Claude Sylvain Bastard

VADE-MECUM

DES FONCTIONS PRUD'HOMALES

août 2010

mis à jour en septembre 2015

http://www.portail-droit-social.fr/

Le vade mecum a été édité en 2010

une rapide mise à jour est effectuée en septembre 2015
en attendant la refonte de l'ouvrage
avec tous les nouveaux textes
du code du travail

Ce guide a été réalisé, pour permettre aux conseillers prud'hommes d'exercer pleinement leurs fonctions prud'homales sans nuire à leurs obligations professionnelles.

Il ne traite pas l'intégralité du sujet mais apporte un éclairage particulier aux fins de faciliter la tâche des conseillers

PLAN

	INTRODUCTION / PRÉSENTATION	03
Section 1	**INDÉPENDANCE ET IMPARTIALITÉ DES CONSEILLERS**	07
Section 2	**LA PRISE DE FONCTIONS**	20
Section 3	**L'ORGANISATION DU TABLEAU DES AUDIENCES**	27
Section 4	**L'ORGANISATION DU TABLEAU DE ROULEMENT**	31
Section 5	**LE DÉROULEMENT DES AUDIENCES**	33
Section 6	**LE DÉROULEMENT DES DÉLIBÉRÉS**	53
Section 7	**LES RÉDACTION (les motivations)**	67
Section 8	**LES PRONONCÉS**	116
Section 9	**LES FONCTIONS DE PRÉSIDENT**	119
Section 10	**LES FONCTIONS DE CONSEILLER RAPPORTEUR**	121
Section 11	**L'INDEMNISATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES**	123
Section 12	**LA FORMATION DES CONSEILLERS**	132
Section 13	**LA CESSATION DES FONCTIONS DE CONSEILLER**	135
Section 14	**LEXIQUE PRUD'HOMAL**	139
	INDEX ALPHABÉTIQUE	161
	TABLE DES MATIERES	163

REFORME DES PRUD'HOMMES

La loi <<MACRON>> du 6 août 2015 a été publiée le 7 août 2015 au Journal officiel

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 (publiée au JO du 7 août 2015)pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques consacre ses articles 258 et 259 à la réforme des conseil de prud'hommes .

Elle s'applique en plusieurs temps selon son article 259 qui dispose:

I<<.-Les 1° à 8° du I et les III, IV, V et VII de l'article 258 de la présente loi sont applicables **à compter de la publication de la même loi.**
II.-Les 9°, 10° et 22° du I du même article sont applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes **à compter de la publication de la présente loi.**
III.-Les 11° et 12° du même I entrent en vigueur **à compter du premier renouvellement des conseillers prud'hommes qui suit la promulgation de la présente loi.**
IV.-Les 13° à 18° dudit I entrent en vigueur **au plus tard le premier jour du dix-huitième mois suivant la promulgation de la présente loi.**
V.-Les 19° à 21° du même I et le II du même article entrent en vigueur **au plus tard le premier jour du douzième mois suivant la publication de la présente loi.**
VI.-Le 23° dudit I est applicable aux instances qui font l'objet d'une procédure de départage **à compter de la publication de la présente loi.**
VII.-Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 1442-13-2 du code du travail, les membres de la première commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes sont désignés lors de l'entrée en vigueur du 15° du I de l'article 258 de la présente loi jusqu'au prochain renouvellement des membres du Conseil supérieur de la prud'homie.
VIII.-A la fin du II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2011-337 du 29 mars 2011 modifiant l'organisation judiciaire dans le département de Mayotte, l'année : « 2015 » est remplacée par l'année : « 2017 ».>>

LOI n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes

Article 1 Le Gouvernement est autorisé, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à prendre par ordonnance les dispositions relevant du domaine de la loi prévoyant la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés définie au 5° de l'article L. 2121-1 du code du travail et de celle des organisations professionnelles d'employeurs définie au 6° de l'article L. 2151-1 du même code. Ces dispositions déterminent, dans le respect de l'indépendance, de l'impartialité et du caractère paritaire de la juridiction :
1° Le mode de désignation des conseillers prud'hommes ;
2° Les modalités de répartition des sièges par organisation dans les sections, collèges et conseils ;
3° Les conditions des candidatures et leurs modalités de recueil et de contrôle ;
4° Les modalités d'établissement de la liste de candidats ;
5° La procédure de nomination des conseillers prud'hommes ;
6° Les modalités de remplacement en cas de vacance ;
7° La durée du mandat des conseillers prud'hommes ;
8° Le régime des autorisations d'absence des salariés pour leur formation à l'exercice de la fonction prud'homale ;
9° Le cas échéant, les adaptations nécessaires en matière de définition des collèges et des sections.
Le projet de loi de ratification de cette ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant sa publication.

Article 2 . - **La date du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes** est fixée par décret, et **au plus tard au 31 décembre 2017. Le mandat des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date**.
II. - Dans les conditions fixées aux deux derniers alinéas de l'article L. 1442-2 du code du travail, les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande et pour les besoins de leur formation, des autorisations d'absence :
1° Dans la limite de six jours par an au titre de la prolongation du mandat, prévue à l'article 7 de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qu'ils exercent entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2015 ;
2° Dans la limite de six jours par an au titre de la prolongation du mandat qu'ils exercent entre le 1er janvier 2016 et la date fixée par le décret pris en application du I du présent article et au plus tard lors du prochain renouvellement général.
III. - Par dérogation à la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 1423-10 du code du travail, s'il n'est pas possible de pourvoir aux vacances dans les conditions fixées par l'article L. 1442-4 du même code, et jusqu'à la date du prochain renouvellement général, **les affectations prévues au même article L. 1423-10 en cas de difficulté provisoire de fonctionnement d'une section peuvent être renouvelées au-delà de deux fois**.

- Le décret 2014-331 du 13 mars 2014 a modifié la liste des activités ouvrant droit à indemnisation
- Le décret 2014-332 du 13 mars 2014 a modifié le régime d'indemnisation des conseillers prud'hommes
- **La circulaire du 31 juillet 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes annule et remplace la circulaire n° SJ.09-323-AB1 du 16 septembre 2009, elle a pour objet de préciser les modalités d'application des nouvelles dispositions relatives aux activités indemnisables ainsi qu'aux modalités de l'indemnisation.**

LES POINTS MODIFIES PAR LA LOI MACRON :

qui s'appliquent immédiatement à toutes les procédures

• les conseillers ne peuvent entraver le fonctionnement des juridictions.
• le bureau de conciliation s'appelle le BUREAU DE CONCILIATION & D'ORIENTATION
• les conseillers peuvent prendre en compte un référentiel d'indemnité (selon décret à venir). Ce barème s'impose si les parties en font la demande.
• le juge départiteur assiste aux assemblées générales (au moins une fois par an).
• en cas d'interruption de fonctionnement le premier président de la cour d'appel désigne un ou plusieurs juges pour connaître des affaires inscrites au rôle**.**

qui s'appliquent aux instances nouvelles introduites après le 7 août 2015

• le bureau de jugement comprend 4 conseillers au maximum (auparavant pas de limite maximale).
• le bureau de jugement restreint comprend 2 conseillers.
• le bureau de conciliation et d'orientation peut :
- entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.
- avec l'accord des parties, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte qui doit statuer dans un **délai de trois mois** (Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire).
- si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie, renvoyer l'affaire devant **le bureau de jugement présidé par le juge départiteur**.
- statuer en tant que bureau de jugement restreint en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués en l'absence du défendeur .
- Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état des affaires.

qui s'appliquent à toutes les instances dont le partage de voix est postérieur au 7 août 2015

• le juge départiteur est désigné chaque année par le président du tribunal de grande instance. (juges du TGI sont désignés, notamment en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières» .

qui s'appliquent au plus tard le 1er jour du 12ème mois suivant la publication de la loi (7/8/15)

• Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. (liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives) .
• Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif. Il est rémunéré par l'employeur qui se fait rembourser par l'Etat des salaires maintenus.
• Le défenseur syndical bénéficie d'autorisations d'absence dans la limite de deux semaines par période de quatre ans. Ces absences sont rémunérées par l'employeur sur les crédits de participation au financement de la formation professionnelle.
• Le défenseur syndical est protégé: l'exercice de sa mission ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail. Son licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.
• Le fait de rompre ou de transférer le contrat de travail d'un salarié inscrit sur la liste arrêtée par l'autorité administrative mentionnée à l'article L. 1453-4, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 **€**.

qui s'appliquent à compter du 1er renouvellement des conseillers qui suit la promulgation de la loi

• formation initiale obligatoire de 5 jours par mandat, commune aux conseillers prud'hommes employeurs et salariés, organisée par l'Etat (Tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale est réputé démissionnaire.)
• une formation continue de 6 semaines par mandat (selon les critères de la formation actuelle).

qui s'appliquent au plus tard le 1er jour du 18ème mois suivant la publication de la loi (7/8/15)

• L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, avant ou après son entrée en fonction et sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs. (Si ce fait est reconnu par les juges

chargés de statuer sur la validité des opérations électorales, il entraîne de plein droit l'annulation de l'élection de l'intéressé ainsi que l'interdiction d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme pour une durée maximale de dix ans. Si la preuve n'en est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne la déchéance du mandat de l'intéressé).

• Tout manquement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions par un conseiller prud'homme est susceptible de constituer une faute disciplinaire.

• En dehors de toute action disciplinaire, les premiers présidents de cour d'appel peuvent rappeler à leurs obligations les conseillers prud'hommes.

• Le pouvoir disciplinaire est exercé par une Commission nationale de discipline qui est présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, qui comprend les membres suivants désignés pour trois ans:

- Un membre du Conseil d'Etat,
- Un magistrat et une magistrate du siège des cours d'appel,
- Un représentant et une représentante des salariés, conseillers prud'hommes ;
- Un représentant et une représentante des employeurs, conseillers prud'hommes.
- Des suppléants en nombre égal sont désignés dans les mêmes conditions.

• La Commission nationale de discipline ne peut délibérer que si quatre de ses membres au moins, y compris le président, sont présents. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

• La Commission nationale de discipline peut être saisie par le ministre de la justice ou par le premier président de la cour d'appel dans le ressort de laquelle le conseiller prud'homme siège, après audition de celui-ci par le premier président.

• Les sanctions disciplinaires applicables aux conseillers prud'hommes sont:

1° Le blâme ;
2° La suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois ;
3° La déchéance assortie d'une interdiction d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme pour une durée maximale de dix ans ;
4° La déchéance assortie d'une interdiction définitive d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme.

• Pendant la procédure le conseiller peut faire l'objet d'une suspension

autres modifications résultant de la loi Macron

IV.-Le code civil est ainsi modifié :

1° Le second alinéa de l'article 2064 est supprimé ;

2° L'article 2066 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le deuxième alinéa n'est pas applicable aux litiges en matière prud'homale. »

Article 2064 du code civil Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258

Toute personne, assistée de son avocat, peut conclure une convention de procédure participative sur les droits dont elle a la libre disposition, sous réserve des dispositions de l'article 2067

Article 2065 du code civil Modifié par LOI n°2010-1609 du 22 décembre 2010 - art. 37

Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige. Toutefois, l'inexécution de la convention par l'une des parties autorise une autre partie à saisir le juge pour qu'il statue sur le litige.

En cas d'urgence, la convention ne fait pas obstacle à ce que des mesures provisoires ou conservatoires soient demandées par les parties

Article 2066 du code civil Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258

Les parties qui, au terme de la convention de procédure participative, parviennent à un accord réglant en tout ou partie leur différend peuvent soumettre cet accord à l'homologation du juge.

Lorsque, faute de parvenir à un accord au terme de la convention, les parties soumettent leur litige au juge, elles sont dispensées de la conciliation ou de la médiation préalable le cas échéant prévue.

Le deuxième alinéa n'est pas applicable aux litiges en matière prud'homale

V.-L'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire est complété par un alinéa ainsi rédigé:

« Elles peuvent, dans les mêmes conditions, solliciter l'avis de la Cour de cassation avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. »

Article L441-1 du code de l'organisation judiciaire - Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258

Avant de statuer sur une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Cour de cassation.

Elles peuvent, dans les mêmes conditions, solliciter l'avis de la Cour de cassation avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

INTRODUCTION

Tous les conseils de prud'hommes sont régis par les mêmes textes mais tous ne fonctionnent pas de manière identique, tous ne fonctionnent pas correctement.

Les durées moyennes des procédures prud'homales oscillent entre 4 mois et 25 mois selon les statistiques du ministère de la justice.

Toute durée moyenne supérieure à une année est inacceptable pour le justiciable et ne respecte pas l'article 6.1 de la convention européenne de sauvegarde des droit de l'homme qui impose un délai raisonnable pour être jugé.

Avec une gestion rationnelle du temps et des moyens, l'on peut obtenir une durée d'examen des affaires conforme aux exigences de l'article 6.1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des aspirations légitimes des justiciables.

Le temps des conseillers prud'hommes est précieux et doit être utilisé avec un maximum de productivité, ce qui implique une gestion très rigoureuse du planning des audiences, de l'enrôlement des affaires, du déroulement des délibérés et de la rédaction des jugements.

La pratique généralisée des renvois génère une perte considérable de temps tant pour les conseillers que pour les agents des greffes (Cf sections 3 & 4).

Le présent ouvrage propose une méthode de travail qui permette aux conseillers prud'hommes d'avoir une **efficacité maximale** au sein des conseils de prud'hommes sans nuire à leurs obligations professionnelles dans leur entreprise.

Les juridictions les plus importantes sont:

le conseil de prud'hommes de Paris avec	808 conseillers
le conseil de prud'hommes de Lyon avec	244 conseillers
le conseil de prud'hommes de Marseille avec	214 conseillers

Les conseils de prud'hommes les plus petits sont :
ceux de Bédarieux, de Clermont-l'Hérault, d'Issoudun , de Romilly sur Seine et de Romorantin avec 28 conseillers
(exception faite de la juridiction de Saint-Pierre à Saint-Pierre et Miquelon avec 20 conseillers)
54 conseils de prud'hommes comptent 32 conseillers
37 conseils de prud'hommes comptent 38 conseillers
35 conseils de prud'hommes comptent 40 conseillers

Durée moyenne des procédures en 2001: 11,2 mois

Les plus rapides

FECAMP	3,5 mois	47 dossiers au fond + 17 dossiers en référé
ST-OMER	4,1 mois	461 dossiers au fond +59 dossiers en référé
SELESTAT	4,9 mois	188 dossiers au fond +34 dossiers en référé
VOIRON	4,4 mois	375 dossiers au fond +46 dossiers en référé

Les plus lents

NANTERRE	16 mois	4314 dossiers au fond +1269 dossiers en référé
LONGJUMEAU	16,3 mois	1220 dossiers au fond +406 dossiers en référé
PARIS	17,5 mois	17014 dossiers au fond +4650 dossiers en référé
NIMES	18,8 mois	1077 dossiers au fond +428 dossiers en référé
ROMILLY/SEINE	19,6 mois	180 dossiers au fond +19 dossiers en référé
BASSE-TERRE	25,9 mois	180 dossiers au fond +147 dossiers en référé
CAYENNE	22,4 mois	236 dossiers au fond +216 dossiers en référé
FORT DE FRANCE	24,1mois	843 dossiers au fond +265 dossiers en référé
POINTE-A-PITRE	18 mois	628 dossiers au fond +305 dossiers en référé

Durée moyenne des procédures en 2002: 11,3 mois

Les plus rapides

ST-OMER	3,7 mois	760 dossiers au fond + 68 dossiers en référé
DECAZEVILLE	3,8 mois	335 dossiers au fond + 9 dossiers en référé
FECAMP	3,9 mois	76 dossiers au fond + 77 dossiers en référé
BOLBEC	4,3 mois	176 dossiers au fond + 37 dossiers en référé
ST-NAZAIRE	4,3 mois	493 dossiers au fond + 209 dossiers en référé
LUNEVILLE	4,5 mois	215 dossiers au fond + 42 dossiers en référé

entre 5 et 7 mois : ..... 29 CONSEILS DE PRUD'HOMMES
entre 7 et 9 mois : ..... 79 CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Les plus lents

TOULOUSE	14,0 mois	3454 dossiers au fond + 792 dossiers en référé
LONGJUMEAU	14,1 mois	1471 dossiers au fond +499 dossiers en référé
VALENCIENNES	14,6 mois	759 dossiers au fond + 208 dossiers en référé
NANTERRE	14,7 mois	4193 dossiers au fond +1375 dossiers en référé
NIMES	14,7 mois	1175 dossiers au fond + 450 dossiers en référé
ARLES	14,9 mois	537 dossiers au fond + 176 dossiers en référé
PARIS	16,0 mois	16869 dossiers au fond + 5458 dossiers en référé
VILLENEUVE-ST-GEORGES	17,5 mois	928 dossiers au fond + 328 dossiers en référé
ROMILLY/SEINE	18,4 mois	44 dossiers au fond + 46 dossiers en référé
POINTE-A-PITRE	13,8 mois	562 dossiers au fond + 389 dossiers en référé
CAYENNE	22,3 mois	269 dossiers au fond +133 dossiers en référé
BASSE-TERRE	24,3 mois	213 dossiers au fond +142 dossiers en référé
FORT DE FRANCE	24,3 mois	882 dossiers au fond +278 dossiers en référé

Duréemoyenne des procédures en 2003: 11,7 mois

les conseils de prud'hommes les plus rapides

FECAMP	3,9 mois	157 dossiers au fond et 17 référés
GUEBWILLER	4,6 mois	179 dossiers au fond et 28 référés
HIRSON	4,3 mois	181 dossiers au fond et 18 référés

les conseils de prud'hommes les plus lents

BOBIGNY	21,7 mois	5589 dossiers au fond et 907 référés
LILLE	16,1 mois	1907 dossiers au fond et 544 référés
LONGJUMEAU	15,6 mois	1613 dossiers au fond et 370 référés
NANTERRE	17,3 mois	4057 dossiers au fond et 1225 référés
PARIS	15,0 mois	17339 dossiers au fond et 4027 référés
ROMORANTIN	15,2 mois	212 dossiers au fond et 32 référés
SAINT-DIE	15,8 mois	106 dossiers au fond et 32 référés
TOULOUSE	15,2 mois	3064 dossiers au fond et 834 référés
VALENCIENNES	16,2 mois	624 dossiers au fond et 119 référés
VILLENEUVE-ST-GEORGES	19,0 mois	668 dossiers au fond et 291 référés
BASSE-TERRE	21,9 mois	279 dossiers au fond et 141 référés
CAYENNE	21,8 mois	202 dossiers au fond et 143 référés
FORT-DE-FRANCE	25,4 mois	827 dossiers au fond et 275 référés
POINTE-A-PITRE	18,0 mois	629 dossiers au fond et 423 référés

Durée moyenne des procédures en 2004 tous conseils de prud'hommes : **12, 4 mois** (hors référé)

les conseils de prud'hommes les plus rapides

BELLEY	4,1 mois	170 dossiers au fond et 21 référés
SAINT-OMER	4,9 mois	465 dossiers au fond et 122 référés
FIRMINY	4,9 mois	64 dossiers au fond et 12 référés
GUEBWILLER	4,2 mois	233 dossiers au fond et 28 référés
HIRSON	4,5 mois	142 dossiers au fond et 50 référés

les conseils de prud'hommes les plus lents

AVIGNON	15,6 mois	861 dossiers au fond et 214 référés
BASTIA	20,6 mois	257 dossiers au fond et 83 référés
BOBIGNY	16,5 mois	5322 dossiers au fond et 1161 référés
CALAIS	15,4 mois	402 dossiers au fond et97 référés
CHALONS-SUR-SAONE	15,6 mois	470 dossiers au fond et95 référés
DIGNE LES BAINS	15,4 mois	167 dossiers au fond et 39 référés
LIBOURNE	18 mois	235 dossiers au fond et 69 référés
LONGJUMEAU	15,8 mois	1338 dossiers au fond et 469 référés
LYON	19,7 mois	4952 dossiers au fond et 1539 référés
MARTIGUES	19 mois	991 dossiers au fond et 248 référés
NANTERRE	16,6 mois	4360 dossiers au fond et 1247 référés
NANTES	15,9 mois	1565 dossiers au fond et 626 référés
NARBONNE	16 mois	385 dossiers au fond et 168 référés
SOISSON	15,3 mois	294 dossiers au fond et 62 référés
TOULOUSE	15,4 mois	3054 dossiers au fond et 734 référés
BASSE-TERRE	20,5 mois	485 dossiers au fond et 216 référés
CAYENNE	26,3 mois	273 dossiers au fond et 206 référés
FORT-DE-FRANCE	30,5 mois	1112 dossiers au fond et 278 référés
POINTE-A-PITRE	20 mois	737 dossiers au fond et 497 référés

La durée moyenne des procédures en 2005 en France est de 12,1 mois (hors référé)

les conseils de prud'hommes les plus rapides

BOLBEC	4,5 mois	128 dossiers au fond et 39 référés
FECAMPS	4,2 mois	63 dossiers au fond et 39 référés
FIGEAC	5,0 mois	89 dossiers au fond et 34 référés
FIRMINY	5,0 mois	88 dossiers au fond et 28 référés
GUEBWILLER	4,6 mois	203 dossiers au fond et 28 référés

les conseils de prud'hommes les plus lents

AIX EN PROVENCE	16,8 mois	1184 dossiers au fond et 285 référés
BOBIGNY	19,1 mois	4352 dossiers au fond et 1109 référés
CAYENNE	18,4 mois	303 dossiers au fond et 154 référés
CERGY	15,4 mois	758 dossiers au fond et 173 référés
CHARTRES	15,2 mois	603 dossiers au fond et 148 référés
ÉPINAL	15,1 mois	572 dossiers au fond et 145 référés
FORT DE FRANCE	22,7 mois	934 dossiers au fond et 274 référés
HAGUENAU	21,6 mois	278 dossiers au fond et 104 référés
HAUBOURDIN	15,4 mois	221 dossiers au fond et 29 référés
LANNOY	15,4 mois	266 dossiers au fond et 61 référés
LYON	15,8 mois	4946 dossiers au fond et 1606 référés
MACON	28,6 mois	319 dossiers au fond et 74 référés
MONTPELLIER	17,8 mois	2001 dossiers au fond et 756 référés
NANTERRE	18,1 mois	3739 dossiers au fond et 1201 référés
POINTE À PITRE	19,2 mois	751 dossiers au fond et 329 référés
SEDAN	15,0 mois	241 dossiers au fond et 37 référés
TOULOUSE	16.3 mois	3206 dossiers au fond et 808 référés
VALENCIENNES	15,8 mois	722 dossiers au fond et 210 référés

La durée moyenne des procédures en France en 2006 : 12,4 mois (hors référé)

les conseils de prud'hommes les plus rapides en 2006

AUTUN	5,2 mois	44 dossiers au fond et 8 référés
FECAMPS	4,3 mois	73 dossiers au fond et 17 référés
FIGEAC	5,7 mois	84 dossiers au fond et 10 référés
FIRMINY	5,6 mois	68 dossiers au fond et 9 référés
GUEBWILLER	5,5 mois	130 dossiers au fond et 14 référés
LUNEVILLE	5,5 mois	124 dossiers au fond et 36 référés
MAZAMET	5,6 mois	66 dossiers au fond et 11 référés
SAINT-CLAUDE	5,4 mois	82 dossiers au fond et 23 référés
SAINT-OMER	3,4 mois	485 dossiers au fond et 81 référés
SELESTAT	5,4 mois	192 dossiers au fond et 70 référés

les conseils de prud'hommes les plus lents

AIX EN PROVENCE	19,1 mois	1189 dossiers au fond et 285 référés
BASSE TERRE	16,5 mois	260 dossiers au fond et 183 référés
BOBIGNY 18,8 mois	4542 dossiers au fond et 1069 référés	
CHATEAUDUN	16,5 mois	86 dossiers au fond et 17 référés
LENS	16,2 mois	583 dossiers au fond et 177 référés
CAYENNE	23,9 mois	201 dossiers au fond et 99 référés
FORT DE FRANCE	22,9 mois	918 dossiers au fond et 281 référés
LYON	16,9 mois	4347 dossiers au fond et 1235 référés
MANOSQUE	16,7 mois	132 dossiers au fond et 38 référés
NANTERRE	19,2 mois	3677 dossiers au fond et 1185 référés
ROUEN	16,0 mois	1765 dossiers au fond et 678 référés
STRASBOURG	16,8 mois	1145 dossiers au fond et 310 référés
POINTE À PITRE	23,1 mois	707 dossiers au fond et 345 référés
VALENCIENNES	17,6 mois	669 dossiers au fond et 141 référés

Le conseil de prud'hommes est une juridiction élective et paritaire qui règle par voie de conciliation les litiges individuels qui peuvent s'élever à l'occasion ou en exécution d'un contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail.

