité de laisser à la charge de la S.A.R.L. ZZZ les frais irrépétibles exposés par elle dans la présente instance”,

ou

“En considération de la situation économique de SSS, il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de la S.A.R.L. ZZZ”

*** Sur les dépens**, l'article 696 du Code de procédure civile impose, même en l'absence de demande des parties sur ce point, au juge de statuer sur les dépens : *“ la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie ”.*

La motivation n'est donc nécessaire que lorsque le juge décide de mettre les dépens à la charge de la partie dit gagnante. Il convient toutefois d'être **précis**. Une phrase rédigée comme suit "*Condamne la partie qui succombe aux dépens*" ne permet pas de savoir quelle partie doit supporter les dépens, lorsque (hypothèse fréquente) chacune des parties succombe partiellement.

Il est sans aucun intérêt de recopier l'article 696 du code de procédure civile.

*** sur l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridictionnelle,**

Cette disposition permet à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle de solliciter du juge la condamnation de la partie adverse, non bénéficiaire de l'aide juridictionnelle, au paiement d'une indemnité correspondant aux honoraires et frais qu'il aurait facturés à son client si ce dernier n'avait pas bénéficié de l'aide juridictionnelle.

Il s'agit d'une **demande faite par l'avocat** et si le conseil des prud'hommes y fait droit, il doit condamner la partie perdante à verser **directement à l'avocat** du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle, la somme qu'il détermine. La somme n'est pas allouée au justiciable. L'application de l'article 37 doit être retenue : elle allège d'autant les dépenses d'aide juridictionnelle lorsqu'une partie est en mesure de supporter les dépens. Il faut faire montre de réalisme quant aux frais et honoraires réclamés par l'avocat sous peine de vider l'article 37 de sa portée.

Exemple de formulation :

"CONDAMNE eee à verser à Maître AAA avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle la somme de XXX € en application des dispositions de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 sur l'aide juridictionnelle,

Rappelle à Maître AAA qu'il doit s'engager à renoncer au bénéfice de l'aide juridictionnelle dans les conditions de l'article 108 du décret du 19 décembre 1991 s'il parvient dans les douze mois de la délivrance de l'attestation de fin de mission à recouvrer de eee la somme allouée, CONDAMNE EEE aux dépens qui seront recouverts comme en matière d'aide juridictionnelle."

9- Petits conseils divers :

* Il convient de viser exclusivement les textes issus de la recodification du code du travail et non plus les anciens textes.

* La partie MOTIVATION de la décision *peut être rédigée soit en style direct soit sous la forme d'attendus - jamais de "considérants"*.

Quel que soit le choix opéré, il convient de s'y tenir et d'éviter de faire succéder dans la même décision des paragraphes rédigés en style direct, puis des paragraphes rédigés avec des "*Attendu*" ou même des paragraphes rédigés avec des "*Vu*".

* Il est *inutile* :

-de *recopier* in extenso les articles du code du travail, du code civil ou du code de procédure civile sauf si un litige existe sur l'interprétation d'un article précis. La reproduction des articles du code ne constitue pas de la motivation.

-de **rappeler au début de la décision les grands principes** (le principe du contradictoire, la charge de la preuve) sauf s'il existe une difficulté particulière.

* Il convient de rappeler que les notes figurant sous les articles du code du travail sont des références de jurisprudence et non des alinéas de l'article en dessous duquel elles sont insérées.

Exemple : l'article L 122-14-3 alinéa 41-41 bis 45-46 code du travail n'existe pas (y compris dans l'ancienne codification)

* De même il n'y a pas lieu de recopier dans la décision les notes de jurisprudence figurant sous les articles du code du travail.

Exemple :

-“Attendu qu'une jurisprudence, 16 sanctions, de l'article L 321-1-1 code du travail indique que ...etc”.

Cette motivation qui vise en fait la note de jurisprudence N° 16 insérée sous l'article L 321-1-1 code du travail (ancienne rédaction)n'a pas à être reprise dans la décision. Il convient de préciser au surplus qu'en fonction des différents codes (litec ou dalloz) et de leur date d'édition les références jurisprudentielles ne sont pas les mêmes.