Les conseils de prud'hommes sont divisés en **cinq sections autonomes** et comportent obligatoirement une formation commune de référé. Les sections autonomes sont : la section de l'encadrement, la section de l'industrie, la section du commerce et des services commerciaux, la section de l'agriculture et la section des activités diverses. Toutefois, lorsque le ressort d'un tribunal de grande instance comprend plusieurs conseils de prud'hommes, il est constitué une section agricole unique pour l'ensemble du ressort dudit tribunal. Cette section est rattachée à l'un de ces conseils par décret en Conseil d'Etat. (art.R1423-1 ex art.L.512-2 du Code du Travail). De 1985 à 2008, seuls 171 conseils de Prud'hommes ont conservé une section agriculture.

Il est créé au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Le ressort du conseil, s'il est unique, s'étend à l'ensemble de cette circonscription.
Pour des raisons d'ordre géographique, économique ou social, plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être créés dans le ressort d'un tribunal de grande instance (art. L1422-1 - ex art.L.511-3 du code du travail).

Le conseil de prud'hommes a une **compétence exclusive** (quel que soit le montant des demandes) pour connaître des litiges individuels nés entre employeurs et salariés ou bien entre salariés à l'occasion ou en exécution du contrat de travail.

Toutes les formations du conseil de prud'hommes sont composées d'un nombre égal de conseillers employeurs et de conseillers salariés. Le principe de la parité fonde l'équilibre de la juridiction. (art. L1421-1 ex art.L.512-1 du code du travail).
Le bureau de conciliation & d'orientation est composé d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié.
le bureau de jugement est composé de deux conseillers employeurs et de deux conseillers salariés (ce nombre peut être augmenté à condition de respecter la parité).
La formation de référé est composée d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié.La parité et le départage sont le gage de l'impartialité des conseillers.

Les conseillers prud'hommes sont élus tous les 5 ans par le milieu professionnel auquel ils appartiennent.
Les employeurs élisent les conseillers employeurs, les salariés élisent les conseillers salariés dans la section à laquelle ils appartiennent. Le mode de scrutin est celui de la représentation proportionnelle avec la répartition des restes, à la plus forte moyenne sans panachage, ni vote préférentiel.
Les conseillers élus le 11 décembre 2002 ont vu leur mandat prorogés d'une année par l'ordonnance n°04-603 du 24 juin 2004 (art.8). Le décret n°2007-1623 du 16 novembre 2007 a fixé la date des prochaines élections prud'homales au 3 décembre 2008.

Le conseil de prud'hommes peut être saisi de deux types d'instances (au fond ou en référé).
L'instance de fond permet aux justiciables de demander au conseil de prud'hommes d'examiner l'intégralité du litige. Elle se déroule en deux temps : une tentative de conciliation devant le bureau de conciliation & d'orientation et à défaut de conciliation totale, le jugement du litige devant le bureau de jugement. (Il convient de préciser que certains litiges sont examinés directement par le bureau de jugement: requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, contestation du refus d'un congé parental, litiges mettant en cause un mandataire de justice et l'A.G.S, etc...).
L'instance de référé permet aux justiciables d'obtenir selon une procédure d'urgence, une décision provisoire soit sur une demande non contestable, soit sur une remise en état, soit sur la cessation d'un trouble manifestement illicite, soit la condamnation à une obligation de faire, lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Avant la réforme de la carte judiciaire de 2008, il existait en France 271 conseils de prud'hommes qui comptaient quelque 14.610 conseillers prud'hommes (élus le 11.12.02 pour 5 ans dont le mandat a été prorogé d'une année et qui examinaient plus de 200.000 litiges par an. (159026 affaires au fond et 43632 référés en 2005 soit 202 658 dossiers).

La réforme de la carte judiciaire prud'homale prévoyait la suppression de 63 conseils de prud'hommes.

- **Le décret n°2008/514 du 29 mai 2008 modifie le siège et le ressort des conseils de prud'hommes , pour les élections du 3 décembre 2008, pour 210 conseils de prud'hommes (62 suppressions et une création).**
- **Le décret n°2008/515 du 29 mai 2008 fixe la composition des conseils de prud'hommes**.
- **Le décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 définit les règles relatives à l'indemnisation des conseillers prud'hommes**
- **Le Décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 impose à l'avocat d'une muni d'un pouvoir devant le bureau de conciliation.**
- **Le décret 2014-331 du 13 mars 2014 a modifié la liste des activités ouvrant droit à indemnisation**
- **Le décret 2014-332 du 13 mars 2014 a modifié le régime d'indemnisation des conseillers prud'hommes**
- **La circulaire du 31 juillet 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes annule et remplace la circulaire n° SJ.09-323-AB1 du 16 septembre 2009, elle a pour objet de préciser les modalités d'application des nouvelles dispositions relatives aux activités indemnisables ainsi qu'aux modalités de l'indemnisation.**

Section 1

INDÉPENDANCE ET IMPARTIALITÉ DES CONSEILLERS

Etre un conseiller prud'homme, c'est être un **JUGE** dans un conseil de prud'hommes et à ce titre être investi du **pouvoir de condamner ceux qui ne respectent pas les obligations du code du travail**.

En tant que JUGE DU SIÈGE chaque conseiller se doit d'être IMPARTIAL et INDÉPENDANT. Il se doit de remplir sa mission et de rendre des décisions au **NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

- en appliquant le droit tel que le législateur l'a voté
- en s'appuyant sur les éléments de preuve et sur les arguments des justiciables.

I / OBLIGATION D'ASSUMER SES FONCTIONS

A / Obligation de juger

Les conseillers prud'hommes **ont l'obligation de rendre une décision** sous peine de **déni de justice**

Article 4 du code civil

Le juge qui refusera de juger, sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi, pourra être poursuivi comme coupable de déni de justice.

Les conseillers doivent appliquer le droit sans état d'âme même si la solution du litige peut apparaître inéquitable.

EXEMPLE

Un transporteur embauche un chauffeur pour un contrat de travail à durée déterminée de 18 mois. S'inspirant de la convention collective, il fixe une période de 2 mois comme pour les contrats de travail à durée indéterminée alors que le code du travail limite à un mois la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée.

Au bout de six semaines le chauffeur emprunte à tort un chemin de traverse non stabilisé et renverse le camion et sa cargaison. L'employeur lui confie un autre camion avec lequel il tombe en panne de carburant sur l'autoroute. Exaspéré l'employeur met fin à l'essai qui considère comme non concluant.

Devant le conseil de prud'hommes, le salarié conteste la rupture et obtient des dommages et intérêts d'un montant de 16,5 mois, le contrat de travail à durée déterminée ayant été rompu abusivement.

L'employeur fort mécontent fait appel et voit la cour confirmer la décision de première instance au motif que faute d'avoir été rompu pour faute grave, la rupture était abusive et ouvrait droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux salaires jusqu'au terme du contrat.

B / Interdiction de prendre des arrêts de règlement

L'article 5 du code civil interdit à tout juge de se substituer au pouvoir législatif en édictant une règle générale qui s'imposerait à tous pour l'avenir.

Le juge définit la règle applicable dans l'instance qui lui est soumise uniquement.

✦ Le juge prud'homal n'est pas lié par un précédent jurisprudentiel (Cass. soc., 18 mai 1995, no 92-18.165).

Article 5 du code civil

Il est défendu aux juges de prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises.

ex: Lorsqu'un employeur ne paye pas les salaires régulièrement, le salarié est obligé de saisir le conseil de prud'hommes à chaque retard. Les conseillers ne peuvent pas condamner l'employeur à payer les salaires futurs à leur échéance.

C / Obligation de se faire installer

Le conseiller élu doit prêter serment et être installé dans ses fonctions sauf à renoncer à son mandat en démissionnant.

Si le conseiller refuse de se faire installer et ne démissionne pas spontanément est déclaré démissionnaire d'office.

Article L1441-21 (ex art. L 514-5) du code du travail

Le conseiller prud'homme élu, qui refuse de se faire installer ou est déclaré démissionnaire d'office, est inéligible pendant un délai de cinq ans à partir de son refus ou de la décision du tribunal qui le déclare démissionnaire.

Article L1442-17 (ex art. L 514-7) du code du travail

Le conseiller prud'homme qui refuse de se faire installer ou qui a été soit déclaré démissionnaires, soit déchu de ses fonctions peut d'office ou sur sa demande être relevé des incapacités prévues par les articles L. 1441-20 et L. 1441-21.

Article L1442-18 (ex art. L 514-7) du code du travail

Les demandes en relèvement d'incapacité sont adressées au ministre de la justice. Elles ne sont recevables que s'il s'est écoulé un délai d'un an depuis le refus d'installation ou la démission, ou de cinq ans à partir de la déchéance.

Toute demande rejetée après un examen au fond ne peut être renouvelée qu'après un nouveau délai d'un an dans le premier cas et de cinq ans dans le second.

Le relèvement est prononcé par décret.

D / Obligation de remplir le mandat prud'homal

Article L1442-12 (ex art.L514-11) du code du travail

Tout conseiller prud'homme qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire.

Article D1442-20 (ex art.L514-11) du code du travail

Le président constate le refus de service d'un conseiller prud'homme prévu à l'article L. 1442-12 par un procès-verbal contenant l'avis motivé de la section ou de la chambre. Le conseiller prud'homme est préalablement entendu ou dûment appelé.

Si la section ou la chambre n'émet pas son avis dans le délai d'un mois à dater de sa convocation, le président mentionne cette abstention dans le procès-verbal qu'il transmet au procureur général près la cour d'appel, lequel en saisit cette dernière.

La cour d'appel statue en chambre du conseil au vu du procès-verbal.

L'intéressé est appelé devant la cour d'appel.

La mise en oeuvre de cette sanction s'effectue par étapes

- *mise en demeure par le président de section*
- *mise en demeure par le président du conseil de prud'hommes*
- *convocation devant la section réunie en assemblée spéciale*
- *audition du conseiller par ses pairs*
- *constat du président du conseil de prud'hommes*
- *saisine du procureur général près la cour d'appel*
- *arrêt de la cour d'appel*

Arrêt de la de la cour d'appel de Chambéry du 10/10/83 dans la cause N°1145-83

LA COUR

Statuant sur la requête de Monsieur le PROCUREUR GÉNÉRAL près la Cour d'Appel de CHAMBÉRY en date du 12 août 1983 tendant, par application de l'article L 514-11 du code du travail, à faire déclarer Monsieur P.B. démissionnaire de ses fonctions de conseiller prud'homme, membre de la section Activités diverses du conseil de prud'hommes d'ANNEMASSE;

Attendu que Monsieur P.B., élu le 8 décembre 1982 Conseiller Prud'homme du collège "salariés" de la section Activités diverses du conseil de prud'hommes d'ANNEMASSE, ne s'est pas présenté à l'audience du 8 février 1983 et n'a fourni aucune excuse.

Attendu que malgré des mises en demeure de son président de section et du président général du conseil des prud'hommes, en date des 18 février 1983 et 4 mai 1983 - cette dernière par lettre recommandée dont l'accusé de réception a été signé par le destinataire - il ne s 'est pas présenté aux audiences des 8 mars 1983 et 7 juin 1983 et n'a fourni aucune explication.

Attendu que par lettres recommandées du 7 juin 1983 qui ne lui a pas été remise, et 14 juin 1983, dont il a personnellement signé l'accusé de réception le 15 juin 1983, il a été invité à se présenter le 22 juin 1983 devant la section à laquelle il appartient afin d'être entendu, mais qu'il n'a pas comparu et n'a donné aucune réponse à la convocation.

Attendu que les membres de la section Activités diverses du conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE réunis en assemblée générale le 22 juin 1983, ont estimé à l'unanimité que les absences répétées de Monsieur P.B. entravaient le fonctionnement de la section, et ont demandé qu'il soit déclaré démissionnaire par application des dispositions de l'article L 514-11 du code du travail;

Qu'un procès-verbal constatant le refus de service de Monsieur P.B. et faisant mention de l'avis de l'assemblée générale de la section a été établi le 28 juin 1983 par le président général du conseil de prud'hommes; que la Cour a été régulièrement saisie par Monsieur le PROCUREUR GÉNÉRAL.

Attendu que bien que régulièrement convoqué par lettre recommandée en date du 2 septembre 1983, dont il a signé l'accusé de réception le 3 septembre 1983, P.B. n'a pas comparu à l'audience de la cour tenue en chambre du conseil le 26 septembre 1983.

Attendu qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que Monsieur P.B. a, sans motif légitime et après mise en demeure, refusé de remplir le service auquel il est appelé ; que son attitude perturbe le fonctionnement de la

section Activités diverses du conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE et qu'il y a lieu, en application de l'article L 514-11 du code du travail de le déclarer démissionnaire de ses fonctions.

PAR CES MOTIFS

La cour, Statuant en chambre du Conseil,

Après avoir entendu à l'audience du 26 septembre 1983 tenue en chambre du Conseil, Monsieur le Procureur Général en ses réquisitions, Monsieur P.B. n'ayant pas comparu bien que régulièrement appelé,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu l'article L 514-11 du code du travail et le procès-verbal du président général du Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE en date du 28 juin 1983;

Déclare Monsieur P.B. démissionnaire de ses fonctions de conseiller prud'homme, membre de la section Activités diverses du conseil de prud'hommes d 'ANNEMASSE.

II / L'INDÉPENDANCE DES CONSEILLERS

Le conseiller prud'homme n'a pas de comptes à rendre à l'organisation syndicale qui l'a présenté et à ceux qui l'ont élu. Il n'a pas à défendre telle ou telle catégorie de personnes. Il doit appliquer le droit du travail pour répondre aux demandes dont il est saisi et doit s'appuyer sur les preuves fournies aux débats.

Seules la Cour d'appel et / ou la Cour de Cassation sont compétentes pour contrôler leurs décisions.

Les conseillers ne peuvent être soumis à un mandat impératif sous peine des sanctions pénales.

A / Indépendance protégée par le code du travail

■ **L'article L1443-3 (ex art.L.531.1) du code du travail** dispose: *"Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la libre désignation des candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, soit à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme, notamment par la méconnaissance des articles L. 1442-2, L. 1442-5 à L. 1442-7 et L. 1442-10, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €".*

■ **L'article L2437-1 (ex art.L.531.1) du code du travail** dispose: *" Le fait de rompre le contrat de travail d'un conseiller prud'homme, candidat à cette fonction ou ancien conseiller, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.*

■ **L'article L1442-11 (ex art.L. 514-6) du code du travail** dispose: "*L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs.*

Si ce fait est reconnu par les juges chargés de statuer sur la validité des opérations électorales, il entraîne de plein droit l'annulation de l'élection de celui qui s'en est rendu coupable ainsi que son inéligibilité.

Si la preuve n'en est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne la déchéance de l'intéressé dans les conditions prévues aux articles L. 1442-13 et L. 1442-14.

B / Indépendance protégée pénalement

Le du code du travail prévoit un "**délit d'entrave**" selon les modalités suivantes:

Article L1443-3 (ex art.L.531.1) du code du travail: "Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la libre désignation des candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, soit à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme, notamment par la méconnaissance des articles L. 1442-2, L. 1442-5 à L. 1442-7 et L. 1442-10, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €".

Article L2437-1 (ex art.L.531.1) du code du travail : "Le fait de rompre le contrat de travail d'un conseiller prud'homme, candidat à cette fonction ou ancien conseiller, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €".

C / Indépendance protégée par un régime disciplinaire propre aux conseillers

Le régime disciplinaire des conseillers est défini par les articles L1442-9 et suivants du code du travail, D1442-23 et suivants du code du travail.

LA LOI MACRON INSTAURE UN REGIME DISCIPINAIRE QUI ENTRERA EN VIGUEUR 18 MOIS APRES LA PUBLICATION DE LA LOI

Art. L1442-9 (ex art. L. 514-10) du code du travail: *"Les articles 4 et 5 du code civil et 434-7-1 du code pénal sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement."*

Article L1442-12 (ex art. L. 514-11) du code du travail: " *Tout conseiller prud'homme qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire".*

Article D1442-20 (ex art. L. 514-11) du code du travail: "*Le président constate le refus de service d'un conseiller prud'homme*

prévu à l'article L. 1442-12 par un procès-verbal contenant l'avis motivé de la section ou de la chambre. Le conseiller prud'homme est préalablement entendu ou dûment appelé.

Si la section ou la chambre n'émet pas son avis dans le délai d'un mois à dater de sa convocation, le président mentionne cette abstention dans le procès-verbal qu'il transmet au procureur général près la cour d'appel, lequel en saisit cette dernière.

La cour d'appel statue en chambre du conseil au vu du procès-verbal.

L'intéressé est appelé devant la cour d'appel."

Article D1442-23 (ex art.R514-4) du code du travail: *"Les articles L.141-2 et L.141-3 du code de l'organisation judiciaire et les articles L. 366-1 à L. 366-9 du code de procédure civile sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.*

Le droit de réprimande du garde des sceaux, ministre de la justice, sur les juges non professionnels, prévu à l'article 17 de la loi du 30 août 1883, et les incompatibilité, prévues à l'article R. 721-1 du code de l'organisation judiciaire, sont applicables à la juridiction des prud'hommes en tout ce qu'ils n'ont pas de contraire aux dispositions du présent livre.

Article L1442-13 (ex art.L514-12) du code du travail : *"Tout conseiller prud'homme manquant gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant la section ou la chambre pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.*

L'initiative de cette procédure appartient au président du conseil de prud'hommes et au procureur de la République".

Article D1442-21 (ex art.L514-12) du code du travail : *"Dans le délai d'un mois à compter de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du conseil de prud'hommes au procureur de la République. Ce dernier le transmet avec son avis au garde des sceaux, ministre de la justice".*

Article L1442-14 (ex art.L514-13) du code du travail : *" Les peines applicables aux conseillers prud'hommes sont :*

1 ˚La censure ;

2 ˚La suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois ;

3 ˚La déchéance ;

La censure et la suspension sont prononcées par arrêté ministériel. La déchéance est prononcée par décret".

Article D1442-22 (ex art.L514-13) du code du travail : *" L'arrêté prononçant la censure ou la suspension d'un conseiller prud'hommes prévu par l'article L. 1442-14 est pris par le au garde des sceaux, ministre de la justice".*

Article D1442-23 (ex art.R514-4) du code du travail: *"Les articles L.141-2 et L.141-3 du code de l'organisation judiciaire et les articles L. 366-1 à L. 366-9 du code de procédure civile sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.*

Le droit de réprimande du garde des sceaux, ministre de la justice, sur les juges non professionnels, prévu à l'article 17 de la loi du 30 août 1883, et les incompatibilité, prévues à l'article R. 721-1 du code de l'organisation judiciaire, sont applicables à la juridiction des prud'hommes en tout ce qu'ils n'ont pas de contraire aux dispositions du présent livre."

Article D1442-24 (ex art.R514-5) du code du travail: " *La prise à partie est portée devant la cour d'appel.*"

La circulaire N˚ SJ.91-005-AB1/28.03.91 en date du 28 mars 1991, apporte un certain nombre de précisions sur les **droits et garanties des conseillers prud'hommes en matière disciplinaire** ainsi que les règles applicables aux procédures disciplinaires.

◘ Un conseiller ne peut recevoir une admonestation, ne peut être suspendu ou déchu qu'après la mise en oeuvre d'une procédure très stricte garantissant ses droits qui rend impossible toute mesure arbitraire visant à écarter un conseiller de sa mission prud'homale:

Extraits de la circulaire SJ 91-05 AB1/28-03-91 du 28 mars 1991

C. CONVOCATION DU CONSEILLER PRUD'HOMME FAISANT L'OBJET DE LA POURSUITE:

Dans les deux cas plus haut évoqués (I-A et B), le procureur de la République doit convoquer le conseiller prud'homme faisant l'objet des poursuites par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette convocation précise:

1˚ La date et l'heure de la séance de comparution;

2˚ L'objet de la convocation en faisant référence aux articles L1442-13 (ex art. L. 514-12), D1442-21 (ex art. L. 514-12) , L1442-14 (ex art.L 514-13) D1442-22 (ex art..L 514-13) et, éventuellement, L1442-11 (ex art. L. 514-6) et L1442-16 (ex art. L. 514-15) du Code du travail;

3˚ Les griefs détaillés retenus contre lui, aucun autre grief ne pouvant être évoqué lors de la séance de comparution;

4˚ Le lieu où, 48 heures au moins avant la réunion de la section ou de la chambre, il pourra prendre connaissance du dossier de la procédure; ce dossier, constitué par le procureur de la République, doit comprendre:

- le rapport des chefs de la cour d'appel proposant la poursuite disciplinaire ou la suspension temporaire au Garde des Sceaux et les rapports du procureur de la République et du président ou vice-président du conseil de prud'hommes concernant les griefs articulés;
- les procès-verbaux d'assemblée générale de section ou de chambre se rapportant aux griefs articulés;
- les plaintes ou avis émanant de particuliers ou de membres de la juridiction concernant les griefs,
- tous les éléments de preuve démontrant l'acceptation d'un mandat impératif si la procédure disciplinaire est entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L1442-11 (ex art. L. 514-6) du Code du travail;

5˚ Qu'il pourra se faire assister par un conseiller prud'homme de son choix, par un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation ou par un avocat inscrit au barreau;

6˚ Qu'il pourra, lors de la réunion, fournir oralement ou par écrit des explications et des moyens de défense sur les faits qui lui sont reprochés;

7˚ Que le procureur de la République sera présent lors de la séance de comparution.

D. PROCÉDURE D'INFORMATION.

Le dossier de poursuite disciplinaire constitué par le procureur de la République est transmis par ce dernier en copie au président de

l'assemblée de chambre ou de section, 48 heures au moins avant la séance de comparution.

Au cours de la séance de comparution, les débats ne doivent porter que sur les seuls griefs énoncés dans la convocation prévue au § I-C et sur les seules pièces contenues dans le dossier de poursuite disciplinaire constitué par le procureur de la République.

Lorsque la chambre ou la section s'est réunie et a délibéré, le président du conseil de prud'hommes adresse dans le délai de 10 jours au procureur de la République le procès-verbal de la séance de comparution consignant les propos et interventions des personnes présentes ou le procès-verbal de non-comparution dressé par le greffier en chef en application de l'article R1423-41 (ex art. R. 512-24) du Code du travail.

Dans le délai d'un mois à compter de la date de la convocation, le procureur de la République adresse à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, d'une part, une copie du procès-verbal de la séance de comparution ou du procès-verbal de non-comparution, et, d'autre part, une copie de son avis.

Cette communication doit préciser que le procès-verbal et l'avis sont transmis le même jour au Garde des Sceaux conformément aux dispositions de l'article L. 514-12, 3ème alinéa du Code du travail pour qu'il soit fait application de la sanction prévue à l'article L. 514-13 ou de la mesure de suspension prévue à l'article L. 514-15 du même code.

La copie intégrale des pièces de la procédure disciplinaire, notamment des accusés de réception, doit être adressée dans le même délai d'un mois au Ministère de la Justice sous le timbre de la Direction des Services judiciaires, Sous-direction de l'organisation judiciaire et de la Programmation, bureau de L'organisation Judiciaire.

D / Indépendance protégée contre le licenciement

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions de conseiller prud'homme ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de SIX MOIS **doit être autorisé par l'inspection du travail**. Il en est de même du licenciement des candidats aux fonctions de conseiller prud'homme dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

◘ La protection s'applique aux candidats dès la publication des listes de candidature pour une durée de SIX MOIS .

◘ Point de départ de la protection

✦ La période de protection spéciale des candidats aux élections de conseillers prud'hommes, prévue par l'article L. 514-2 du Code du travail (dans sa rédaction issue de la loi du 17 janvier 2002) [art.L1442-19] , court à compter de la publication de la liste des candidatures dans les conditions prévues par l'article R. 513-37 du même code. Son point de départ peut cependant être fixé antérieurement, soit à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la candidature du salarié, si le salarié en rapporte la preuve, soit à la date de notification, par le mandataire de la liste, de la proposition de sa candidature, dans le cas où cette formalité, prévue par l'article L. 513-4, alinéa 3, a été effectivement accomplie.
Fait une exacte application de ces textes l'arrêt qui, ayant constaté que l'employeur n'avait pas reçu notification préalable de la proposition de candidature d'un salarié par le mandataire de la liste et n'avait pas eu non plus connaissance de l'imminence de cette candidature, décide que le salarié bénéficiait de la protection spéciale à compter de la date de la publication des listes de candidatures par le préfet. (Cass. soc. 12 septembre 2007.N° 06-43.041 - BICC 673 n°2433 et Sem. Soc. Lamy n° 1321).

◘ La protection édictée par l'article L 1442-19 (ex art.L. 514-2) du code du travail s'applique au conseiller qui a prêté serment et a été installé

✦ Ne pouvait bénéficier de la protection édictée par l'article L 1442-19 (ex art.L. 514-2) du code du travail, le conseiller prud'hommes salarié qui n'avait pas encore prêté serment ni été installé dans ses fonctions à la date du licenciement (Cass. Soc. 16.06.88 - Cah.Prud'homaux 1989 N°1 p.1).

✦ Le salarié appelé à remplacer un conseiller prud'homme défaillant ou démissionnaire bénéficie de la protection liée à l'exercice de cette fonction dès son accession à celle-ci (Cass. Soc. 03.03.88 - Cah.Prud'homaux 1988 N°1 p.1).

◘ La protection s'applique à tous les modes de rupture du contrat de travail

✦ La protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun instituée par le législateur au profit des salariés exerçant les fonctions de conseillers prud'hommes, interdit à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la rupture du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le salarié est mis à la retraite, même si les conditions posées par l'article L. 122-14-13 du Code du travail sont remplies. (Cass.Soc 02/12/98 - Bull. 98 - V - n° 534).

◘ La protection s'applique à tous les conseillers quel que soit le collège électoral (les salariés qui siègent tant dans le collège salarié et ceux qui sont investis d'une délégation écrite de commandement et à ce titre siègent dans le collège employeur).

✦ Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions de conseiller prud'homme quel que soit le collège électoral qui l'a élu est soumis à la procédure d'autorisation prévu par l'article L.412-8 du code du travail pour le licenciement d'un délégué syndical (Conseil d'Etat 27/06/97 - Cah.Prud'homaux n°8 - 1998 p.129).

◘ La protection s'applique jusqu'au 6ème mois après la cessation des fonctions

✦ Le délai de protection de 6 mois, commence à courir du jour où la démission des fonctions du conseiller prud' homme a acquis un caractère définitif, soit 1 mois après l'expédition de la lettre de démission (Cass.Crim 06 mai 2008 n°07-80530 Légifrance).

Le conseiller prud'homme peut soit demander sa réintégration, soit demander réparation de son préjudice

◘ Le conseiller prud'homme licencié sans autorisation administrative qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu, a le droit d'obtenir au titre de la méconnaissance du statut protecteur, le montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection dans la limite de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel.

- Dès lors que le salarié protégé licencié sans autorisation administrative ne demande pas sa réintégration, l'employeur qui lui fait néanmoins une offre de réintégration ne peut se prévaloir d'une faute grave. (Cass.Soc 28/03/00 - Bull. 00 - V - n° 134).

La cour de cassation a plafonné le montant des dommages et intérêts alloués au conseiller prud'homme irrégulièrement licencié à 30 mois au total

◘ L'indemnité à laquelle peut prétendre le conseiller prud'hommes licencié en violation de son statut protecteur et qui ne demande pas sa réintégration ne peut excéder la durée de la protection des représentants du personnel, qui comporte une période de protection de six mois après l'expiration des fonctions, soit 30 mois au total. C'est donc à tort qu'une cour d'appel a alloué à un conseiller prud'hommes une indemnité équivalant à la rémunération des 39 mois qui restaient à accomplir sur la durée de son mandat de cinq ans, outre six mois suivant la date à laquelle il aurait cessé ses fonctions (Cass. soc., 20 nov. 2002, n° 00-45.564 D - Sem.Soc. Lamy n°1100 p 23).

Le conseiller dispose d'un droit à réintégration

◘ L'article L1442-19 (ex art. L. 514-2) du code du travail soumettant le licenciement d'un conseiller prud'homme à la procédure prévue par l'article L2411-3 (ex art. L. 412-18) du même code, il en résulte que le conseiller prud'homme doit bénéficier de la protection prévue par l'article L. 412-18 au sens de l'article L. 412-19 alinéa 1 auquel les dispositions de ce dernier texte sont applicables, en sorte qu'à la suite de l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement le conseiller prud'homme a droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent (Cass. Soc. 12/05/98 - Cah.Prud'homaux n°8 - 1998 p.131).

Le conseiller prud'homme n'est pas tenu de demander sa réintégration

◘ Le conseiller prud'hommes, dont le licenciement a été prononcé en méconnaissance du statut protecteur, n'est pas tenu de demander sa réintégration. S'il ne demande pas la poursuite du contrat de travail, il a le droit d'obtenir, au titre de la violation du statut protecteur, le montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection, dans la limite de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel. C'est à tort qu'une cour d'appel réduit à six mois de salaires l'indemnisation due au salarié en raison de la violation du statut protecteur des conseillers prud'hommes, aux motifs erronés que la sanction de cette violation obéirait à deux objectifs - réparer le préjudice subi par le salarié et punir l'employeur de ses agissements constitutifs d'une voie de fait -, qu'elle aurait la nature d'une peine privée et qu'il appartiendrait au juge de réduire cette peine privée lorsqu'elle apparaîtrait excessive. (Cass. soc., 4 juill.2000, n° 98-40.360 P -Sem. Soc. Lamy n° 995 p.14).

◘ Constitue une violation du statut protecteur entraînant nécessairement pour le salarié, conseiller prud'hommes, un préjudice, le fait par l'employeur de ne pas le rétablir dans ses fonctions après une mise à pied conservatoire suivie d'un refus de l'autorisation de le licencier. (Cass.Soc 18/07/00 - Bull. 00 - V - n° 301).

E / Renforcement pénal de la protection

Par ailleurs, en vue de rendre efficace les nouvelles garanties offertes par la loi du 6 mai 1982 aux candidats et aux conseillers prud'hommes en exercice, le code du travail prévoit un "délit d'entrave" selon les modalités suivantes :

Article L1443-3 (ex art. L.531-1) du code du travail

- Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la libre désignation des candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, soit à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme, notamment par la méconnaissance des articles L. 1442-2, L. 1442-5 à L. 1442-7 et L. 1442-10, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

Article L2437-1 (ex art. L.531-1) du code du travail

- Le fait de rompre le contrat de travail d'un conseiller prud'homme, candidat à cette fonction ou ancien conseiller, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

◘ La cour de cassation dans un arrêt du 4.1.1991 a reconnu qu'un employeur était coupable d'entrave à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme, pour avoir refusé de payer à un salarié une partie de sa prime d'intéressement en raison des absences dues à l'exercice de son mandat prud'homal. En effet, les participations versées en vertu d'un accord de participation constituent des avantages afférents à la rémunération de travail et ne peuvent subir, par application de l'article L. 514-1, alinéa 3, aucune diminution pour cause d'absences liées à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme, l'élément intentionnel du délit résultant, par ailleurs, du caractère volontaire de l'abstention de respecter les obligations légales (Cass. Ch. Crim., 4 janvier 1991, N° SBB-87-675 P).

III / L'IMPARTIALITÉ DES CONSEILLERS

A / Impartialité assurée par le recours à l'abstention

Pour garantir l'impartialité du juge , l'article **339** du code de procédure civile lui permet de se faire

remplacer **lorsqu'il estime en conscience devoir s'abstenir**.
"Le juge qui suppose en sa personne une cause de récusation ou estime en conscience devoir s'abstenir se fait remplacer par un autre juge que désigne le président de la juridiction à laquelle il appartient..."

Cette disposition doit être systématiquement utilisée lorsque le conseiller connaît l'un des justiciables (parent, ami, simple connaissance, relation d'affaires ou de travail).

Si les conseillers d'un collège constatent un manque d'impartialité de la part de leurs collègues, ils peuvent s'abstenir aux fins de "dépaysement" du dossier.

La déclaration d'abstention peut être formulée par le conseiller à l'audience. Dans ce cas le greffier consigne la déclaration sur le registre d'audience. La déclaration d'abstention peut être formulée par écrit ou oralement auprès du président.

DÉCLARATION D'ABSTENTION (article 339 du code de procédure civile)

En application des dispositions de l'article 339 du code de procédure civile,

(prénom) _____, **(nom)** _____

conseiller prud'homme, da la section _____**du collège** _____ **estime en conscience devoir s'abstenir pour l'examen de l'affaire qui oppose M** _____ **à** _____**.**

Fait à _____ **le** _____

(Signature)

Le président du conseil de prud'hommes lorsqu'il constate l'abstention de plusieurs conseillers ne permettant pas à la juridiction de statuer, doit sans délai ordonner le renvoi devant le conseil de prud'hommes qui sera désigné par le Premier Président de la Cour d'appel.

ORDONNANCE DE RENVOI DEVANT UNE AUTRE JURIDICTION

(article 358 du code de procédure civile)

Nous, _____ , président du Conseil de prud'hommes;

Vu les articles 339 et suivants du code de procédure civile;

Vu la demande de M_____ , présentée devant le bureau de conciliation & d'orientation de la section _____;

Vu les déclarations d'abstention des conseillers de ladite section;

Attendu que les conseillers estiment en conscience devoir s'abstenir; Que l'abstention des conseillers empêche la juridiction saisie de statuer; Qu'il convient de renvoyer l'examen de l'affaire devant le conseil de prud'hommes que désignera Monsieur le Premier Président de la cour d'appel de _____;

EN CONSÉQUENCE,

Ordonnons le renvoi de l'affaire devant le conseil de prud'hommes que désignera Monsieur le Premier Président de la cour d'appel de _____;

extraits du code de procédure civile

Art. 339. *Le juge qui suppose en sa personne une cause de récusation ou estime en conscience devoir s'abstenir se fait remplacer par un autre juge que désigne le président de la juridiction à laquelle il appartient. Le remplaçant d'un juge d'instance est désigné par le président du Tribunal de grande instance à défaut de juge directeur.*

Art. 340. *Lorsque l'abstention de plusieurs juges empêche la juridiction saisie de statuer, il est procédé comme en matière de renvoi pour cause de suspicion légitime.*

Art. 357. *La demande de dessaisissement est aussitôt communiquée par le secrétaire au président de la juridiction.*

Art. 358. *Si le président estime la demande fondée, il distribue l'affaire à une autre formation de la même juridiction ou la renvoie à une autre juridiction de même nature.*

Si le président estime que l'affaire doit être renvoyée à une autre juridiction, il transmet le dossier au président de la juridiction immédiatement supérieure qui désigne la juridiction de renvoi.

Copie de la décision est adressée par le secrétaire aux parties.

La décision n'est susceptible d'aucun recours ; elle s'impose aux parties et au juge de renvoi.

B / Impartialité assurée par la mise en oeuvre de la procédure de récusation

La procédure de récusation permet d'écarter un juge ou un conseiller prud'homme de l'examen d'un litige.

Les causes de récusation sont définies par l'article L1457-1 (ex art.L.518-1)du code du travail .

Article L1457-1 (ex art.L.518-1) du code du travail: *"Le conseiller prud'homme peut être récusé :*
1 °Lorsqu'il a un intérêt personnel à la contestation, le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale ne constituant pas cet

intérêt personnel ;
2 ˚Lorsqu'il est conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, parent ou allié jusqu'au degré de cousin germain inclusivement d'une des parties ;
3 ˚Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre lui et une des parties ou son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ses parents ou alliés en ligne directe ;
4 ˚S'il a donné un avis écrit dans l'affaire ;
5 ˚S'il est employeur ou salarié de l'une des parties en cause".

La Cour de cassation y a ajouté les conditions de l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui prévoit que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement par un tribunal indépendant et impartial.

✦ Viole l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui prévoit que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement par un tribunal indépendant et impartial, la cour d'appel qui rejette la demande de récusation d'un conseiller prud'homme, sans examiner si les circonstances tirées de ce que le salarié demandeur devant la juridiction prud'homale vivait maritalement avec la nièce du conseiller prud'homme qui avait refusé de s'abstenir de siéger à l'audience, constituaient une violation du principe édicté par ce texte. (Cass. Soc. 18/11/98 - Bull. 98 V n˚ 506 & Cah.Prud'hom. N˚6 de 1999 p.112).

Les causes légales de récusation ne sont pas limitativement énumérées

✦ L'article 341 du Code de procédure civile, qui prévoit limitativement huit cas de récusation, n'épuise pas l'exigence d'impartialité requise de toute juridiction en vertu de l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Cass. 2ème Civ. 27/05/04 Bull. 94- II n˚245) .

L'impartialité ne vise que les conseillers qui composent le bureau de jugement

✦ La circonstance qu'un membre du conseil de prud'hommes, ne figurant pas dans la composition du bureau de jugement appelé à statuer sur le litige, se soit publiquement prononcé contre une partie n'est pas de nature à faire naître un doute légitime sur l'impartialité de la juridiction dans son ensemble. La cour d'appel ayant constaté que l'affaire avait été distribuée à une formation ne comportant pas la personne récusée, elle a donc pu décider qu il n'existait pas de raison objective de douter de l'impartialité de cette juridiction. (Cass. soc., 7 févr. 2006, n˚03-46.290 D Sem. Soc. Lamy n˚ 1249).

✦ Une partie ne peut récuser l'ensemble des magistrats de l'ordre judiciaire. (2ème Civ. - 13 novembre 2008.N˚ 08-01.791. - CA Paris, 15 septembre 2008. BICC 698 N˚402)**.**

Existence d'un procès avec une partie constitue une cause péremptoire de récusation

✦ L'existence d'un procès entre l'expert judiciaire et l'une des parties constitue une cause péremptoire de récusation, sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que le procès a été engagé avant ou après le début des opérations d'expertise, ou selon qu'il puise sa raison d'être dans des faits étrangers ou non au déroulement des opérations ; dès lors viole les articles 341, 4˚, du Code de procédure civile, et 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales l'arrêt qui rejette une demande de récusation au motif qu'il ne peut être considéré qu'il y a "procès" ou même "inimitié notoire" entre un expert et une partie condamnées pour des faits de violence commis sur cet expert au cours des opérations d'expertise, au sens de l'article 341 du Code de procédure civile, faute pour le demandeur à la récusation d'établir l'existence d'un différend personnel entre l'expert et lui, antérieurement à cet incident, et extérieur aux opérations d'expertise confiées à l'expert. (2ème CIV. - 13 octobre 2005. N˚ 04-10.834. - C.A. Bordeaux, 13 novembre 2003 BICC 632 N˚ 95).

Le droit de récusation appartient aux clients de l'avocat et non à l'avocat lui-même.

✦ Le droit de récusation appartient aux clients présents ou à venir de l'avocat et non à l'avocat lui-même qui n'est pas partie au procès. Dès lors, il ne peut exister de récusation générale, mise en oeuvre à titre préventif, à l'encontre d'un magistrat, au profit d'un cabinet d'avocat déterminé, visant à l'exclure de la formation de jugement chaque fois que ce cabinet d'avocat est amené à plaider une affaire devant la juridiction à laquelle appartient ce magistrat. (2ème CIV. - 08/09/05. N˚ 03-18.862. BICC 630 N˚ 2216)**.**

Le juge ayant préalablement ordonné un paiement en tant que juge des référés ne peut juger le fond . Il en résulte alors une incompatibilité entre les fonctions de juge des référés et celles de juge du bureau de jugement

✦ En vertu de l'article 6,1˚, de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial. Cette exigence devant s'apprécier objectivement, il en résulte que, lorsqu'un juge a statué en référé sur

une demande tendant à l'attribution d'une provision en raison du caractère non sérieusement contestable d'une obligation, il ne peut ensuite statuer sur le fond du litige afférent à cette obligation (Cass.Ass.Plenière.06/11/98 Cah.Prud'homaux n˚2 - 99 p.30).

Le juge ayant pris préalablement une mesure conservatoire en tant que juge des référés peut juger le fond

✦ N'implique pas une atteinte à l'exigence d'impartialité appréciée objectivement, la circonstance qu'un magistrat statue sur le fond d'une affaire dans laquelle il a pris préalablement une mesure conservatoire en tant que juge des référés (Cass.Ass. Plen. 06/11/98 Bull 98 n˚4).

La participation antérieure aux formations de jugement ayant statué sur des litiges analogues ne sont pas de nature à faire naître un doute légitime sur l'impartialité du juge

✦ Il n'y a pas lieu à récusation de conseillers prud'hommes au motif qu'ils ont statué sur un précédent litige concernant certains salariés et que le différend dont la formation est saisie concerne d'autres salariés et a le même objet. (Cass. soc., 18/02/03, pourvoi n˚ N 01-11.170, arrêt n˚ 490 F-D: Juris-Data n˚ 2003-017870 - Travail et Protection sociale - Éditions du Juris-Classeur mai 2003 P.29).

L'impartialité ne vise que les conseillers qui jugent

✦ La circonstance qu'un membre du conseil de prud'hommes, ne figurant pas dans la composition du bureau de jugement appelé à statuer sur le litige, se soit publiquement prononcé contre une partie n'est pas de nature à faire naître un doute légitime sur l'impartialité de la juridiction dans son ensemble. La cour d'appel ayant constaté que l'affaire avait été distribuée à une formation ne comportant pas la personne récusée, elle a donc pu décider qu il n'existait pas de raison objective de douter de l'impartialité de cette juridiction. (Cass. soc., 7 févr. 2006, n˚03-46.290 D Sem. Soc. Lamy n˚ 1249).

La récusation est admise pour le conseiller prud'homme membre du bureau de jugement et désigné préalablement conseiller rapporteur ayant manifesté son appréciation sur l'affaire

✦ Selon l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement par un tribunal indépendant et impartial.
Viole ce texte, la cour d'appel qui rejette la demande de renvoi de l'affaire devant une autre formation, dont elle est saisie en application de l'article 359 du code de procédure civile, dès lors que les conseillers prud'hommes membres de la formation de jugement, précédemment chargés de réunir des éléments d'information dans l'affaire en cause, avaient, dans leur rapport écrit, conclu au mal fondé de la demande du salarié (Cass.Soc.3 mars 2009 N˚ de pourvoi: 07-15581- BICC 706 - N˚1047).

La récusation est admise à l'égard d'un Président d'audience qui critique un procès-verbal de conciliation et conseille l'une des parties.

✦ En donnant son avis sur le libellé d'un document imprimé utilisé par le conseil de prud'hommes en cas de conciliation entre les parties, imprimé dont il contestait la rédaction par ailleurs dépourvue d'ambiguïté, M. Joubert en tant que Président d'audience a manifestement conseillé l'une des parties; l'affaire devant revenir devant lui après qu'il ait ordonné la réouverture des débats, il doit donc être récusé en application de l'article 341-5˚ du code de Procédure civile (Ch.Soc. Cour d'appel d'Orléans 29/01/87 - Cah.Prud'homaux. n˚5 de 1987 p.69) .

Pendant la procédure de récusation, le juge doit impérativement s'abstenir d'examiner l'affaire

✦En vertu des articles 346 et 349 du code de procédure civile, le juge qui s'oppose à sa récusation par une partie doit s'abstenir jusqu'à ce que la cour d'appel, qui seule a qualité pour apprécier la recevabilité et le bien-fondé de la demande de récusation, ait statué.Doit dès lors être cassé le jugement qui déclare une telle demande irrecevable et statue sur le fond du litige. Soc. - 21 janvier 2009. N˚ 08-60.400**.** BICC703 n˚718).