-“jurisprudence 29 code dalloz 2008-cadre du litige-la lettre d'énonciation des motifs du licenciement fixe les limites du litige”

* Il faut **éviter les contradictions**

- entre les motifs au sein de la même décision, voire même au sein du même paragraphe :

Exemple : “Attendu que le contrat de location gérance définit bien le type de service mis à la disposition de la S.A.R.L. V.. et que monsieur T.. en tant que conducteur de travaux entre bien dans le cadre des effectifs repris par la S.A.R.L. V..;

Attendu que le poste de travail de monsieur T.. n'entraîne pas dans le cadre des reprises par la S.A.R.L. V...”.

-entre les motifs et le dispositif :

Exemple dans les motifs : “Attendu que monsieur N... ne fournit aucun relevé de frais engagés, de devis ou de facture émanant de ses conseils ; qu'en conséquence il apparaît impossible de savoir le montant des frais engagés ; qu'il est impossible de fixer les montants et qu'une telle démarche s'apparente volontiers à une demande de nature aléatoire ; Attendu que monsieur N... sera débouté de cette demande.” **suivie dans le dispositif** de “Condamne la SA XXX à verser à monsieur N... la somme de 1.500 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile”.

N.B : Cette motivation relative à une demande formée au titre des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile est au surplus **inappropriée** compte tenu du libellé de l'article 700 qui ne fait référence qu'à l'équité et à la situation économique respective des parties.

Exemple dans les motifs contradictoires : juger que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et **d'allouer dans le dispositif** des dommages et intérêts au salarié au titre de la rupture de son contrat de travail.

* S'agissant du prononcé de *l'exécution provisoire, en dehors du cas ou l'exécution provisoire est de droit, il convient de faire preuve d'une grande prudence.*

En effet, les décisions prononcées par les conseils des prud'hommes peuvent être réformées, ce qui entraîne pour le salarié l'obligation de rembourser les sommes perçues au titre de l'exécution provisoire (prononcée souvent d'office) et peut conduire à des situations dramatiques, lorsque le salarié a dépensé les sommes reçues.

A titre d'information, lorsque la décision ordonnant l'exécution provisoire est réformée, c'est l'arrêt de la cour d'appel qui vaut titre de restitution et les intérêts sur les sommes reçues et devant être restituées courent de plein droit à compter de la notification de l'arrêt infirmatif.

IV - Le dispositif

Aux termes de l'article 455 alinéa 2, du code de procédure civile "*le jugement énonce la décision sous forme de dispositif*". C'est **la partie la plus importante** du jugement, puisqu'il contient la solution du litige. Seules les décisions énoncées dans le dispositif donneront lieu à exécution.

Conformément aux dispositions de l'article 480, alinéa 1er, du code de procédure civile **l'autorité de chose jugée n'est attachée qu'aux éléments du dispositif qui tranchent une contestation**. Les motifs dits « **décisives** » c'est-à-dire ceux qui, figurant à l'intérieur de la motivation, présentent le caractère d'une décision sans être repris dans le dispositif, n'ont pas l'autorité de la chose jugée.

Exemple: Si le conseil des prud'hommes reconnaît dans les motifs de sa décision, qu'un salarié bénéficie de la qualité de VRP et peut prétendre au versement de l'indemnité de clientèle, il doit, dans le dispositif de la décision, reprendre l'affirmation de cette qualité avant de statuer sur le montant de l'indemnité de clientèle. A défaut de quoi, la décision reconnaissant que le salarié a le statut de VRP n'aura pas l'autorité de la chose jugée.

Le dispositif doit impérativement répondre à chaque prétention.

Il doit rester dans les limites fixées par les parties dans leurs prétentions c'est à dire ne pas statuer ni au-delà (*ultra petita*), ni en deçà (*infra petita*), ni à côté (*extra petita*) de la demande.