La procédure de récusation est définie par les articles 342 et suivants du code de procédure civile.

extraits du code de procédure civile

Art. 342. La partie qui veut récuser un juge doit, à peine d'irrecevabilité, le faire dès qu'elle a connaissance de la cause de récusation.

En aucun cas la demande de récusation ne peut être formée après la clôture des débats.

Art. 343. La récusation doit être proposée par la partie elle-même ou par son mandataire muni d'un pouvoir spécial.

Art. 344. La demande de récusation est formée par acte remis au secrétariat de la juridiction à laquelle appartient le juge ou par une déclaration qui est consignée par le secrétaire dans un procès-verbal.

La demande doit, à peine d'irrecevabilité, indiquer avec précision les motifs de la récusation et être accompagnée des pièces propres à la justifier.

Il est délivré récépissé de la demande.

Art. 345. Le secrétaire communique au juge la copie de la demande de récusation dont celui-ci est l'objet.

Art. 346. Le juge, dès qu'il a communication de la demande, doit s'abstenir jusqu'à ce qu'il ait été statué sur la récusation.

En cas d'urgence, un autre juge peut être désigné, même d'office, pour procéder aux opérations nécessaires.

Art. 347. Dans les huit jours de cette communication, le juge récusé fait connaître par écrit soit son acquiescement à la récusation, soit les motifs pour lesquels il s'y oppose.

Art. 348. Si le juge acquiesce, il est aussitôt remplacé.

Art. 349. Si le juge s'oppose à la récusation ou ne répond pas, la demande de récusation est jugée sans délai par la cour d'appel ou, si elle est dirigée contre un assesseur d'une juridiction échevinale, par le président de cette juridiction qui se prononce sans appel.

Art. 350. Le secrétaire communique la demande de récusation avec la réponse du juge ou mention de son silence, selon le cas, au premier président de la cour d'appel ou au président de la juridiction échevinale.

Art. 351. L'affaire est examinée sans qu'il soit nécessaire d'appeler les parties ni le juge récusé.

Copie de la décision est remise ou adressée par le secrétaire au juge et aux parties.

Art. 352. Si la récusation est admise, il est procédé au remplacement du juge.

Art. 353. Si la récusation est rejetée, son auteur peut être condamné à une amende civile **d'un maximum de 3000€** sans préjudice des dommages-intérêts qui pourraient être réclamés.

Art. 354. Les actes accomplis par le juge récusé avant qu'il ait eu connaissance de la demande de récusation ne peuvent être remis en cause.

Art. 355. La récusation contre plusieurs juges doit, à peine d'irrecevabilité, être demandée par un même acte à moins qu'une cause de récusation ne se révèle postérieurement.

Il est alors procédé comme il est dit au chapitre ci-après, alors même que le renvoi n'aurait pas été demandé.

C / Impartialité protégée par la parité et le recours au départage

Les conseillers n'ont pas été élus pour défendre la catégorie sociale qui a voté pour eux. Ils ont pour mission de rendre la justice en appliquant les textes sans état d'âme.

Lorsque les conseillers d'un collège ne respectent pas cette éthique, l'autre collège peut s'y opposer par une mise en partage de voix et le recours au juge départiteur. La parité et le départage constituent le meilleur rempart pour une justice impartiale, **à condition que tous les conseillers remplissent leur mission sans complaisance.**

Respect de l'impartialité défini par la cour de cassation

■ **Le respect de l'exigence d'impartialité, imposé tant par les règles de droit interne que par l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, est assuré, en matière prud'homale, par la composition même des conseils de prud'hommes, qui comprennent un nombre égal de salariés et d'employeurs élus, par la prohibition d'ordre public de tout mandat impératif, par la faculté de recourir à un juge départiteur extérieur aux membres élus et par la possibilité, selon les cas, d'interjeter appel ou de former un pourvoi en cassation**.

Il en résulte que la circonstance qu'un ou plusieurs membres d'un conseil de prud'hommes appartiennent à la même organisation syndicale que l'une des parties au procès n'est pas de nature à affecter l'équilibre d'intérêts inhérent au fonctionnement de la juridiction prud'homale ou à mettre en cause l'impartialité de ses membres; que le moyen n'est pas fondé. (Cass. Soc, 19 déc. 2003, n° 01-16.956 D et 02-41.429 P+B+R+I - Sem. Soc. Lamy n°1150 p.12 & Cah.Prud'homaux. n° 1 de 2004 P.1).

D / Impartialité sous le contrôle de la cour de cassation

Interdiction d'assister et de représenter les parties devant le conseil de prud'hommes où l'on est conseiller.

✦ La personne qui a assisté une partie à un procès prud 'homal ne peut être membre de La juridiction appelée à se prononcer sur le différend opposant les mêmes parties. (Cass. Soc. 08/01/97 Bull. 97 V n° 11).

✦ Au nom des principes fondamentaux, et de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme relatif à l'exigence d'un tribunal indépendant et impartial, un conseiller prud'homme ne peut exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant le conseil dont il est membre. (Cass. soc., 3 Juillet. 2001, n 99-42.735 P+B Sem.Soc.Lamy 1er octobre 2001 n°1044 p.6).

E / Impartialité garantie par les incompatibilités de fonctions

◘ pour des raisons familiales

Article D1442-23 (ex art. R.514-4) du code du travail: "Les articles L.141-2 et L.141-3 du code de l'organisation judiciaire et les articles L. 366-1 à L. 366-9 du code de procédure civile sont applicables aux conseils de prud'hommes et à leurs membres pris individuellement.

Le droit de réprimande du garde des sceaux, ministre de la justice, sur les juges non professionnels, prévu à l'article 17 de la loi du 30 août 1883, et les incompatibilité, prévues à l'article R. 721-1 du code de l'organisation judiciaire, sont applicables à la juridiction des prud'hommes en tout ce qu'ils n'ont pas de contraire aux dispositions du présent livre".

Article L111-10 du code de l'organisation judiciaire

Les conjoints, les parents et alliés jusqu'au troisième degré inclus ne peuvent, sauf dispense, être simultanément membres d'un même tribunal ou d'une même cour en quelque qualité que ce soit.
Aucune dispense ne peut être accordée lorsque la juridiction ne comprend qu'une chambre ou que l'un des conjoints, parents ou alliés au degré mentionné à l'alinéa précédent est le président de la juridiction ou le chef du parquet près celle-ci.
En aucun cas, même si la dispense est accordée, les conjoints, les parents ou alliés mentionnés à l'alinéa premier ne peuvent siéger dans une même cause.
Article L111-11 du code de l'organisation judiciaire
Pour l'application des articles L. 111-6 et L. 111-10, la personne liée au juge par un pacte civil de solidarité est assimilée au conjoint.
Article R111-3 du code de l'organisation judiciaire
La dispense prévue à l'article L. 111-10 est accordée par décret.
Toutefois, pour les conseillers prud'hommes, elle est accordée par ordonnance du premier président de la cour d'appel.
Article R111-4 du code de l'organisation judiciaire
Ne peut faire partie d'une formation de jugement tout juge dont le conjoint, un parent ou allié jusqu'au troisième degré inclus est partie au procès ou représente ou assiste l'une des parties.
La personne liée au juge par un pacte civil de solidarité est assimilée au conjoint.

Deux juges mariés ne peuvent examiner la même affaire

✦ Une partie est sans intérêt à invoquer l'irrégularité tenant au fait que deux magistrats mariés et nommés dans la même juridiction n'aient pas bénéficié de la dispense prévue à l'article R. 721-1 du code de l'organisation judiciaire, devenu L. 111-10 du même code, dès lors que ces deux magistrats n'ont pas siégé ensemble dans la procédure la concernant. (Cass.2ème Civ. - 21 janvier 2010. N° 09-10.175 - BICC 724 n°878).

◘ pour des raisons personnelles

Les fonctions de conseiller prud'homme sont incompatibles avec celles de:
- **juge consulaire** dans un tribunal de commerce (art. **L723-8 du code de commerce**),
- **juré de cour d'assises** (art. 257/2° du code de procédure pénale)
- **parlementaire** (député ou sénateur en vertu du principe de la séparation des pouvoirs judiciaire et législatif),
- **maire** en vertu du principe de la séparation des pouvoirs (le maire exerçant certaines prérogatives du pouvoir exécutif dans la Commune)
- **conseiller du salarié** en vertu de la loi n° 91-72 du 18 janvier 1991
- **délégué syndical qui assiste un justiciable** devant la juridiction où le conseiller exerce ses fonctions (Cass. soc., 3 Juillet. 2001, n 99-42.735 P+B - Bull.2001 - V - n° 247 Sem.Soc.Lamy 01/10/01 n°1044 p.6).
- **conciliateur** (décret 78-381 du 20 mars 1978 modifié par le décret 96-1091 du 13/12/96).

IV / GARANTIR UN PROCÈS RÉGULIER

Le conseiller prud'homme doit appliquer le droit du travail dans le respect des règles de procédure qui garantissent un procès régulier.

A / Respecter et faire respecter le principe du contradictoire

Pour garantir un procès loyal où chaque partie peut utilement préparer sa défense le code de procédure civile impose aux parties de respecter le contradictoire et au juge d'en être le garant.

extraits du code de procédure civile
Art 14 : Nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée.
Art. 15 : Les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.
Art. 16 : Le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui même le principe de la contradiction.
Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.
Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations.
Art. 135 : Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.

Les conseillers ne peuvent retenir que ce qui a été publiquement développé à l'audience.

Il ne peuvent en aucun cas se fonder sur des renseignements fournis lors du délibéré par un conseiller qui dispose d'informations de quelque nature que ce soit.

Lorsqu'un conseiller connaît parfaitement les particularités ou les usages du milieu professionnel relatif au dossier qui est examiné, il ne peut pas intervenir dans le débat par voie d'affirmations.

Il lui est recommandé de poser toutes les questions nécessaires aux justiciables pour que les réponses du demandeur ou du défendeur puissent être exploitées lors du délibéré.

Exemple
Un litige sur les règles sanitaires dans le laboratoire d'une boucherie. L'un des conseillers fait remarquer que les règles relatives à la température des denrées ne sont pas respectées, déclenchant de la part de l'avocat un incident au motif que le conseiller ne serait pas impartial. Il suffisait au conseiller de demander aux deux parties quelle était la température constatée et quelle était la température exigée par la réglementation.

✦ Il résulte de l' article R1451-1 (ex art.R.516-0) du Code du travail que les dispositions de l' article 135 du CPC selon lesquelles le jugement peut écarter des débats les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile, sont applicables devant les juridictions statuant en matière prud'homale (Cass. soc., 7 juin 1995, no 90-44.079, Bull. civ. V, n° 186).

B / Appliquer le droit tel que le législateur l'a voté (lois) et tel que le gouvernement l'a édicté (décrets).

Les conseillers doivent obligatoirement appliquer le droit du travail (textes codifiés et textes non codifiés). Le code du travail regroupe l'essentiel des dispositions du travail sous une présentation complexe:

- **des articles L. [résultant d'une loi];**
- **des articles R. [résultant d'un décret en Conseil d'Etat];**
- **des articles D. [résultant d'un décret simple];**
- **des textes non codifiés;**

Les conseillers doivent également appliquer les principes juridiques édictés par d'autres codes: le code civil qui constitue la base du droit contractuel, le code de commerce pour les dispositions en matière de REDRESSEMENT JUDICIAIRE et LIQUIDATION JUDICIAIRE (appel en cause du CGEA AGS), le code de procédure civile.

C / Motiver en droit les décisions

1°) En s'inspirant de la jurisprudence existante

Les conseillers peuvent s'inspirer de la jurisprudence des cours d'appel et de la cour de cassation.
A l'appui de leur motivation ils peuvent développer les mêmes arguments juridiques que les juridictions supérieures à condition de les reprendre à leur compte.

La référence à une décision précédente ou à une autre cause déjà jugée ne suffit pas à motiver une décision.
✦ Pour motiver sa décision le juge doit se déterminer d'après les circonstances particulières du procès et non par voie de référence à des causes déjà jugées (Cass.Soc.09/12/87 - Cah.Prud'hom. n°6 - 1988 p.96).

2°) En faisant évoluer la jurisprudence

Les conseillers peuvent décider de statuer différemment de la cour de cassation ou des cours d'appel pour faire évoluer la jurisprudence. Dans ce cas, il doivent construire une motivation particulièrement détaillée.

V / LA PROTECTION DES CONSEILLERS

A / Protection contre les outrages et violences envers les magistrats

Les dispositions du code pénal qui sanctionnent les outrages et violences envers les magistrats sont applicables aux conseillers prud'hommes.

outrage pendant une audience
Le Président d'audience fait noter par le greffier sur le registre d'audience l'incident (l'incident doit être relaté d'une manière très précise). Par lettre adressée à Monsieur le Procureur de la République près le Tribunal de Grande Instance, le Président d'audience ou le président du conseil de prud'hommes porte plainte à l'encontre de l'auteur de l'outrage ou de la violence et joint une copie du plumitif d'audience.

B / Protection contre les accidents de travail et de trajet

Les conseillers prud'hommes bénéficient d'une protection sociale contre les accidents du travail et les accidents de trajet.
✦ L'article L. 412-8 du code de Sécurité Sociale et la circulaire 6. P du 5 février 1980 du Ministère de la Justice et la circulaire 6 SS du 22 février 1980 (Sécurité Sociale) régissent l'assurance des conseillers contre les accidents du travail ou de trajet.

C / Protection contre le licenciement

Les candidats, les conseillers et les anciens conseillers bénéficient de la protection édicté par le code du travail, (Cf supra II).

D / Protection spécifique

L'absence de l'entreprise pour rédiger des jugements au dela de 5 heures n'est pas indemnisée si le Président ne valide pas le dépassement. L'employeur n'obtiendra pas le remboursement de salaire maintenu, le salarié ne sera donc pas indemnisé. Aucune sanction ne peut être prise pour cette absence de l'entreprise.

La circulaire du 16/09/09 précise:
<<*Conséquences pour le conseiller salarié d'un rejet de sa demande d'autorisation de dépassement du temps de rédaction.*
L'article L.l442-l9 du code du travail prévoit que l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux activités prud'homales mentionnés aux L. 1442-2 et L. 1442-5 ne peuvent être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail>>.

E / La protection judiciaire des conseillers

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée par la loi du 16 décembre 1996 et la circulaire du garde des sceaux du 31 octobre 2002 assurent aux agents publics qui servent la justice de bénéficier d'une protection.

Les conseillers prud'hommes ne relèvent pas de la circulaire SJ-02-001-A3/24.01.02 qui s'applique aux magistrats et aux fonctionnaires.
Par note du 3 mai 2007 dossier n° 07/323 du contentieux des services judiciaires, le ministère précise que les conseillers **comme tout collaborateurs du service public sont fondés à demander , en application des principes de la responsabilité sans faute de l'Etat, réparation du préjudice résultant pour eux de l'exercice de leurs fonctions.**

Cette protection peut prendre plusieurs formes:

1°) L'assistance juridique

Il revient à la direction des services judiciaires
- de proposer à l'agent la désignation d'un avocat figurant sur la liste établie par la direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, laissant toutefois l'agent libre du choix de son avocat.
- de l'informer sur l'étendue de la protection qui comprend également la prise en charge de l'ensemble des frais de procédures occasionnés (consignation, expertise, citation ou notification), voire leur remboursement quand ii aurait été conduit à en faire l'avance,

2°) L'indemnisation

Sous réserve des dispositions particulières du code des pensions, la direction des services judiciaires procède dans les délais imposés par les règles de la comptabilité publique, à l'indemnisation du préjudice de l'agent.

3°) Le soutien psychologique

En cas d'agression dans le cadre strict du service, les chefs de juridiction tout en tenant informés les chefs de cour, devront en liaison avec le médecin de prévention et l'assistante sociale solliciter du magistrat délégué à la protection statutaire, la mise en oeuvre d'une procédure d'assistance psychologique d'urgence qui concernera autant la personne directement attaquée que les agents qui auront pu en être les témoins directs.

Pour toutes les autres formes d'attaques et de menaces en lien avec l'exercice des fonctions, les chefs de juridictions doivent systématiquement informer l'agent de la faculté de demander confidentiellement à la Direction des services judiciaires de bénéficier d'un soutien psychologique d'urgence.

Chaque fois qu'elle est saisie, la direction des services judiciaires mandate un psychologue qu'elle a agréé et qui n'a à lui rendre compte que du nombre de ses vacations, nonobstant la faculté de formuler des propositions concernant la prévention des risques.

Protection tant qu'une procédure n'a pas abouti

◘ Le conseiller prud'hommes n'est pas déchu de son mandat du seul fait qu'il a perdu la qualité requise pour être élu dans un collège tant que l'une des procédures prévues par l'article D. 1442-18 du Code du travail (devenu R. 512-16) n'a pas été mise en oeuvre. (Cass. soc., 3 mars 2009, n 07-43.173 P + B Semaine Soc.Lamy n° 1391).

L’article R1441-174du code du travail dispose: *“Les conseillers prud'hommes dont l'élection est contestée peuvent valablement prêter serment, être installés et siéger tant qu'il n'a pas été définitivement statué sur le recours”.*

Section 2

LA PRISE DE FONCTIONS

I / LA PRESTATION DE SERMENT

Tous les conseillers prud'hommes doivent prêter serment avant de pouvoir être installés dans leurs fonctions. Ils sont invités à le faire dans le délai d'un mois à compter de la réception du procès-verbal de dépouillement des votes. **Depuis 2003, seuls les nouveaux conseillers prêtent serment.**

La prestation de serment à lieu au tribunal de grande instance ou à la demande des conseillers au tribunal d'instance, si le siège du tribunal de grande instance n'est pas situé dans le ressort du conseil de prud'hommes, sur décision du président du tribunal de grande instance.

Article D1442-11 (ex art. R.513-116) du code du travail
- Lorsqu'ils n'ont jamais exercé de fonctions judiciaires dans un conseil de prud'hommes, sont invités à prêter serment:
1° Le conseiller prud'homme nouvellement élu ;
2° Le conseiller appelé à occuper le siège devenu vacant d'un élu qui le précédait
immédiatement sur la liste soumise aux suffrages lors de la précédente élection ;
3° Le conseiller proclamé élu à la suite d'une élection complémentaire.

Article D1442-12 (ex art. R.513-116) du code du travail - La convocation pour la prestation de serment à l'audience du tribunal est faite par le procureur de la République près le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve le siège du conseil de prud'hommes, dans le courant du mois de janvier de l'année qui suit les élections générales, dans les délais suivants :
1° Pour les conseillers mentionnés au 1° de l'article D. 1442-11, dans un délai d'un mois à compter de la réception du procès-verbal de dépouillement mentionné à l'article D. 1441-163 ;
2° Pour les conseillers mentionnés aux 2° et 3° de l'article D. 1442-11, à compter de la constatation de la vacance ou de la réception du procès-verbal de dépouillement mentionné à l'article D. 1441-163.

Article D1442-13 (ex art. R.513-116) du code du travail - Les conseillers prêtent individuellement le serment suivant :
"Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations".
Un procès-verbal de la réception du serment est établi.

Article D1442-14 (ex art. R.513-116) du code du travail
- Le jour de l'installation publique du conseil de prud'hommes, qui correspond à la première assemblée générale du nouveau conseil, une lecture du procès-verbal de réception est faite. L'installation vaut entrée en fonctions des conseillers mentionnés au 1° de l'article D. 1442-11.
L'installation des conseillers mentionnés aux 2° et 3° de l'article D. 1442-11 a lieu lors de l'audience de la section concernée qui suit la constatation de la vacance, la réception du procès-verbal de dépouillement ou la réception du serment.
Dans les huit jours de l'installation d'un salarié comme conseiller prud'homme, le greffier en chef, directeur de greffe, adresse à son employeur un courrier l'informant de la date d'entrée en fonctions de ce conseiller.

Article D1442-15 (ex art. R.513-116) du code du travail
Si le siège du tribunal de grande instance n'est pas situé dans le ressort du conseil de prud'hommes, le président du tribunal de grande instance peut, à la demande des élus, prescrire par ordonnance qu'il sera procédé en séance publique à leur réception par le magistrat chargé de l'administration du tribunal d'instance dans le ressort duquel siège le conseil. Le procès-verbal de cette séance est transmis au tribunal de grande instance, qui en ordonne l'insertion dans ses registres.

Lors de l'audience de prestation de serment, les nouveaux conseillers prêtent le serment suivant:

"JE JURE DE REMPLIR MES DEVOIRS AVEC ZÈLE ET INTÉGRITÉ ET DE GARDER LE SECRET DES DÉLIBÉRATIONS".

Il est dressé un procès-verbal de prestation de serment dont une copie est adressée au greffier en chef du conseil de prud'hommes.

Dans les huit jours de l'installation d'un salarié comme conseiller prud'homme, le greffier en chef du conseil adresse à son employeur un courrier l'informant de la date d'entrée en fonctions dudit conseiller (article D1442-14 - ex art.R.513-116 du code du travail). Il s'agit des conseillers du collège salarié uniquement.

II / L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

A / L'assemblée générale élective

Sous la présidence du doyen d'âge, les prud'hommes réunis en assemblée générale, élisent parmi eux au scrutin secret, par élément et à la majorité absolue des membres présents, un président et un vice-président ainsi que les conseillers appelés à tenir les audiences de référé. Par vote par élément, il faut entendre : d'une part les conseillers employeurs et d'autre part les conseillers salariés du conseil de prud'hommes élisant soit le président, soit le vice-président.
Aux deux premiers tours il est exigé une majorité absolue des présents.
Au troisième tour la majorité relative suffit. En cas d'égalité de voix, est élu le plus ancien. En cas d'égalité

d'ancienneté, la préférence est donnée au plus âgé.

Article R1423-13 (ex art.R.512-3) du code du travail

La réunion des conseillers prud'hommes en assemblée générale, en assemblée de section et, le cas échéant, en assemblée de chambre, a lieu chaque année pendant le mois de janvier dans l'ordre suivant:

1° L'assemblée générale du conseil de prud'hommes élit, conformément aux articles L. 1423-3 à L. 1423-6, le président et le vice-président du conseil de prud'hommes. L'élection du président et du vice-président précède l'audience solennelle tenue au conseil de prud'hommes en application de l'article R. 711-2 du code de l'organisation judiciaire ;

2° L'assemblée de chaque section élit le président et le vice-président de section ;

3° Lorsque plusieurs chambres ont été constituées au sein d'une même section en application de l'article R. 1423-8, l'assemblée de chambre élit le président et le vice-président de la chambre.

Le procès-verbal de ces assemblées est adressé dans les quarante-huit heures au premier président de la cour d'appel et au procureur général près la cour d'appel.

Article L1423-3 (ex art.L. 512-7) du code du travail

Les conseillers prud'hommes réunis en assemblée générale, en assemblée de section, en assemblée de chambre, sous la présidence du doyen d'âge, élisent parmi eux un président et un vice-président.

Article L1423-5 (ex art.L. 512-7) du code du travail

Les conseillers prud'hommes salariés élisent un président ou un vice-président ayant la qualité de salarié.

Les conseillers prud'hommes employeurs élisent un président ou un vice-président ayant la qualité d'employeur.

Le vote par mandat est possible. Toutefois, un conseiller ne peut détenir qu'un seul mandat.

Article R1423-11 (ex art.L. 512-7) du code du travail

L'élection des présidents et vice-présidents a lieu au scrutin secret, par assemblée et à la majorité absolue des membres présents.

Elle a lieu soit lorsque les trois-quarts au moins des membres de chaque assemblée sont installés, soit en cas d'application dans une section des dispositions de l'article R. 1423-1, lorsque les deux tiers au moins des membres de chaque assemblée sont installés.

Article R1423-12 (ex art.L. 512-7) du code du travail

Après deux tours de scrutin sans qu'aucun des candidats n'ait obtenu la majorité absolue des membres présents, le président ou le vice-président est, au troisième tour, élu à la majorité relative.

Lorsqu'il existe un partage égal des voix au troisième tour, le conseiller le plus ancien en fonction est élu. Lorsque les deux candidats ont un temps de service égal, le plus âgé est élu. Il en est de même dans le cas de création d'un conseil de prud'hommes.

L'assemblée générale de tous les conseillers procède à l'élection du président et du vice-président du conseil de prud'hommes ainsi qu'à l'élection des membres de la formation de référé .

Chaque assemblée de section procède à l'élection de son président et de son vice-président. Cette assemblée peut également désigner un président suppléant et un vice-président suppléant qui auront pour mission de remplacer le président ou le vice-président pour les présidences de bureau de jugement .

L'assemblée générale élective doit être présidée par le doyen (circulaire AB1/ LA6ABB la Direction des services judiciaires en date du 01.12.89).

■ **Il n'est pas prévu que l'assemblée générale doive se scinder en deux pour que chaque formation procède aux élections dans une salle séparée et que c'est à tort que les élus employeurs ont cru devoir quitter l'assemblée générale pour procéder hors de la présence des conseillers salariés à la désignation de leurs divers représentants (cass. 04/11/87).**

OBJET: Interprétation et application des dispositions de l'article L.512.7 [L1423-3] du code du travail
REF : SJ.89.173.AB1/01.12.89

La cour de cassation s'est prononcée, par un arrêt en date du 4 novembre 1987, sur l'interprétation qu'il convient de donner à l'article L. 512-7 du code du travail relatif à l'élection du président et du vice-président du conseil de prud'hommes ainsi que des présidents et Vice-Présidents de section ou de chambre.

Dans cet arrêt, la Haute Juridiction indique qu'il résulte de l'énoncé même de l'article L. 512-7 du code du travail "Qu'il n'est pas prévu que l'assemblée générale doive se scinder en deux pour que chaque formation procède aux élections dans une salle séparée et que c'est à tort que les élus employeurs ont cru devoir quitter l'assemblée générale pour procéder hors de la présence des conseillers salariés à la désignation de leurs divers représentants".

La position de la cour de cassation correspond à une interprétation stricte du texte en cause dont la rédaction a le mérite de respecter le double principe de l'unicité et du paritarisme de la juridiction prud'homale puisque, même si le Président et le Vice-Président sont élus par des collèges séparés, le principe de l'élection générale demeure préservé.

Je dois donc appeler votre attention sur le fait qu'en l'état actuel de la législation, tout conseil de prud'hommes qui procède à l'élection du président ou du vice-président sous la présidence du doyen d'âge de chaque élément et en des lieux séparés, s'expose à ce que l'élection soit annulée en cas de recours.

Or, il apparaît que la pratique condamnée par la cour de cassation est suivie par une majorité de juridictions prud'homales dans lesquelles l'assemblée générale réunie sous la présidence du doyen d'âge se sépare par collège pour voter et se réunit à lors de la proclamation des résultats.

Cet usage, il est vrai, n'est pas sans présenter quelques avantages: il limite à chacun des éléments les échanges, parfois vifs, susceptibles de se produire lors d'une élection, il permet de régler les problèmes propres à chaque élément sans intrusion de l'autre élément et il évite toute confusion au moment du vote.

Le conseil supérieur de la prud'homie consulté sur cette question, considère qu'il serait souhaitable, afin d'éviter un contentieux de plus en plus important, que puisse être conciliées le règle strictement interprétée de l'article L. 512-7 du code du travail et la pratique dominante en la matière.

C'est pourquoi, sans porter nullement atteinte à la règle posée par l'article L. 512-7 du code du travail, il conviendra à l'avenir de ménager, dès le début de l'assemblée générale, de l'assemblée de section ou de chambre, une

suspension de séance. Au cours de cette suspension, il sera loisible à chaque collège de délibérer en des salles distinctes sur les candidatures aux fonctions de Président et de Vice-Président et, le cas échéant, sur toute question liée aux élections en cause.
A l'issue de la suspension de séance, l'assemblée générale ayant été reprise, il sera procédé à l'élection dans les conditions fixées par l'article L. 512-7 du code du travail.
Cette suspension de séance sera facultative dans les conseils de prud'hommes où, traditionnellement, les assemblées prévues à l'article L. 512-7 du code du travail se déroulent dans une même salle.
Je vous serais obligé de bien vouloir diffuser la présente note qui entrera en vigueur le 1er janvier 1990 auprès des présidents et vice-présidents des conseils de prud'hommes ainsi qu'auprès des greffiers en chefs de ces juridictions.
Le Directeur des Services Judiciaires

L'élection des présidents et vice-présidents doit se dérouler pendant l'assemblée générale

L'élection des présidents et vice-présidents doit se dérouler pendant l'assemblée générale
✦ L'élection des membres du collège des employeurs qui s'est déroulée en dehors de toute assemblée générale ou de section, dans des conditions échappant à tout contrôle de leur régularité (scrutin secret et majorité absolue prévus par l'article L.512-7) doit être annulée pour violation des dispositions de l'article L 512-7. (Arrêt de la cour d'appel de Chambéry du 18 février 1981 cause n˚138-81).

Candidature
✦ La candidature n'est soumise à aucune forme et ne nécessite donc pas qu'un pouvoir ou mandat ait été donné à quiconque en vue de déclarer une candidature. Il suffit qu'elle soit connue des conseillers appelés à participer au vote (Cour d'appel de Chambéry 03.03.87 cause n˚39-87/P).

• L'élection du Président et du Vice Président du Conseil des Prud'hommes qui a lieu en assemblée générale peut être contestée par tout membre du Conseil des Prud'hommes;
• L'élection des Président et Vice-Président de section qui a lieu en assemblée de section ne peut être contestée que par les membres de la section intéressée;
• La désignation des Conseillers pour siéger à la formation des Référés peut être contestée par tout membre de l'assemblée générale chargée de les désigner;

Appréciation de l'ancienneté pour les résultats du 3ème tour

appréciation jurisprudentielle de l'ancienneté

■ Il résulte des dispositions de l'article L 512-7 alinéa 3 du code du travail que la notion de conseiller le plus ancien en fonctions doit s'apprécier par référence au temps de service de chacun des candidats dans le conseil de prud'hommes concerné, sans qu'aucun texte n' impose de privilégier l'ancienneté continue sur l'ancienneté discontinue(COUR D'APPEL DE CAEN Troisième chambre -section Sociale - en date du 25 février 1999 Affaire 9900291 RETOUR/CHEENNE.).

■ La Cour d'appel de Chambéry dans un arrêt 04/00455 BURNIER/REY précise que le conseiller le plus ancien en fonctions est élu au motif qu'il n'y a pas lieu d'apporter une distinction que l'article L 512-7 ne fait pas .

■ Le conseiller le plus ancien en fonctions est élu sans et qu'il y ait lieu d'apporter une distinction que l'article L. 512-7 ne fait pas [entre ancienneté continue et discontinue] (Cass. 2ème civ 13/07/05 - N˚ de pourvoi : 04-60253 Légifrance).

Lors de la création d'un conseil de prud'hommes, le tirage au sort doit précéder l'élection des présidents et des vice-présidents .

■ Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.
Lorsque le président est choisi parmi les conseillers prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les conseillers prud'hommes employeurs et réciproquement. (Article L1423-4 (ex art.L.512-8 du code du travail)

■ L'élection des présidents et vice-présidents de section, doit être précédée d'un tirage au sort qui détermine la qualité de celui qui est élu pour la première fois président. Le procès-verbal de l'assemblée générale au cours de laquelle ont été élus les présidents et vice-présidents de section ne faisant aucune mention d'un tel tirage au sort, il y a lieu d'annuler, pour violation des articles susvisés, les élections du président et du vice-président de section (Cour d'appel de CHAMBÉRY 18/03/0 dans la cause n˚205-80).

L'alternance se poursuit lors des renouvellements ultérieurs (tous les 5 ans) Lorsque le président est choisi parmi les prud'hommes salariés, le vice-président ne peut être que parmi les prud'hommes employeurs et réciproquement.

■ Aux termes de l'article L1423-4 (ex art.L.512-8) du code du travail le président du conseil des prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur et le sort détermine la qualité de celui qui est élu pour la première fois. La loi ne prévoit pas expressément de tirage au sort après chaque élection de conseillers prud'hommes et il n'y a pas lieu de distinguer là où la loi ne distingue pas.
Le principe essentiel qui doit guider la détermination de la qualité du président du conseil et des présidents de section est celui de l'alternance. Le tirage au sort après chaque élection de conseillers n'est pas nécessaire à l'application de ce principe mais il serait au contraire de nature à lui porter atteinte. (Arrêt de la cour d'appel de Chambéry du 16/02/93 cause 195-93/P).

■ C'est à bon droit que la cour d'appel, motivant sa décision et hors de toute contradiction, a retenu que le tirage au sort prévu par l'article L1423-4 (ex art.L.512-8) du Code du travail ne devait pas avoir lieu lors du renouvellement général des conseillers. (Cass 2ème Civ 30/11/94 N° de pourvoi : 94-60047 Bulletin 1994 II N° 248 p. 143)

✦ La circulaire N°82.146.A1. du 17.12.82 a apporté la précision suivante: ".../...En ce qui concerne la qualité (employeur ou salarié) du président et du vice-président du conseil de prud'hommes, il n'y a pas lieu de la déterminer par un tirage au sort. En effet, la règle prévue à l'article L.512-8 du code du travail, selon laquelle le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois, n'est applicable à l'évidence qu'à la première élection suivant la création du conseil de prud'hommes. Procéder autrement pourrait conduire par les hasards du sort à ce que la présidence appartienne deux années consécutives au même élément, ce que n'a pas voulu le législateur.../..."

Le vote par mandat est possible; toutefois, un conseiller ne peut détenir qu'un seul mandat. (Article L1423-5 - ex art.L.512-7) du code du travail).

PROCURATION

Je soussigné(e), _____ conseiller prud'homme de la section _____ du collège _____ donne pouvoir à _____ pour me représenter devant l'assemblée générale du conseil de prud'hommes et de section le _____ à _____h_____ et prendre en mon nom toutes décisions et participer à tous les votes en application de l'article L1423-3 **et suivants (ex art.L. 512.7) du code du travail.**

Inscrire à la main: "BON POUR POUVOIR"_____

fait à _____ **le**_____

signature

Validité d'un mandat en blanc

✦ Rien ne s'oppose à ce qu'un conseiller prud'homme empêché d'assister à l'assemblée générale au cours de laquelle sont organisées les élections des présidents et vice-présidents donne une procuration ou un pouvoir en blanc à un membre du collège auquel il appartient, sauf à celui-ci à le compléter lui-même ou en cas de cumul de mandats non autorisé à le remettre à un autre conseiller qui y portera alors son nom, lequel sera écrit d'une autre main que celle du mandant, voire d'une autre couleur d'encre (Soc Cour d'Appel Grenoble 14/02/07 RG 07/328 MINUTE 172).

Quorum

Aucun quorum des conseillers présents n'est exigé pour les assemblées électives.

Article R1423-11 (ex art. L.512-7) du code du travail

L'élection des présidents et vice-présidents a lieu au scrutin secret, par assemblée et à la majorité absolue des membres présents. Elle a lieu soit lorsque les trois-quarts au moins des membres de chaque assemblée sont installés, soit en cas d'application dans une section des dispositions de l'article R. 1423-1, lorsque les deux tiers au moins des membres de chaque assemblée sont installés.

Quorum des conseillers installés

Il n'est procédé à l'élection du président et du vice-président qu'autant que chaque élément comprend un nombre de membres installés égal aux trois quarts des membres qui lui sont attribués ou des deux tiers en cas d'application dans une section des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article R. 1423-1 (Cf supra art. R1423-11 - ex art. L.512-7 du code du travail).

✦ *Tout conseiller prud'homme ayant prêté serment conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 513-116 du Code du Travail doit être considéré comme installé au sens de l'article L. 512-7. dernier alinéa de ce même code.*

L'exigence de l'installation, c'est-à-dire de la prestation de serment d'un nombre de conseillers au moins égal aux trois quarts des membres attribués, est une condition de fond pour que l'élection du président et du vice-président du Conseil de Prud'hommes ait lieu valablement et

non une règle de quorum. (Cass. 2ème Civ. 02/01/00 - Cah.Prud'homaux n°8 - 2000 p.113).

La circulaire du 17.12.1982 précise que :

"Tout conseiller ayant prêté serment doit être considéré comme installé au sens où ce terme est utilisé au dernier alinéa de l'article L.512-7 [art.R1423-11] du code du travail".

B / L'assemblée générale administrative

• Depuis la loi Macron le juge départiteur assiste aux assemblées générales (au moins une fois par an).

A la requête du président du conseil de prud'hommes ou du vice-président du conseil de prud'hommes ou de la moitié des membres en exercice (ou même du Premier Président de la Cour d'appel) une assemblée générale peut être convoquée.

Article R1423-23 (ex art.R 512-8) du code du travail

Le conseil de prud'hommes se réunit en assemblée générale à la demande :

1 °Soit du premier président de la cour d'appel ;

2 °Soit de la majorité des membres en exercice ;

3 °Soit du président ou du vice-président.

Article R1423-25 (ex art.R512-9) du code du travail

L'assemblée générale du conseil de prud'hommes nouvellement créé propose, dans un délai de trois mois à compter de l'installation du conseil, un règlement intérieur qui fixe notamment les jours et heures des audiences.

Les calendriers et horaires de ces audiences sont déterminés par analogie avec celles des juridictions de droit commun ayant leur siège dans le ressort de la cour d'appel dont relève ce conseil. Toutefois, le règlement intérieur peut, pour tenir compte des contingences locales, déroger à cette règle.

L'ordre du jour est fixé dans la convocation.

L'assemblée générale ne peut examiner que les points inscrits à l'ordre du jour.

■ **Par note AB3/SSS/126-05 du 25 janvier 2005, le Ministère à précisé que le Président du conseil de prud'hommes avait, à juste titre, refusé de prendre en compte une nouvelle question à l'ordre du jour, faisant une stricte application du règlement intérieur.**

Il appartient aux conseillers qui souhaitent l'examen d'un point spécifique d'en faire la demande avant l' assemblée générale pour que le Président puisse compléter l'ordre du jour et puisse le porter à la connaissance de tous les conseillers.

L'assemblée générale administrative est présidée par le président du conseil de prud'hommes (à défaut par le vice-président du conseil de prud'hommes).

Selon de règlement intérieur type du conseil de prud'hommes, l'assemblée est valablement constituée lorsqu'elle est composée:

- **de la majorité des membres en exercice du conseil de prud'hommes pour une assemblée générale autre que celle qui procède aux élections ou bien celle qui modifie le règlement intérieur;**
- **des 2/3 des conseillers pour modifier le règlement intérieur du conseil de prud'hommes;**

Les décisions sont prises à la majorité absolue des présents. Le vote peut avoir lieu à main levée. Le vote est à bulletin secret lorsque la demande en est faite par un conseiller ou lorsqu'il s'agit de discipline.

Le vote est fait en respectant la parité entre les collèges (les membres les plus jeunes du collège en surnombre qui restent dans la salle mais ne participent pas au vote) si le règlement intérieur a adopté l'article 20 du projet ministériel.

Les règles applicables à l'assemblée générale sont pour l'essentiel énoncées dans le règlement intérieur du conseil de prud'hommes. Ci-après sont reproduits des extraits du règlement intérieur qui a été proposé par le Ministère de la justice aux conseils de prud'hommes.

Le règlement intérieur est affiché dans les locaux du conseil de prud'hommes (art. R1423-28 (ex art.R.512-9) du code du travail.

L'exemplaire du règlement intérieur revêtu de la mention de l'approbation du premier président de la cour d'appel et du procureur général près la cour d'appel et du timbre de la cour d'appel sera déposé entre les mains du greffier en chef (article 34 du règlement intérieur type).

RÈGLEMENT INTÉRIEUR TYPE annexé à la circulaire du 13/03/92

TITRE VI Assemblées

Art. 18.-Il est tenu des assemblées générales, des assemblées de section (et des assemblées de chambre) dans les cas prévus par le titre 1er du livre V du code du travail.

L'assemblée générale du conseil de prud'hommes se réunit aussi toutes les fois que le président ou le vice-président du conseil de prud'hommes le juge utile ou sur la demande motivée de la majorité des membres en exercice du conseil.

Il en est de même pour l'assemblée de section (et pour l'assemblée de chambre), lorsque l'une des conditions mentionnées à l'alinéa précédent est réalisée au niveau de la section (ou de la chambre).

Les conseillers prud'hommes sont convoqués, si possible... jours à l'avance par le secrétariat-greffe qui les informe de l'ordre du jour.

Art. 19. - Dans les assemblées générales, le bureau est composé du président et du vice-président du conseil de prud'hommes ainsi que des présidents et des vice-présidents de sections.

Dans les assemblées de section (et de chambre), le bureau de l'assemblée est composé du président et du vice-président de section (ou de chambre) ;

La présidence de l'assemblée appartient au doyen d'âge dans les cas prévus à l'article L.512-7 du code du travail.

Art. 20 .-Sous réserve des dispositions des articles L. 512-7 et R. 515-4 du code du travail et des articles 4 et 33 du présent règlement, l'assemblée générale, l'assemblée de section (et l'assemblée de chambre) sont valablement constituées dés lors qu'elles sont composées de la majorité des membres en exercice du conseil de prud'hommes, de la section (ou de la chambre). Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée est convoquée dans la huitaine et délibère valablement quel que soit le nombre des membres présents.

Les délibérations doivent être prises à la majorité absolue des membres présents. Si les membres présents ne sont pas en nombre égal pour chaque élément, le ou les plus jeunes membres de l'élément en surnombre ne prennent pas part au vote.

Art. 21 .- Le vote peut avoir lieu à main levée. Le scrutin secret est de droit lorsque la demande en est faite ou lorsqu'il s'agit d'élection ou de discipline ; il doit être précédé d'un appel nominal ; le président dépouille les bulletins, assisté de deux scrutateurs désignés par l'assemblée.

Art. 22. - Outre les cas prévus notamment par les articles L. 511-2, L. 512-3, L. 512-7, R. 512-2, R. 512-3 (R. 512-4), R. 512-8, R. 512-9, R. 512-16 et 515-4 du code du travail, les assemblées du conseil de prud'hommes ne peuvent délibérer que sur des questions intéressant le fonctionnement et les attributions de la juridiction.

Art. 23. - Les assemblées peuvent renvoyer la discussion de tout ou partie des questions inscrites à l'ordre du jour à celui d'une prochaine assemblée et charger, s'il y a lieu, une commission composée d'un nombre égal de conseillers prud'hommes de chaque élément (ou le bureau administratif) d'établir un rapport sur les questions en suspens.

Le président et le vice-président de l'assemblée sont d'office membres de la commission prévue à l'alinéa précédent.

Art. 24. - Le greffier en chef assiste aux assemblées générales, aux assemblées de section (et aux assemblées de chambre) et établit le procès-verbal des délibérations. Il peut désigner sous sa responsabilité un ou plusieurs fonctionnaires du secrétariat-greffe pour le suppléer dans les conditions prévues à l'article R. 512-27 du code du travail.

Le procès-verbal des délibérations de ces assemblées est établi par le greffier en chef sous la responsabilité du président.

III / L'AUDIENCE SOLENNELLE

Une audience solennelle est tenue chaque année dans la première quinzaine du mois de janvier en application de l'article R111-2 (ex art.R.711-2) du code de l'organisation judiciaire.

La date est fixée conjointement par le procureur de la République, le président et le vice-président du conseil de prud'hommes.

Lorsque les chefs de cour assistent à l'audience solennelle, la date est fixée par eux

L'audience solennelle est tenue par le président assisté du vice-président, éventuellement du procureur de la République, et du greffier en chef. Si le procureur de la République décide de siéger, il prend des réquisitions à l'audience.

L'audience est ouverte par le président sortant qui demande au procureur de la République s'il a des réquisitions à formuler, puis il dresse le bilan d'activité de l'année écoulée.
Le président sortant demande ensuite au greffier en chef de donner lecture des résultats de l'assemblée générale au cours de laquelle ont été élus les présidents, vice-présidents et membres de la formation de référé avant de passer ses pouvoirs au Président.

La passation de pouvoirs entre le président sortant et le président a lieu au cours de l'audience solennelle.

A compter de l'audience solennelle l'alternance des présidences s'opère au sein de chaque section et les nouveaux membres désignés pour les référés sont habilités à tenir les audiences

Au cours de l'audience solennelle il n'est pas prévu par les textes en vigueur de donner la parole aux avocats ou aux organisations syndicales. La lecture d'une motion syndicale ou autre n'est pas admise non plus. Il faut s'en tenir exclusivement aux dispositions de l'article R111-2 (ex art.R.711-2) du Code de l'organisation judiciaire.

"**Article R111-2 du code de l'organisation judiciaire**

Une audience solennelle est tenue chaque année pendant la première quinzaine du mois de janvier.

Toutefois, l'audience solennelle est tenue à la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion et dans les tribunaux de grande instance du ressort de cette cour pendant la première quinzaine du mois de février.

Au cours de l'audience solennelle, il est fait un exposé de l'activité de la juridiction durant l'année écoulée.

Dans les cours d'appel, cet exposé peut être précédé d'un discours portant sur un sujet d'actualité ou sur un sujet d'intérêt juridique ou judiciaire".

Procès verbal d'audience solennelle en date du 15 janvier 2010

L'audience solennelle de rentrée judiciaire a été ouverte par Monsieur Jean-François WIEDER, Président sortant, assisté de Madame Josiane LETUR, Vice-Présidente sortante et de Monsieur Claude BASTARD, Greffier en chef. en présence de Monsieur Hervé ROBIN, Procureur de la République.