Le dispositif doit être :

- **complet** c'est à dire répondre à chacun des chefs de demande, en se bornant à l'accueil ou au rejet des prétentions dont le tribunal est saisi, à l'exclusion de toute explication s'apparentant à des motifs.

Exemple : *déboute X de sa demande relative au licenciement,*

- **précis** c'est à dire énoncer tout ce qui est nécessaire à l'exécution du jugement (fixation du point de départ des intérêts)

Exemple: "*condamne la S.A.R.L. XXX à verser à SSS la somme de X€ au titre des heures supplémentaires outre la somme de x€ au titre des congés payés afférents avec intérêts au taux légal à compter du JJ/MM/AA*"

- *exprès* c'est à dire éviter des formules générales "*rejette toutes demandes plus amples*" ou "*déboute Monsieur SSS de ses autres demandes*" sans motivation spéciale,
- *intelligible* c'est à dire qu'il ne doit pas être en contradiction avec le contenu de la motivation.

Le dispositif est composé d'une seule phrase. Il est rédigé en style direct et au présent de l'indicatif. Le dispositif débute par l'expression "**PAR CES MOTIFS**" suivie de la qualification du jugement (publicité, caractère contradictoire ou non contradictoire – premier ou dernier ressort).

Il convient de préciser que la qualification inexacte d'un jugement par les juges qui l'ont rendu est sans effet sur le droit d'exercer un recours.

Le dispositif énonce les décisions relatives :

- aux exceptions d'incompétence (en précisant conformément à l'article 96 al 2 nouveau code de procédure civile la juridiction compétente)
 - à la recevabilité de l'action,
 - aux autres exceptions de procédure,
- puis les décisions sur le fond selon l'ordre suivant (reprendre l'ordre des motifs pour ne rien oublier) :
- à la réponse aux demandes principales puis aux demandes reconventionnelles,
 - à l'exécution provisoire,
 - à l'article 700 du code de procédure civile (prononcée uniquement que contre une partie condamnée aux dépens)
 - et aux dépens.

Petites précisions pratiques :

- * les "**donner acte**" : le "donner acte" aux parties de quelque chose n'a pas l'autorité de la chose jugée, car il ne tranche pas une contestation au sens de l'article 480 du Code de procédure civile.

- * le jugement prononcé **en l'état** :

Une décision rendue en l'état dessaisit le juge et acquiert l'autorité de chose jugée. La décision qui constate, par exemple, que les pièces produites ne permettent pas de faire droit "*en l'état*" à la demande a autorité de chose jugée et s'oppose à l'introduction d'une nouvelle instance sur le même objet, la même cause et entre les mêmes parties (article 1351 du Code civil) et ce d'autant plus qu'en matière prud'homale les demandes peuvent se heurter au principe de l'unicité de l'instance.

- * il convient de **préciser** conformément aux dispositions de l'article **R 1454-28** du code du travail la moyenne des trois derniers mois de salaires. Cette précision est nécessaire au titre de l'exécution provisoire de droit.

- * il est utile de préciser le point de départ des intérêts moratoires afin d'éviter des difficultés d'exécution.

- * Aux termes de l'article 456 du code de procédure civile : « **Le jugement est signé par le président et par le secrétaire. En cas d'empêchement du président, mention en est faite sur la minute qui est signée par l'un des juges qui en ont délibéré** ».

L'absence ou l'irrégularité de l'une de ces signatures entraîne la nullité du jugement (article 458 du code de procédure civile).

Pour que **la signature du jugement soit régulière**, le président doit avoir assisté à la fois aux débats et au délibéré. Le magistrat signataire est donc nécessairement un juge ayant pris part au délibéré et son nom (comme celui des autres juges composant le tribunal et celui du greffier) doit figurer dans le jugement à peine de nullité.

Lorsque le jugement est signé par un conseiller au lieu et place du président, **il ne doit pas signer avec la mention "P/O"**. Il convient d'utiliser la formule suivante : "*le jugement a été signé par M. ou Madame XXX, conseiller, en l'absence du président empêché*".

* * *