Monsieur le Procureur de la République a été entendu en ses réquisitions;

Monsieur le Président a dressé le bilan d'activité de Conseil de prud'hommes pour l'année écoulée;

Monsieur le Greffier en chef, a procédé à la lecture du résultat des élections qui se sont déroulées lors de l'assemblée générale et des assemblées de section du 8 janvier 2010, au cours de laquelle ont été élus:

Présidente du conseil de prud'hommes : Mme Josiane LETUR,
Vice-Président du conseil de prud'hommes :M. Jean-François WIEDER ,
Président de la section industrie: M. Jean-Pierre BOUVIER,
Vice-Président de la section industrie: M. Joseph GROMELLE,
Président de la section commerce: M. Jean-Michel LAURENT,
Vice-Président de la section commerce: M. Jean-Pierre DESCOMBES,
Président de la section activités diverses: M. David MARRILLAT
Vice-Présidente de la section activités diverses: Mme Michèle RIERA,
Président de la section encadrement: M. Henri CORDIER,
Vice-Président de la section encadrement: M. Martial REY,
Présidente de la section agriculture: Mme Christiane VUAGNAT,
Vice-Présidente de la section agriculture: Mme Muriel CROS,

Membres de la formation de référé

***Collège salarié**: Monsieur Jean-Michel LAURENT, Madame Josiane LETUR, Monsieur David MARRILLAT, Monsieur Marcelin MICALLEF, Madame Pascale MONNEROT, Monsieur Jean-Yves MUSSIER, Madame Christine NICOUD, Monsieur Jean-Pierre PIOVESAN, Monsieur Martial REY, Monsieur Stéphane SCHEMANN.*

***Collège employeur**: Monsieur Jean-Pierre GALOT, Madame Christiane VUAGNAT, Monsieur Joseph GROMELLE, Monsieur Jean-Pierre DESCOMBES, Monsieur Henri CORDIER, Monsieur Bernard BENOIT,*

Madame Josiane LETUR à déclaré close l'année judiciaire 2009 et ouverte l'année judiciaire 2010. Monsieur Jean-François WIEDER, a donné acte à Monsieur le Procureur de la République de ses réquisitions et a constaté que les formalités de l'article R111-2 (ex art.R711-2) du code de l'organisation judiciaire avaient été remplies.

En foi de quoi le présent procès-verbal a été établi le 15 janvier 2010
LE GREFFIER EN CHEF *LA PRÉSIDENTE*

Section 3

L'ORGANISATION DU TABLEAU DES AUDIENCES

I / ELABORATION DU TABLEAU D'AUDIENCE

Le code du travail prévoit une audience par semaine pour les audiences du bureau de conciliation & d'orientation et pour la formation de référé.

Le décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 a introduit une exception au caractère hebdomadaire de l'audience de conciliation: en l'absence d'affaire inscrite au rôle, il n'y a pas d'audience.

La loi Macron prévoit des bureaux de jugement à 2 conseillers et à 4 conseillers. Il y aura donc un double tableau d'audience de jugement

Art. R1454-8 (ex art.R515-1) du code du travail : *" Les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine , **sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle**. ".*

Elles ne sont pas publiques"

Art. R1455-4 (ex art.R516-32) du code du travail: " *Le règlement intérieur du conseil de prud'hommes fixe les jour et heure habituels des audiences de référé. Une audience est prévue au moins une fois par semaine.*

Lorsque les circonstances l'exigent, le président du conseil de prud'hommes, après avis du vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine".

Pour le **bureau de jugement**, c'est le règlement intérieur du conseil de prud'hommes qui détermine souverainement la périodicité des audiences.

◘ Le tableau des audiences doit être adapté à l'activité de la juridiction.

Dans les petites juridictions, un regroupement de dossiers aux audiences permet de diminuer le nombre d'audiences

Une audience avec un dossier constitue un gâchis de temps pour les conseillers et pour le greffe. Il est préférable d'avoir une audience de bureau de conciliation & d'orientation tous les 15 jours avec 2 ou 3 dossiers.
(Lorsque les justiciables ne viennent pas et ne préviennent pas, les conseillers se déplacent pour rien lorsque l'audience n'a qu'un seul dossier).

Pour les audiences de référé l'on peut appliquer le même principe.

Il arrive que les justiciables, ne se déplacent pas et n'avertissent pas la juridiction (par désintérêt pour leur instance, ou pour obliger l'adversaire à venir pour rien). Ces agissements peuvent conduire le conseil de prud'hommes à faire application de l'article 32-1 du code de procédure civile .

Article 32-1du code de procédure civile

(Décret n° 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 77 Journal Officiel du 29 décembre 2005 en vigueur le 1er mars 2006)

Celui qui agit en justice de manière dilatoire ou abusive peut être condamné à une amende civile d'un maximum de 3 000 Euros, sans préjudice des dommages-intérêts qui seraient réclamés.

L'article 77 n'est applicable qu'aux instances introduites et procédures diligentées après la date d'entrée en vigueur du présent décret. pour les instances antérieures l'amende civile était de 15 à 1500 euros .

Le tableau des audiences découle du tableau de roulement des conseillers. Il est élaboré conjointement par les conseillers des deux collèges.

Il est inutile des prévoir des audiences lorsque les conseillers sont indisponibles en raison de leurs obligations professionnelles ou familiales.

Il est recommandé de ne prévoir aucune audience de bureau de conciliation & d'orientation ou de bureau de jugement pendant les périodes de vacances scolaires (février, printemps Pâques, été, Toussaint et Noël). Les justiciables, les avocats, les conseillers et les greffiers sont peu disponibles pendant ces périodes. Prévoir des audiences pendant ces périodes aura pour conséquence une demande de renvoi, et pire encore l'annulation de l'audience.

En cas de désaccord entre les collèges pour élaborer le tableau d'audience, c'est aux Chefs de la Cour d'appel qu'il revient de fixer ce tableau.

II / AMÉNAGEMENT DES AUDIENCES

Le rôle du bureau de conciliation & d'orientation peut être scindé en deux tranches horaires pour limiter l'attente des justiciables.
Dans de nombreuses juridictions tous les justiciables sont convoqués à la même heure et doivent patienter longuement dans l'enceinte de la juridiction. Cette pratique n'est pas compatible avec un service public de qualité.

III / NOMBRE DE DOSSIERS À CHAQUE AUDIENCE

Le conseil de prud'hommes a la maîtrise totale de ses audiences de bureau de conciliation & d'orientation et de bureau de jugement. Ce sont les conseillers qui fixent souverainement le nombre des dossiers à examiner. Pour la formation de référé, les conseillers fixent également le nombre de dossiers mais il peut s'y ajouter les affaires sur assignation par huissier de justice (Dans la pratique elles ne sont pas nombreuses).

A / Un nombre réduit de dossiers permet d'obtenir un travail de qualité.

- Les conseillers pourront apporter la plus grande attention à un nombre limité de dossiers.
- Pour une audience de bureau de jugement 5 ou 6 dossiers sont amplement suffisants (ce nombre pourra être réduit à 4 pour la section encadrement).
- Une audience peu chargée permettra un délibéré plus rapide et une rédaction plus aisée (une audience surchargée aura pour conséquence de submerger de travail les conseillers et générera du retard).

B / Tous les dossiers doivent être examinés

Les lenteurs actuelles de la justice sont dues pour moitié aux avocats qui ne sont pas prêts en dépit d'un calendrier de procédure qu'ils avaient accepté et sollicitent un renvoi (Lorsqu'un avocat n'est pas prêt son confrère s'associe au renvoi).

Les fonctionnaires des greffes passent une grande partie de leur temps à gérer les renvois: Le travail pour traiter un renvoi (saisie informatique et mise à jour du dossier) représentent le même temps que pour clôturer le dossier. Plusieurs renvois génèrent un gâchis de temps et d'argent.

C / Suppression des renvois

Les renvois systématiquement demandés par des avocats et les délégués syndicaux négligents doivent être refusés. Les conseillers ayant pris leurs dispositions pour assurer l'audience en dépit de leur charge de travail parfois conséquente, les justiciables et les avocats ou délégués syndicaux doivent respecter l'engagement prud'homal des conseillers. Il est inadmissible que les conseillers se déplacent pour une audience dont tous les dossiers sont renvoyés (ou plusieurs d'entre eux).

Il appartient aux conseillers de sanctionner le défaut de diligence du demandeur par une radiation et celui du défendeur par un rejet des pièces non communiquées en temps utile (Cf section 5).

La rigueur sur les renvois conduit tout naturellement les avocats et les délégués syndicaux à respecter les calendriers de procédure fixés par le bureau de conciliation & d'orientation.

Le jugement de radiation notifié directement au justiciable qui précise que son conseil a été négligent aura des conséquences certaines sur le chiffrage des honoraires.

Une anecdote:
Un justiciable téléphone au greffe pour demander les raisons du renvoi. Réponse de l'agent du greffe qui consulte le dossier: "C'est votre avocat qui a demandé le renvoi". Exclamation du justiciable: "Il m'a dit que c'était à cause des lenteurs de la justice"

La pratique qui consiste a enrôler de nombreux dossiers et de prononcer le renvoi de ceux qui n'ont pas été examinés à 18 ou 19 H est scandaleuse à l'égard des justiciables et des avocats qui ont attendu une après midi pour rien. Il est préférable d'opérer une planification rigoureuse des dossiers et de respecter cette planification.

D / Ne jamais surcharger une audience

Les avocats insistent souvent pour obtenir un renvoi en surnombre à une audience au motif qu'il y a toujours des renvois. Une telle pratique est aléatoire et désorganise le travail tant des conseillers que du

greffe. Si aucun dossier n'est renvoyé les conseillers risquent de se trouver avec une audience de 10 dossiers dont il auront du mal à écouter attentivement toutes les plaidoiries).

E / Respecter les délais (d'examen des affaires et des prononcés)

La cour de cassation a eu à préciser que le juge doit veiller au bon déroulement de l'instance dans un délai raisonnable et que la faculté de renvoyer une affaire relève du pouvoir discrétionnaire du juge et non pas de la volonté des avocats.

✦ **Si les parties ont la libre disposition de l'instance, l'office du juge est de veiller au bon déroulement de celle-ci dans un délai raisonnable.**
La faculté d'accepter ou de refuser le renvoi d'une affaire fixée pour être plaidée, relève du pouvoir discrétionnaire du juge, dès lors que les parties ont été mises en mesure d'exercer leur droit à un débat oral.
Au cas où les parties conviennent de ne pas déposer leur dossier, le juge peut procéder à la radiation de l'affaire.
Si les parties considèrent de leur intérêt d'éviter ou de différer une solution judiciaire, elles ont la possibilité de suspendre le cours de l'instance enfermant une demande conjointe de radiation qui s'impose au juge.. (Cour de cassation assemblée plénière 24/11/89 Bull. 89 n°3).

Le Président et le Vice-Président de section doivent veiller à la bonne évacuation des affaires au sein de leur section. A défaut, le Président et le Vice-Président du conseil de prud'hommes peuvent adresser les rappels à l'ordre qui s'imposent.

Pour éviter de froisser les sensibilités il est recommandé de faire signer les courriers de rappel à l'ordre par le président et le vice-président, ainsi chaque conseillers reçoit des instructions comminatoires du représentant qu'il a élu lors de l'assemblée générale.

IV / DATES D'AUDIENCES DE DÉPARTAGE

Elles sont fixées par le juge départiteur en fonction de ses disponibilités (s'agissant du juge d'instance son activité doit s'harmoniser avec les contraintes du tribunal d'instance.

L'affaire est renvoyée devant la même formation qui est présidée par le juge départiteur dans un délai qui est bref :

- **un mois** pour les bureaux de conciliation ou de jugement,
- **quinze jours** pour la formation de référé.

L'article L1454-2 (ex art. L.515-3) du code du travail dispose: " *En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de conciliation, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois.*
Le premier président de la cour d'appel désigne chaque année les juges chargés de ces fonctions, que le ressort du conseil comprenne un ou plusieurs tribunaux d'instance".
L'article L1454-3 (ex art. L.515-3) du code du travail dispose: *"Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il est remplacé dans les limites et selon les modalités déterminées par décret."*
L'article L1454-4 (ex art. L.515-3) du code du travail dispose: " *Si, lors de l'audience de départage, le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge départiteur statue dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.*
L'article R1454-31 (ex art. L.515-3) du code du travail dispose: *"Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents.*
Lorsqu'à l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.
L'article R1454-29 (ex art.R.516.40)du code du travail dispose : " *En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de conciliation ou du bureau de jugement. Cette audience, présidée par le juge départiteur, est tenue dans le mois du renvoi.*
En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi".
L'article R1454-30 (ex art.R.516.40)du code du travail dispose : *"Lorsqu'un conseiller prud'homme ne peut siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller prud'homme de la même assemblée et appartenant, selon le cas, à sa section, à sa chambre ou à la formation de référé.*

Lorsqu'il ne pourvoit pas lui-même à son remplacement, le président ou le vice-président relevant de sa section ou de sa chambre et de son assemblée pourvoit à ce remplacement dans les mêmes conditions.

Le conseiller prud'homme, le président ou le vice-président informe immédiatement le greffe de ce remplacement.

Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller prud'homme de chaque assemblée".

L'article R1454-31 (ex art.R.516.40) du code du travail dispose : *"Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents.*

Lorsqu'à l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier".

L'article R1454-32 (ex art. R 516-44) du code du travail dispose : *" Lorsqu'un renouvellement général des conseils de prud'hommes rend impossible le renvoi d'une affaire ayant fait l'objet d'un partage de voix antérieur à ce renouvellement, cette affaire est reprise, suivant le cas, devant le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé.*

Ces bureaux et formation reprennent l'affaire dans leur composition nouvelle sous la présidence du juge départiteur".

Les délais fixé par le code du travail ne sont pas prescrits à peine de nullité.

Applications jurisprudentielles

✦ L'inobservation de ce délai n'est pas sanctionnée par la nullité de la décision intervenue sous la présidence du juge départiteur (Cass. soc., 6 oct. 1977 : Bull. civ. V, n° 519).

✦ En renvoyant une affaire devant le juge départiteur plus de douze mois après la déclaration de partage de voix, le conseil de prud'hommes ne respecte ni le délai des articles L515-3 et R516-40 du Code du travail ni le délai raisonnable de l'article 6 paragraphe 1 de la convention européenne des droits de l'homme et cette violation d'un principe fondamental de la procédure doit être sanctionnée et rend recevable l'appel nullité pour y remédier (Cour d'appel de Toulouse 4ème chambre 22/08/03 arrêt n°621 BANERAS / GALERIES LAFAYETTE).

✦ La responsabilité de l'État n'est pas engagée lorsque la formation de.départage n'a pas statué dans un délai de 5 mois qui n'est pas excessif. Bien que l'article R. 516-40 du Code du travail, impose que l'audience de départage soit tenue dans le mois du renvoi, aucune sanction de l'inobservation de ce délai n'est prévue. (Cass. 1ère civ., 3 nov. 2004, n° F 03-14,760, F-P, Sté Inter-formation c/ Agent judiciaire du trésor: juris-Data n° 2004-025430).

L'Etat a été condamné pour une durée excessive du délai entre le pv de partage de voix et l'audience du départiteur

Section 4

L'ORGANISATION DU TABLEAU DE ROULEMENT

I / LE TABLEAU DE ROULEMENT EN CONCILIATION ET JUGEMENT

La loi Macron prévoit des bureaux de jugement à 2 conseillers et à 4 conseillers. Il y aura donc un double tableau d'audience de jugement

Selon le règlement intérieur les conseillers établissent le tableau de roulement en assemblée de section.

Art. 7. - **Le tableau de roulement des conseillers prud'hommes pour les audiences de conciliation est établi au début de chaque année, en assemblée de section et par élément. Tous les conseillers prud'hommes siègent sensiblement le même nombre de fois dans l'année**.

Un exemplaire du tableau de roulement est remis ou adressé à chaque conseiller prud'homme.

Si l'un des membres du bureau de conciliation & d'orientation est dans l'impossibilité de siéger, il doit pourvoir sans délai à son remplacement par un autre conseiller prud'homme de la même section et du même élément et en aviser le secrétariat-greffe.

Art. 10. - Les dispositions de l'article 7 sont applicables au tableau de roulement des conseillers prud'hommes pour les audiences du bureau de jugement.

Le tableau doit être établi de manière permettre aux conseillers qui ont tenu un bureau de jugement de délibérer la semaine suivante.

◘ Il est impératif que tous les conseillers remplissent leurs fonctions.

Lorsque deux conseillers se font remplacer pendant plusieurs semaines, la charge de travail devient vite insupportable pour les autres conseillers qui siègent plus souvent et de ce fait ne peuvent plus délibérer.

Tableau de roulement établi par le Président du conseil de prud'hommes

En application de l'article R1423-31 (ex art.R.512-7) du code du travail, le Président du conseil de prud'hommes peut élaborer un tableau de roulement pour assurer le service des audiences de la juridiction lorsque celle-ci connaît des difficultés de fonctionnement.

• Par ordonnance n°0502065 du 6 juin 2005, le Tribunal Administratif de Grenoble a considéré que la décision par laquelle le Président et la Vice-Présidente du conseil de prud'hommes d'Annemasse avaient établi un tableau de roulement des sections dudit conseil de prud'hommes, se rattachaient aux fonctions du service Judiciaire et que la juridiction administrative était manifestement incompétente pour en connaître.

Les remplacements de conseillers par affectations temporaires

L'article L1423-10 (ex art.L.512-11) du code du travail permet d'affecter temporairement un ou plusieurs conseillers d'une section dans une autre lorsqu'elle connaît des difficultés de fonctionnement.
Les affectations temporaires sont prononcées par ordonnance non susceptible de recours.

Article L1423-10 (ex art. L.512-11) du code du travail : *"Lorsque le président du conseil de prud'hommes constate une difficulté provisoire de fonctionnement d'une section, il peut, après avis conforme du vice-président, sous réserve de l'accord des intéressés, affecter temporairement les conseillers prud'hommes d'une section à une autre section pour connaître des litiges relevant de cette dernière. Ces affectations sont prononcées pour une durée de six mois renouvelable deux fois dans les mêmes conditions.*

A défaut de décision du président du conseil de prud'hommes ou lorsque le vice-président a émis un avis négatif, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, peut constater la difficulté de fonctionnement et procéder lui-même, après accord des intéressés, aux affectations temporaires mentionnées au premier alinéa.

Les décisions d'affectation temporaire en cas de difficultés de fonctionnement sont prises par ordonnance non susceptible de recours".

II / LE TABLEAU DE POUR LA FORMATION DE RÉFÉRÉ

C'est au Président que revient la charge d'établir le tableau de roulement pour les référés.

Art. 16. - Un tableau de roulement des conseillers prud'hommes désignés en application de l'article 14 est établi de manière à assurer le service des audiences prévues à l'article 15.

Ce tableau de roulement est établi ... semaines à l'avance par le président du conseil de prud'hommes après avis du vice-président.

Un exemplaire du tableau de roulement est remis ou adressé à chaque conseiller prud'hommes membre de la formation de référé.

Si un conseiller prud'homme désigné pour siéger à l'audience de référé est dans l'impossibilité de siéger, il doit pourvoir sans délai à son remplacement par un autre membre de la formation de référé appartenant au même élément que lui.

◘ **Si les conseillers souhaitent prononcer publiquement les décisions**, il faut prévoir un tableau de roulement ou chaque conseiller siège deux fois de suite en organisant un décalage entre les collèges employeurs et salariés. Ce système permet une mise une délibéré à une semaine ou 15 jours avec un prononcé en audience qui ne nécessite pas de faire venir un conseiller uniquement pour le prononcé.

audience n°1	*Conseiller employeur A*	*Conseiller salarié E*
audience n°2	*Conseiller employeur A*	*Conseiller salarié F*
audience n°3	*Conseiller employeur B*	*Conseiller salarié F*
audience n°4	*Conseiller employeur B*	*Conseiller salarié G*
audience n°5	*Conseiller employeur C*	*Conseiller salarié G*
audience n°6	*Conseiller employeur C*	*Conseiller salarié H*
audience n°7	*Conseiller employeur D*	*Conseiller salarié H*
audience n°8	*Conseiller employeur D*	*Conseiller salarié E*

Il convient d'opérer une modification dans la répartition afin de permettre aux conseillers de sièges tous ensemble (le conseiller A siégeant avec le conseiller G et ainsi de suite).

Si les conseillers usent de la faculté de prononcer les décisions par mise à disposition au greffe, il n'y a pas lieu d'appliquer le schéma développé ci-dessus.

Section 5

LE DÉROULEMENT DES AUDIENCES

I / CONDUITE A TENIR A TOUTES LES AUDIENCES

A / Le port de la médaille

Les conseillers doivent porter dans l'exercice de leurs fonctions **une médaille**.

L'article D1442-25 (ex art R.512-12) du code du travail dispose: *" Les membres du conseil de prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions.*

Cette médaille est en bronze doré pour le président du conseil de prud'hommes et, à l'audience, pour le président du bureau de jugement. Elle est en bronze argenté pour les autres conseillers. D'un module de 65 mm, elle porte à l'avers la mention République française et une tête symbolisant la République, placée de profil, tournée à droite.

La médaille est suspendue à un ruban d'une largeur de 75 mm au moyen d'une attache d'une largeur de 75 mm portant un rameau d'olivier. Ce ruban est divisé dans le sens vertical en deux parties égales, rouge et bleue".

Compte tenu des termes de l'article D1442-25 (ex art R. 512.12) qui figure à la section «organisation et fonctionnement de la juridiction » du Code du travail, le port de la médaille en sautoir est obligatoire pour les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions à l'audience.

Lettre du 2 mars 1983 du ministère de la Justice adressée au vice-président du Conseil de Prud'hommes de Toulouse relative au port de la médaille.

Faisant suite aux correspondances échangées au sujet des difficultés que soulève au Conseil de Prud'hommes de Toulouse le port par les conseillers prud'hommes de la médaille d'audience, j'ai l'honneur de vous faire connaître que le Conseil d'Etat a été appelé à donner son avis sur la portée des dispositions de l'article D1442-25 (ex art R. 512-12) du Code du travail.

La question posée était celle de savoir si, en vertu de l'article précité, le port de la médaille en sautoir, par les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions à l'audience, présente pour les intéressés un caractère obligatoire ou facultatif.

Il ressort de l'avis exprimé à cet égard par la Haute Assemblée qu'aux termes de l'article R. 512.12, 1er alinéa, du Code du travail "les membres du Conseil de Prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions".

Cette disposition procède de la répétition d'un article d'une ordonnance du 12 novembre 1828, reproduit à l'article 57 de la loi du 27 mars 1907 concernant les Conseils de Prud'hommes, et elle a été constamment entendue comme signifiant que la médaille doit être portée à la fois dans les cérémonies publiques et aux audiences. Elle traduit en effet le souci d'assurer aux juges du contrat de travail une manifestation extérieure du pouvoir qu'ils tiennent de leur investiture.

Si la conjonction « soit » deux fois énoncée exprime, selon la grammaire, une alternative, déduire de ce tour de phrase que l'article R. 512.12 ouvre aux conseillers prud'hommes la faculté d'arborer le signe de leurs fonctions dans l'une ou l'autre, à leur choix, des deux circonstances mentionnées audit article aboutirait à priver le texte de portée. S'il a paru nécessaire d'instituer un signe distinctif des fonctions de Conseiller Prud'hommes, l'on voit mal pourquoi un conseiller prud'homme serait, à son gré, dispensé de porter la médaille à l'audience par le seul fait de l'avoir arborée dans une cérémonie publique ou inversement. La disposition en cause est, compte tenu de son objet, manifestement applicable à l'une comme à l'autre des deux circonstances.

Il découle de ce qui précède, que, compte tenu des termes de l'article R. 512.12 qui figure à la section première « organisation et fonctionnement de la juridiction » du chapitre II du titre premier du livre cinquième du Code du travail, le port de la médaille en sautoir est obligatoire pour les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions à l'audience.

EXTRAIT DU MANUEL DES PRUD'HOMMES de 1906 (page 53) (MUZARD ET EBIN, LIBRAIRES)

Section III - Insignes des Prud'hommes

Les membres des Conseils de Prud'hommes portent, dans l'exercice de leurs fonctions, à l'audience ou au dehors, une médaille d'argent suspendue à un ruban noir en sautoir. (Art. 1er, ordonnance royale du 12 novembre 1828).

Dans l'exercice des fonctions, le port de cet insigne est obligatoire comme on va le voir. En 1885, le Ministre du Commerce, qui était alors M. Pierre Legrand, adressait aux Présidents des tribunaux ouvriers une circulaire de laquelle nous détachons le passage suivant:

"J'ai eu l'occasion de constater que tous les Conseils de Prud'hommes ne se conformaient pas aux prescriptions de l'ordonnance royale et que les membres de certains Conseils revêtaient des insignes autres que ceux déterminés en 1828. Je vous prie de me faire connaître si les membres du tribunal que vous présidez portent régulièrement leurs insignes dans l'exercice de leurs fonctions et si ces insignes sont conformes au modèle réglementaire."

Les Présidents de Conseils de Prud'hommes ont, en majeure partie, répondu que dans la pratique on ne portait pas en sautoir la médaille et que les membres de leur tribunal verraient avec plaisir abroger l'ordonnance de 1828.

Le 5 décembre 1885, le successeur de M. Pierre Legrand revenait à la charge. Il adressait aux Présidents de Conseils de Prud'hommes une nouvelle circulaire que nous trouvons dans le Bulletin du Ministère de la Justice et dont voici, d'ailleurs, le texte officiel:

"Monsieur, vous m'avez fait connaître, en réponse à la circulaire ministérielle du 4 mai dernier, que la prescription de l'ordonnance du 12 novembre 1828, concernant le port obligatoire d'insignes, n'était pas strictement observée par les membres du Conseil que vous présidez.

"**Je vous serais obligé de veiller à ce qu'à l'avenir les Conseillers Prud'hommes portent dans l'exécution de leurs fonctions, soit à l'audience, soit au dehors, les insignes réglementaires**."

Lucien DAUTRESME.

Interdiction de porter des badges

Par courrier adressé au président du conseil de prud'hommes de Créteil, le Garde des sceaux a rappelé l'interdiction de porter à l'audience des badges. Le port d'un badge constitue un manquement à l'obligation de réserve des conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions juridictionnelles.

Les décorations officielles (Légion d'Honneur, Ordre National du Mérite, etc.) Peuvent par contre être portées.

OBJET Port du badge « Touche pas à mon pote » par un conseiller prud'homme du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

Votre attention a été appelée par Mme le président du Conseil de Prud'hommes de Créteil sur les difficultés qu'entraîne pour le fonctionnement de cette juridiction le port par certains de ses membres aux audiences du badge "Touche pas à mon pote"

Vous signalez que le refus de siéger opposé alors par d'autres conseillers prud'hommes a rendu nécessaire le report des affaires inscrites à des audiences du mois de juin 1985.

Il vous apparaît qu'un conseiller prud'homme manque à son obligation de réserve en arborant à l'audience un tel insigne et vous proposez d'intervenir en ce sens auprès du président et du vice-président du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que cette proposition rencontre mon agrément.

A cet égard, il conviendrait de rappeler aux responsables du Conseil de Prud'hommes de Créteil qu'un juge, quel qu'il soit' ne peut porter lorsqu'il siège aucun signe distinctif à l'exception de ceux prévus par les textes et que, dans ce cas particulier des conseillers prud'hommes, seule la médaille prévue par l'article R. 512-12 du Code du Travail peut et doit être portée à l'audience.

Les parties peuvent s'exprimer librement à l'audience à condition d'avoir une attitude digne et que les débats aient lieu en français.

L'article 433 du code de procédure civile dispose: " Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil .../...".
Il est fait mention dans la décision du caractère public ou non des débats.

La plaidoirie et les conclusions ne doivent pas contenir de propos portant atteinte à l'honneur de l'adversaire

✦ Dès lors que dans ses moyens de défense lors d'une instance judiciaire, un employeur formule, à l'encontre d'une salariée, et ce sans aucun fondement, des accusations ayant porté atteinte à son honneur, il abuse de son droit de se défendre et l'intéressée doit alors se voir accorder une indemnité réparant le préjudice subi (Cass. soc., 6 /02/02, n° 99-45.236, n° 526 F-D - Jurisprud..Soc.Lamy n°97 p.26).

✦ Les juges du fond ont la faculté d'ordonner la suppression de passages diffamatoires des conclusions et de condamner à réparation (Cass.Soc.13/04/10 n° 09-41136 - Lamy Prud'hommes n°145 - JUILLET 2010).

B / Nécessité d'utiliser la langue française

1°) Lors des débats

✦ **Les débats prud'homaux doivent avoir lieu en langue française**. L'exigence de la compréhension des débats en langue française concerne à la fois les magistrats, les autres parties et leurs défenseurs, ainsi que les tiers assistant aux débats d'une audience publique.
La comparution ne s'entend que par la prise de parole en langue française d'une personne habilitée à représenter ou à assister une partie. (Cour d'appel de Chambéry - Ch.Soc. 16/10/89 - Cah.Prud'homaux n°3 - 1991 p.33).

2°) Les décisions judiciaires doivent impérativement être rédigées en français

✦ **A peine de nullité, tout jugement doit être motivé en langue française**; partant, doit être cassé l'arrêt qui pour faire droit à l'application d'une clause attributive de compétence figurant dans un contrat, reproduit le texte de cette clause écrit dans une langue étrangère sans préciser la signification retenue par la cour d'appel. (Cass. 2ème Civ. 11/01/89 - Bull. 89 - II n°11).

C / La police de l'audience

Le président veille à l'ordre de l'audience (maintien de l'ordre public pendant l'audience). Tout ce qu'il ordonne doit être immédiatement exécuté (art. 438 du code de procédure civile).

Il accorde ou n'accorde pas le droit de répliquer. S'il l'accorde, le défendeur doit toujours avoir le dernier mot. Il peut toujours demander aux parties des explications complémentaires.
✦ Le président n'est pas tenu de redonner la parole à la partie demanderesse après l'intervention de la partie adverse (Cass. Soc. 4.1.95 cah. Pruh. 95 n°7 p.109).

D / Une formation sereine

A toutes les audiences les conseillers doivent montrer une totale cohésion entre eux pendant les plaidoiries. En cas de difficultés, de divergence d'opinion sur la conduite à tenir, il est recommandé de pratiquer une suspension d'audience qui permettra aux conseillers hors la présence du public de mettre à plat leurs divergences.

Anecdote
Un justiciable après la clôture des débats demande aux conseillers quels sont ceux qui sont employeurs et ceux qui sont salariés, rien dans leur attitude , rien dans leurs questions n'avait laissé apparaître leur qualité.

E / S'assurer de la qualité des personnes qui comparaissent

Devant le bureau de conciliation & d'orientation : **Exigence d'un pouvoir écrit y compris pour les avocats**. Le code du travail édictant une exception au principe de l'article 416 du code de procédure civile.

Depuis le décret n °2008-715 du 18 juillet 2008 du, tout mandataire devant le bureau de conciliation & d'orientation même s'il est avocat doit être muni d'un pouvoir écrit

Article R1454-12 du code du travail (Modifié par Décret n °2008-715 du 18 juillet 2008 - art. 3)

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques.

Toutefois, la demande et la citation ne sont pas déclarées caduques si le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. Dans ce cas, le mandat précise qu'en cas d'absence du mandataire le bureau de conciliation pourra déclarer sa demande caduque.

La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître ou être représenté sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

Article R1454-13 du code du travail (Modifié par Décret n °2008-715 du 18 juillet 2008 - art. 4)

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de conciliation applique les dispositions de l'article R. 1454-17, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs prévus à l'article R. 1454-14.

Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, il peut être représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. A défaut, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.

Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance. Cette nouvelle convocation est faite soit par lettre recommandée avec avis de réception du greffe, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur.

Cet acte intervient, à peine de caducité de la demande constatée par le bureau de conciliation, dans les six mois de la décision de ce bureau.

Devant le bureau de jugement ou la formation de référé : Exigence d'un pouvoir écrit sauf pour les avocats et les avoués:

Quiconque entend représenter ou assister une partie doit justifier qu'il en a reçu le mandat ou la mission.
L'avocat ou l'avoué est toutefois dispensé d'en justifier.../.. (art. 416 du code de procédure civile).

✦ Si en vertu des dispositions de l'article R1453-2 (ex art.R.516.5) du code du travail, un salarié ou un membre de l'entreprise peut en matière prud'homale valablement représenter l'employeur, il doit conformément aux prescriptions de l'article 416 du code de procédure civile, justifier qu'il a reçu de l'employeur le mandat ou la mission. La personne qui se présente donc devant le bureau de conciliation doit remettre un pouvoir écrit émanant du représentant légal de la société. A défaut, encourent l'annulation les procès-verbaux de conciliation partielle signés par cette personne, s'agissant d'une irrégularité de fond affectant la validité des actes. (Cass.Soc. 5/3/92 Tables Quinquennales 91/95 des Cahiers Prud'homaux n° 1423 page 157).

Il appartient aux conseillers prud'hommes de s'assurer à l'audience que le mandataire a effectivement reçu un pouvoir.
Le délégué syndical doit produire à la fois un pouvoir écrit de son organisation syndicale attestant qu'il est effectivement délégué syndical et un pouvoir écrit du client qu'il représente (toutefois s'il assiste son client à l'audience le pouvoir d'assistance du client résulte de sa présence à ses côtés).

Le **représentant légal** d'une société ou d'une association:
PDG, Président du Directoire, Directeur général pour une SA
Gérant pour une SARL ou une EURL
Président pour une association
n'a pas à produire de pouvoir puisqu'il est habilité par son statut à représenter la personne morale. **Toutefois, les conseillers peuvent s'assurer que ledit représentant légal a bien la qualité qu'il invoque et à ce titre peuvent demander, un extrait KBIS ou le procès-verbal de l' assemblée générale le désignant es qualités**.

Le pouvoir ne doit pas être rédigé en termes généraux

✦ Un pouvoir, rédigé en termes généraux, et qui ne comporte aucune mention relative à la date de la décision attaquée et à la juridiction qui l'a rendue, ne satisfait pas aux exigences de l'article 984 du code de procédure civile.
Tel est le cas du mandat donné aux fins de représenter les mandants «en toutes démarches judiciaires et légales» qu 'ils pourraient être amenés à accomplir. (Cass. 1ère Civ 23/11/00 - Bull. 00 - I - n° 302).

Anecdote
Devant le bureau de jugement le directeur d'une entreprise de gardiennage propose au demandeur salarié de se présenter le lendemain à l'entreprise qui lui fournirait du travail.
Le bureau de jugement prend acte de cet engagement.
Quelques jours plus tard le salarié se présente au greffe au motif que l'employeur n'a pas tenu ses engagements. Il fait alors une demande en référé visant à obtenir la condamnation de son employeur à une obligation de faire (respecter l'engagement pris devant le bureau de jugement).
A l'audience de référé, le gérant de la SARL comparaît et fait valoir que son directeur n'avait pas qualité.
En l'absence de pouvoir écrit, l'engagement pris par le directeur n'avait aucune valeur juridique.

F / Toujours s'assurer du bien fondé des demandes sur les exceptions de procédure ou les fins de non recevoir

Ne jamais prendre une décision à chaud, ne jamais donner satisfaction à un avocat sans avoir procédé à une suspension d'audience au cours de laquelle sera examinée la demande au regard des textes en vigueur.

Anecdote
Un avocat demande le sursis à statuer sur le fondement du principe «le criminel tient le civil en l'état» défini par l'article 4 du code de procédure pénale.
Vérification faite, il s'agit d'une plainte simple contre X.
Le sursis ne peut intervenir que si l'action pénale est engagée et seule une plainte avec constitution de partie civile ou le réquisitoire introductif du procureur de la république peut mettre en oeuvre l'action publique. Au surplus la plainte doit être dirigée contre le salarié.

G / Exiger des réponses précises

Les conseillers par l'intermédiaire du président d'audience peuvent poser **directement aux justiciables** (et non pas à leur avocat) des questions qui peuvent éclairer les débats.

En cas de non réponse ou de réponse évasive les conseillers doivent exiger une réponse précise dont ils demanderont au greffier de noter la teneur.

2 Anecdotes
■ Le Président demande au PDG d'une société la raison pour laquelle il a licencié son cadre. Réponse du PDG: «sa tête ne me revenait plus». Le motif de la rupture ainsi énoncé a facilité le délibéré des conseillers.

■ L'avocat d'un salarié demande des dommages-intérêts importants. Question du Président au justiciable: Que faites-vous maintenant. Réponse de l'intéressé: «j'ai créé ma propre entreprise et je gagne beaucoup d'argent» L'évaluation du préjudice au delà des six mois de l'article L1235-3 (ex art. L 122-14-4) du code du travail se trouvant du même coup réglée.

H / Ne pas dénaturer les demandes

Les conseillers ne doivent pas modifier les demandes qui leurs sont présentées
■ Le juge saisi d'une demande en paiement d'heures supplémentaires ne peut y substituer une condamnation à des dommages-intérêts (Cass.Soc 23/02/05 n° 02-42.552 P+B Sem. Soc. Lamy n° 1205)**.**

Le conseil de prud'hommes ne peut pas allouer plus que ce qui est demandé

■ Viole l'article 4 du code de procédure civile le conseil de prud'hommes qui alloue à un salarié des sommes de 10.000 F (1.524,49€) pour non conformité du certificat de travail et 10.000 F.(1.524,49€) à titre de dommages-intérêts pour non rectification du certificat de travail, alors qu'il n'était saisi que d'une demande de 1.000 F (152,45€) au titre de l'irrégularité du certificat de travail et qu'il n'appartient pas au juge d'allouer des dommages-intérêts d'office (Cass. Soc. 27.03.96 Bull.96 V n˚ 122).

■ Encourt la cassation le jugement de Conseil de Prud'hommes ayant alloué au demandeur une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile alors que l'intéressé ne s'était borné qu'à réclamer une indemnité de congés payés. (Cass.Soc. 26/02/92 - Cah.Prud'homaux. n˚5 - 1992 - p.76).

I / Ne jamais entériner un accord des parties qui est constitutif d'une fraude à la loi

Il arrive que les avocats demandent au conseil de prud'hommes d'entériner une conciliation totale dans laquelle les salaires ou les heures supplémentaires sont transformées en indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive ou de dommages et intérêts pour échapper aux cotisations sociales.

Les conseillers doivent alors refuser de constater la conciliation totale.

■ Par jugement du 16 mai 2002, le conseil de prud'hommes d'Annemasse a refusé d'entériner une demande illégale:

Date de Saisine : 24 janvier 2002 par comparution volontaire et spontanée à l'audience du bureau de jugement du 24 janvier 2002.

Attendu qu'à l'audience du bureau de jugement du 24 janvier 2002 les parties ont comparu spontanément pour demander au conseil de prud'hommes qu'il rende un jugement donnant, aux sommes versées dans la conciliation totale du 27 septembre 2001, la qualité de dommages intérêts pour échapper aux cotisations URSSAF et de dire et juger que les sommes versées à Monsieur RP ont le caractère de dommages-intérêts.

A l'audience du Bureau de Jugement l'affaire a été appelée. Le mode de comparution des parties est indiqué en première page.

A l'issue des débats, le Conseil de Prud'hommes n'a pas rendu sa décision sur le champ, l'affaire a été mise en délibéré et le prononcé de la décision fixé au 21 mars 2002. Un bulletin rappelant la date du prononcé a été délivré aux parties conformément aux dispositions de l'article R1454-25 (ex art.R.516.29) du Code du Travail.

A cette audience, le Conseil de Prud'hommes a prolongé son délibéré jusqu'au 16 mai 2002.

A cette date, il a rendu la décision suivante :

Vu la demande;

Vu le procès-verbal de conciliation totale du 27 septembre 2001;

Attendu que le bureau de conciliation du 27 septembre 2001 a constaté la conciliation totale libellée en ces termes:

"Le bureau. de conciliation prononce la résolution judiciaire du contrat de travail au tort de la SOCIÉTÉ N.A.P à la date du 27 septembre 2001.

La SOCIÉTÉ N.A.P s'engage envers Monsieur RP:

à lui payer à titre d'indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive la somme de SOIXANTE CINQ MILLE FRANCS à titre de dommages et intérêts. Le paiement est effectué ce jour par la remise d'un chèque à l'audience;

à lui payer le solde des salaires pour la période du 1er septembre au 27 septembre 2001, le solde des congés payés, et à remettre le certificat de travail, bulletin de paie et feuille ASSEDIC avant le 15 octobre 2001.

L'accord intervenu vaut compte arrêté, conformément aux articles 2044 et suivants du code civil et met fin à l'instance entre les parties.

L'intégralité du coût de l'exécution forcée par huissier de justice (y compris les frais de l'article 10 du tarif des huissiers) sera à la charge du débiteur en cas d'inexécution volontaire.

Monsieur RP renonce à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de SOCIÉTÉ N.A.P relatives au contrat de travail.

Les parties se désistent de toutes instances et actions réciproques.

Fait au Conseil de prud hommes le : 27 Septembre 2001".

Pour mettre fin au litige dont était saisi le Conseil de prud'hommes et qui portait sur les demandes suivantes:

- Heures supplémentaires Heures dimanches de juin 2000 à juin 2001: 127,69 Euros (837,60 F.)
- Non respect de l'article 44-4 de la convention collective (7 H de repos par semaine de juin 2000 à avril 2001) : 1 862,32 Euros (12.216,00 F.).

Attendu que Monsieur RP ayant pour conseil Maître A (Avocat) et la SN A-P ayant pour conseil Maître V (Avocat) sont mal fondés pour demander en justice une décision leur permettant d'échapper aux obligations qui leur incombent notamment au regard de la législation sociale;

Attendu que les dispositions relatives au licenciement sont impératives et que la jurisprudence de la Cour de cassation rappelle constamment ces principes:

- Selon l'article 1134 du code civil, les parties peuvent, par leur consentement mutuel, mettre fin à leur convention; selon l'article 2044 du même code, la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître.

Il en résulte que si les parties à un contrat de travail décident d'un commun accord, d'y mettre fin, elles se bornent à organiser les conditions de la cessation de leurs relations de travail, tandis que la transaction consécutive à une rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, a pour objet de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de cette rupture.

Il s'ensuit que la transaction ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive et ne peut porter sur l'imputabilité de cette dernière, laquelle conditionne l'existence de conditions réciproques (Cass. Soc. 16/07/97 Bull. 97 V n° 278).

- La cour d'appel qui a constaté que la lettre de licenciement et la transaction portaient la même date et que le licenciement n'avait pas été notifié dans les formes légales préalablement à la conclusion de la transaction, a décidé à bon droit que cette dernière était nulle (Cass. Soc. 18/5/99 n°2268D - Cah. Soc. Barreau de Paris n°112 p.256).

- Une transaction ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture du contrat de travail devenue définitive par la réception, par le salarié, de la lettre de licenciement dans les formes légales. N'est donc pas valable la transaction signée par le salarié le même jour que la remise en mains propres de sa lettre de licenciement, cette dernière devant être envoyée au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (Cass. Soc. 5/10/99 n°3810 D).

Attendu que le bureau de jugement est lié par la demande; qu'il n'est pas saisi d'une demande d'annulation de la conciliation totale; que celle-ci ne peut donc être annulée ni modifiée; qu'elle doit produire ses effets juridiques au regard de la législation sociale et fiscale en vigueur.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, par jugement public, contradictoire et en premier ressort,

DIT ET JUGE que le bureau de jugement ne peut entériner une demande conjointe de Monsieur RP et de la Société SN A-P visant à se soustraire à leurs obligations légales.

DÉBOUTE LES PARTIES. LAISSE LES DÉPENS A LEUR CHARGE.

II / L' AUDIENCE DU BUREAU DE CONCILIATION & D'ORIENTATION

L'audience du bureau de conciliation & d'orientation constitue la première phase de la procédure prud'homale.

Le bureau de conciliation & d'orientation est composé de deux conseillers et d'un greffier.

Article R1454-7 (ex art R. 515-1) du code du travail: *"Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur. Le règlement particulier de chaque section établit un roulement entre tous les conseillers prud'hommes salariés et employeurs.*

La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ce règlement. Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort.

Exceptionnellement, et dans les cas prévus à l'article L. 1441-38, les deux membres du bureau peuvent être pris parmi les conseillers prud'hommes salariés ou parmi les conseillers prud'hommes employeurs si la section ne se trouve composée que d'un seul collège".

Article R1454-8 (ex art R. 515-1) du code du travail: "*Les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine , **sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle**.*

Elles ne sont pas publiques".

Les conseillers sont toujours assistés d'un greffier à l'audience.

Article R1423-41 (ex art.**R.512-24**) du code du travail : " *Le directeur de greffe tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres. Il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes. **Il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience. Il met en forme les décisions.***

Il est le dépositaire des dossiers des affaires, des minutes et des archives et en assure la conservation. Il délivre les expéditions et les copies.

L'établissement et la délivrance des reproductions de toute pièce conservée dans les services du conseil de prud'hommes ne peuvent être assurés que par lui".

La mission première du bureau de conciliation & d'orientation est de concilier les parties. Il appartient aux conseillers de trouver la juste mesure entre les pratiques suivantes:

- consacrer quelques secondes pour constater la non conciliation et renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement
- passer deux heures à écouter les parties plaider pour constater la non conciliation.

A / Rappel des pouvoirs du bureau de conciliation & d'orientation

Il est impératif de préciser à chaque fois que l'on est en conciliation pour trouver un accord qui mette fin à l'instance. Il convient de dire qu'il s'agit du versement d'une somme d'argent.

anecdote

Au moment de quitter la salle d'audience de conciliation un employeur pose la question "En quoi consiste une conciliation totale?"

Réponse des conseillers: "C'est une somme d'argent versée à titre d'indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive"

Etonnement de l'employeur: "si c'est cela je suis d'accord. **Le bureau de conciliation & d'orientation a entériné une conciliation totale**.

L'employeur était persuadé pendant toute l'audience que la conciliation totale consistait en la réintégration du salarié.

◘ Le bureau de conciliation & d'orientation doit entendre les parties librement
Les parties s'expriment librement. Toutefois, les conseillers doivent freiner les parties lorsque leurs propos ont tendance à envenimer le débat. Dans ce cas le président retire la parole au justiciable excité.

Pour mettre à l'aide les justiciables, il est parfois nécessaire de demander au salarié en quoi consistait son travail et à l'employeur ce qu'il produit ou vend.

◘ Le bureau de conciliation & d'orientation entend les parties sur l'essentiel de leur différend (il ne faut pas dévier vers une plaidoirie). Si une partie s'étend trop longuement, il faut lui rappeler qu'étant en conciliation on essaye de trouver une fin honorable au litige consignée dans un procès-verbal de conciliation totale.

◘ Les parties ont peur d'annoncer une somme pour transiger:
- le demandeur a peur de fixer la barre trop bas (il ne pourra pas augmenter ses prétentions)
- le défendeur a peur de fixer la barre trop haut (il ne pourra pas payer moins cher)

Les conseillers prud'hommes peuvent amorcer la conciliation en proposant une somme. Les parties vont pouvoir émettre une offre par rapport à ce chiffrage.

En aucun cas les conseillers ne peuvent préjuger de l'issue du litige en affirmant "le bureau de jugement ne vous accordera rien" ou bien le bureau de jugement vous condamnera" pour inciter les parties à concilier.
Le bureau de conciliation & d'orientation n'a pas connaissance de l'intégralité des pièces du dossier, ni des argumentations respectives

Le libellé de l'accord dans le procès-verbal revêt une grande importance. Il doit être très précis et ne doit jamais laisser place à une quelconque équivoque.
Il faut rédiger l'accord en ayant présent à l'esprit qu'en cas d'inexécution volontaire, il faudra recourir à l'exécution forcée par huissier de justice et que celui-ci ne pourra faire exécuter que les obligations consignées dans le procès-verbal.

Il convient de noter les points suivants :
1˚) l'identité complète de celui qui s'engage à exécuter une obligation ainsi que l'identité complète du bénéficiaire.
2˚) la nature de l'accord intervenu, c'est-à-dire sur quoi porte la conciliation, s'il s'agit d'une obligation de faire (exemple : remise d'un certificat de travail avec les mentions qui doivent y figurer) ou d'une obligation de payer (la nature de la créance et son montant).
3˚) les modalités d'exécution :
- exécution immédiate à l'audience ou bien dans un délai qui est précisé (avant le --------),
- exécution par la remise en main propre ou bien par envoi postal (préciser le lieu de remise ou de réception).
4˚) la déchéance du terme en cas de paiement fractionné.
5˚) des pénalités de retard en cas d'inexécution à la date fixée (il est fréquent de constater des problèmes d'exécution en matière de conciliation totale).
6˚) la mention de la confidentialité de l'accord (sauf à en donner copie aux autorités administratives, fiscales ou sociales dans le cadre des justifications à leur fournir)
7˚) la mention que tout recours à un huissier de justice pour une exécution forcée est à la charge du débiteur de l'obligation (y compris les frais de l'article 10 et/ou 16-1du barème des huissiers).
8˚) la mention que l'accord vaut compte arrêté conformément aux articles 2044 et suivants du code civil.
9˚) la mention que les parties renoncent à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient.
10˚) la mention de l'extinction de l'instance.

Ne jamais changer la qualification des créances :
- une créance salariale doit être qualifiée "salaire" ou bien "préavis" ou bien "congés payés",
- les dommages-intérêts reçoivent l'appellation "indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive".

Les conseillers ont tendance à inviter les parties à transformer du salaire en indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive pour échapper aux cotisations URSSAF.
Cela constitue une fraude aux droits de l'URSSAF (de plus elle fait reposer le coût de la sécurité sociale sur les "bons" employeurs).
Une telle disposition n'est pas opposable aux tiers (URSSAF, POLE-EMPLOI-ASSEDIC, IMPOTS).

Transformer une créance de salaire en indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive fait courir les risques suivants :
1°) L'URSSAF peut opérer un redressement pour non-versement de cotisations.
2°) En cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, le salarié ne peut plus prétendre à la prise en compte de sa créance au titre de créance salariale super privilégiée ou privilégiée.
3°) Ces périodes travaillées ne seront pas prises en compte pour la retraite.

Anecdotes
■ Un cadre et son employeur conviennent dans le procès-verbal de conciliation totale de fixer un mois de préavis, les deux autres mois étant "basculés" en indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive".
L'ASSEDIC a imposé un délai de carence de 3 mois de préavis avant l' indemnisation au titre du chômage puisque statutairement le cadre avait droit à trois mois de préavis.
■ Une salariée et son employeur conviennent de transformer en indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive une créance de six mois de salaires impayés.
L'employeur dépose le bilan. Le salarié ne peut plus prétendre à la garantie qui s'applique aux créances salariales puisque celle-ci a été transformée en créance indemnitaire.

RG N° F 04/00333 AFFAIRE Michel DOUSSY contre SYNDIMO Audience du 10 Octobre 2004 PAGE 2
procès-verbal de conciliation totale (suite)

ACCORD INTERVENU
La SARL SYNDIMO s'engage envers Monsieur Michel DOUSSY à lui payer :
■ à titre de rappel de PRIME de 13ème mois, la somme brute de 200 € avec délivrance de la feuille de paie correspondante , dans un délai de quinze jours par chèque qui sera expédié par pli recommandé.
■ à titre d'indemnité forfaitaire transactionnelle et définitive la somme nette de TROIS MILLE €.
Le paiement sera effectué en 3 versements par chèque bancaire ou postal qui sera expédié par pli recommandé:
1er versement le 25 octobre 2004 soit 1.000 €,
2ème versement le 25 novembre 2004 soit 1.000 €.
3ème versement le 24 décembre 2004 soit 1.000 €.
Le non respect d'une échéance entraînera déchéance immédiate du terme.
L'accord intervenu vaut compte arrêté, conformément aux articles 2044 et suivants du code civil et met fin à l'instance entre les parties.
Les parties s'engagent à conserver au présent accord son caractère confidentiel et s'interdisent d'en divulguer les termes et d'en communiquer des photocopies sauf à la demande des autorités judiciaires, administratives, fiscales ou sociales, dans le cadre des justifications à leur fournir.
L'intégralité du coût de l'exécution forcée par huissier de justice (y compris les frais de l'article 10 et/ou 16-1 du tarif des huissiers) sera à la charge du débiteur en cas d'inexécution volontaire .
Monsieur Michel DOUSSY renonce à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de SYNDIMO relatives au contrat de travail.
Les parties se désistent de toutes instances et actions réciproques.
Fait au Conseil de prud'hommes le : 10 Octobre 2004 .

◘ Délai de communication de pièces

Entre le bureau de conciliation & d'orientation et le bureau de jugement , un délai de 4 mois minimum est nécessaire pour que les justiciables mettent en état leur dossier. Le délai de communication de pièces doit prévoir **5 semaines** pour le demandeur et **5 semaines** pour le défendeur. Le délai restant avant le bureau de jugement servant aux parties pour un échange complémentaire de pièces ou d'arguments pour finaliser leur dossier.

Un délai plus court aura pour conséquence une demande de renvoi des justiciables qui ne seront pas prêts.

B / Le déroulement de l'audience

Le bureau de conciliation & d'orientation doit dans un premier temps entendre les parties en leurs explications en vue de les concilier.

Les conseillers doivent clairement demander aux parties si elles souhaitent se concilier.

Ce n'est qu'après avoir constaté la non conciliation que les conseillers peuvent examiner le cas échéant les mesures qui peuvent être prises (ordonnance en application de l'article R1454-14 (ex art.R.516-18) du code du travail ou mesure d'instruction - conseiller rapporteur - expert).

Application de l'article R1454-14 (ex art.R.516-18) du code du travail

Aucun texte n'exige que le demandeur précise dans sa demande qu'il va solliciter une ordonnance en application de l'article R1454-14 (ex art.R.516-18 du code du travail.

La convocation doit obligatoirement informer le défendeur que même en son absence il pourra pris une décision exécutoire à titre provisoire.

Article R1452-4 (ex art.R. 516-11) du code du travail : *" Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec avis de réception. Il lui adresse le même jour une copie de cette convocation par lettre simple.*

La convocation indique :

1 ˚Les nom, profession et domicile du demandeur ;

2 ˚Les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ;

3 ˚Les chefs de la demande ;

*4 ˚**Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des éléments fournis par son adversaire**.*

Elle invite le défendeur à se munir de toutes les pièces utiles.

Cette convocation, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 1453-1, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18.

Le bureau de conciliation & d'orientation doit impérativement s'assurer que le défendeur a disposé d'un temps utile, s'il veut prendre une ordonnance:

Si le demandeur forme une demande nouvelle à l'audience du bureau de conciliation & d'orientation, le défendeur en prend connaissance à l'audience mais n'ayant pas avec lui les éléments pour y répondre, **le bureau de conciliation & d'orientation doit alors renvoyer l'affaire à une prochaine audience du bureau de conciliation & d'orientation s'il souhaite faire application des dispositions des articles R1454-14 et R1454-15** (ex art.R. 516-18) du code du travail.

Article R1454-14 (ex art.R. 516-18) du code du travail

Le bureau de conciliation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner:

1 ˚La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;

2 ˚Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :

a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;

b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;

c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;

e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;

3 ˚Toutes mesures d'instruction, même d'office ;

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

Article R1454-15 (ex art.R. 516-18) du code du travail: *"Le montant total des provisions allouées en application du 2 ˚de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.*

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

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

Les pouvoirs du bureau de conciliation & d'orientation sont limitativement énumérés sous peine d'annulation par la Cour d'appel pour excès de pouvoir

■ Les décisions du bureau de conciliation sont susceptibles d'appel immédiat en cas d'excès de pouvoir quel que soit le montant de la demande. (Cass. Soc. 12/06/86 Cah.Prud'homaux n˚8 de 1986 p.130).

■ Il n'entre pas dans les pouvoirs du bureau de conciliation de se prononcer sur la convention collective applicable, de se prononçant sur la nature de la relation contractuelle et sur l'existence et les conditions d'un contrat de travail, ni de déclarer un salarié à l'URSSAF, cette possibilité n'étant pas spécifiée à l'article R1454-14 (ex art. R. 516-18 du code du travail (Ch soc Cour d'appel de Chambéry 22/01/08 07/01404)

■ L'article R1454-14 (ex art.R.516-18) du code du travail qui permet au bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'ordonner le versement de provisions notamment sur les indemnités de préavis, n'est applicable qu'à des sommes dues par l'employeur au salarié. Commet un excès de pouvoir le conseil de prud'hommes qui étend l'application de ce texte à des sommes dues à l'employeur (Soc. 6.5.97 Bull. 97 V n˚166).

■ Encourt la cassation l'arrêt d'appel qui a déclaré irrecevable l'appel de l'entreprise contre une ordonnance du Bureau de conciliation ayant alloué une provision de 5.000 F sur des dommages et intérêts

pour licenciement sans motif réel et sérieux alors que l'article R1454-14 (ex art.R. 516-18) du Code du travail ne permettant d'allouer des provisions que sur les salaires ou sur l'indemnité de préavis, les premiers juges avaient excédé leurs pouvoirs et statué en dehors des prévisions de cet article. (Cass. soc., 29-1-1981: Cah.Prud'homaux 1981.n˚4p.49.)

Les frais de déménagement ne sont pas visés par l'article R1454-14 (ex art.R.516-18) du code du travail

■ Dès lors que l'indemnité destinée au remboursement des frais de déménagement n'est pas comprise dans l'énumération limitative de l'article R1454-14 (ex art.R.516-18), car elle ne constitue pas une prime faisant partie intégrante de la rémunération et saurait être assimilée à un accessoire de salaire pouvant donner lieu à l'octroi d'une provision, il s'ensuit que la décision du bureau de conciliation qui en a ordonné le versement est entachée d'un excès de pouvoir manifeste qui justifie un appel immédiat et son annulation. (Cour Appel Versailles, 5ème Ch., 12-7-1984: Cah.Prud'homaux. n˚5 - 1985 p.89.).

Le bureau de conciliation & d'orientation n'a pas le pouvoir de statuer sur l'application de l'article 47 du code de procédure civile.

■ La décision du bureau de conciliation qui a excédé ses pouvoirs en statuant sur une demande de renvoi formée par application de l'article 47 du code de procédure civile en dehors des prévisions de l'article R1454-14 (ex art.R.516-18) du code du travail est susceptible d'appel immédiat.(Cass.Soc 16/12/98 - Bull. 98 V n˚ 567).

■ L'article R1454-17 (ex art.R 516-20) du Code du Travail permet seulement au bureau de conciliation de renvoyer l'affaire au bureau de jugement de la section à laquelle il appartient. Le bureau de conciliation ayant en l'espèce outrepassé son pouvoir, l'appel est immédiatement recevable (Ch.Soc de la Cour d'appel de Chambéry du 1er juillet 2004 affaire 04/00209).

L'absence de motivation constitue un excès de pouvoir

■ L'article R1454-14 (ex art.R.516-18) du Code du travail ne prévoyant l'allocation d'une provision que lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le Bureau de conciliation ne peut ordonner le versement d'une provision qu'après avoir vérifié qu'il statue dans les limites du texte précité. Dès lors que les juges du Bureau de conciliation se sont bornés à énoncer le montant et la cause de la provision dont ils ordonnaient le versement sans donner aucun motif et après avoir uniquement indiqué ce que le demandeur réclamait, ils ont rendu une décision excédant les pouvoirs que l'article R. 516-18 du Code du travail leur confère, susceptible d'un appel immédiat et qui doit être annulée. (Cour Appel Paris, 18e ch., sec. C, 4-1-1985: Cah.Prud'homaux 1985. N˚5/p90.)

Un condamnation supérieure au montant fixé par l'article R1454-14 (ex art.R.516-18) du code du travail constitue un excès de pouvoir

■ L'appel des décisions du bureau de conciliation est recevable indépendamment de l'appel du jugement sur le fond, lorsque ce bureau, en accordant au salarié une provision sur salaire dépassant la limite prévue à l'article R1454-15 (ex art. R.516-18) du code du travail, a excédé ses pouvoirs (Cass.Soc. 03 octobre 1985 Cah.Prud'homaux 1986 n˚2 p.20).

page 2 de l'ordonnance du : 14 Septembre 2004
R.G. N˚ F 04/00226 Affaire Max DE contre ppp

Date de saisine: 17 Juin 2004
En application de l'article R.516.11 du code du travail, le greffe a convoqué PPP
par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 21 Juin 2004 .
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prises contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
Vu les demandes, vu l'article R.516.18 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment les chèques impayés de juillet et novembre 2003 ;
Les feuilles de paie de juillet, août et septembre 2003 ;
Attendu que la partie défenderesse a été régulièrement convoquée; qu'elle a signé l'accusé de réception le 22 juin 2004; qu'elle n'a pas daigné comparaître ni faire parvenir aucune explication; qu'elle ne justifie pas avoir payé la créance salariale demandée;

Attendu que les conditions de l'article R.516.18 du code du travail sont remplies:
EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE A PPP
de payer à Monsieur Max DE
à titre de salaire 2760,92 € pour la période du 15 septembre au 15 novembre 2003
à titre de congés payés 690,25 €
avec délivrance des feuilles de paie correspondantes à peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard à compter de la notification de la présente ordonnance;
ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du mardi 18 JANVIER 2005 à 14 H 15

Fixation des dates de communication des pièces

En application de l'article R1454-18 (ex art.R. 516-20-1) du code du travail, " *Le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions".*

Il s'agit d'une possibilité qui est laissée à l'appréciation des conseillers. Il est recommandé de fixer des dates dans toutes les instances pour permettre au dossier d'être prêt lorsqu'il sera appelé en bureau de jugement.

S'il s'agit d'un licenciement économique, le bureau de conciliation & d'orientation **doit impérativement** fixer les dates.

III/ L'AUDIENCE DU BUREAU DE JUGEMENT

A / Composition du bureau de jugement

L'article L1423-12 (ex art.L. 515-2)du code du travail dispose: "*Le bureau de jugement se compose d'un* ***nombre égal d'employeurs et de salariés****, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement".*
L'article R1423-35 (ex art.L. 515-2)du code du travail dispose: *"Le bureau de jugement est composé d'au moins deux employeurs et deux salariés".*

La présidence du bureau de jugement est assurée alternativement par le président ou le vice-président de section [ou de chambre].

■ Le Décret n 2009-289 du 13 mars 2009 a modifié l'article R. 1454-24 du code du travail: *"-En l'absence du président ou du vice-président appelé à présider la séance du bureau de jugement, la présidence peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'assemblée à laquelle appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 1423-3 à L. 1423-8 et R. 1423-13.*
« A défaut de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans la même assemblée. S'il y a égalité dans la durée des fonctions, la présidence revient au conseiller le plus âgé. » ;

L'ancien article R515-2 disposait: <<A défaut du président, ou du vice-président **que son tour de rôle appelle à la présidence**, celle-ci peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'élément auquel appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 512-7, R. 512-3, L.512-8. En l'absence de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans le même élément; s'il y a égalité dans la durée des fonctions, au plus âgé.>>

La présence du greffier est rendue indispensable par l'article R1423-41 alinéa 1er (ex art.R.512-24) du code du travail prévoit également la présence du greffier à l'audience: <<*Le directeur de greffe tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres. Il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes.* ***Il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience****. Il met en forme les décisions..*>>.

B / L'étude de dossier avant l'audience

Le décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes définit comme activité indemnisable, l'étude préparatoire d'un dossier, préalable à l'audience de la formation du bureau de jugement, par le président de la formation ou du bureau ou par un conseiller désigné par lui dans la limite d'une heure par audience. (Art. R. 1423-55 et Art. D. 1423-65 du code du travail).

L'arrêt du Conseil d'Etat du 17 mars 2010 a annulé les dispositions du décret qui ne prévoyaient pas de dérogation au nombre d'heures fixées.

C / Police de l'audience

Le président dirige les débats et veille au bon déroulement de l'audience (maintien de l'ordre public pendant l'audience).
Tout ce qu'il ordonne doit être immédiatement exécuté (art. 438 du code de procédure civile).

<<JE DÉCLARE OUVERTE L'AUDIENCE DE BUREAU DE JUGEMENT. VEUILLEZ ÉTEINDRE VOTRE TÉLÉPHONE. MME LA GREFFIÈRE VA PROCÉDER À L'APPEL DES CAUSE. AU COURS D'UNE SUSPENSION D'AUDIENCE NOUS DÉTERMINERONS L'ORDRE DE PASSAGE DES AFFAIRES RETENUES>>.

APRÈS L'APPEL: <<L'AUDIENCE EST SUSPENDUE>>.

◘ Ordre de passage à l'audience

Il est recommandé de faire passer en premier les dossiers les plus simples et ceux pour lesquels les avocats auront la plaidoirie la plus courte.
Cette pratique permet d'éviter l'usage invoqué par les avocats selon lequel le bâtonnier passe le premier, les avocats les plus lointains passent également les premiers puis les plus anciens sur le tableau.

Les justiciables étant égaux, il n'y a lieu de faire passer en premier que ceux qui justifient d'un motif légitime, qu'ils soient avocats ou simples justiciables.

D / Publicité des débats

Les débats sont publics devant le bureau de jugement et devant la formation de référé du conseil de prud'hommes (comme devant les autres juridictions):

L'article 6-1. de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dispose:
"Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice."

L'article 433 du code de procédure civile dispose:
"Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil.
Ce qui est prévu à cet égard en première instance doit être observé en cause d'appel, sauf s'il en est autrement disposé".

L'article 434 du code de procédure civile dispose:
" En matière gracieuse, la demande est examinée en chambre du conseil."

L'article 435 du code de procédure civile dispose:
" Le juge peut décider que les débats auront lieu ou se poursuivront en chambre du conseil s'il doit résulter de leur publicité une atteinte à l'intimité de la vie privée, ou si toutes les parties le demandent, ou s'il survient des désordres de nature à troubler la sérénité de la justice."

L'article. 446 du code de procédure civile dispose:
"Ce qui est prescrit par les articles 432 (alinéa 2), 433, 434, 435 et 444 (alinéa 2) doit être observé à peine de nullité.
Toutefois aucune nullité ne pourra être ultérieurement soulevée pour inobservation de ces dispositions si elle n'a pas été invoquée avant la clôture des débats. La nullité ne peut pas être relevée d'office."

✦ La règle de la publicité des débats ne souffre d'exception que dans les cas prévus par la loi. (1ère Chambre civile 15 juillet 1975 N° de pourvoi : 74-11146).

Il est fait mention dans la décision du caractère public ou non des débats.

Les exceptions à la publicité des débats sont soit obligatoires, soit laissées à l'appréciation du juge:

Exception obligatoire en matière prud'homale:
Lors de la tentative de conciliation devant le devant le bureau de conciliation & d'orientation l'article (1454-9 du nouveau code du travail (ex article R.515.2 dernier alinéa du code du travail) précise que la audience n'est pas publique.

Exceptions appliquées par le juge:
- lorsqu'il doit résulter une atteinte à l'intimité de la vie privée,
- s'il survient des désordres de nature à troubler la sérénité de la justice (article 435 du code de procédure civile).
- si toutes les parties le demandent,

✦Après la clôture des débats, la partie est forclose à invoquer l'irrégularité du déroulement des débats (CPC, art. 446, al.2 Cass. 1ère civ. 22 mai 2002, Gaz. Pal. 19-20 juill. 2002).

✦ La publicité des débats judiciaires est un principe général du droit ; qu'il n'appartient, dès lors, qu'au législateur d'en déterminer, d'en étendre ou d'en restreindre les limites (Conseil d'Etat 04/10/74 contentieux N° 88930).

N'importe qui peut venir assister aux débats à condition de conserver une attitude digne, et de garder le respect dû à la justice. L'assistance dans une salle d'audience ne doit pas donner des signes d'approbation ou de désapprobation, elle ne doit pas troubler les débats.

Devant le bureau de conciliation, les débats ne sont pas publics, sauf lorsque les conseillers doivent prendre une décision juridictionnelle en application des articles R1545-14 et R1454-15 (ex art.R516-18).

Article R1454-15 : Le montant total des provisions allouées en application du 2° de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

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

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

E / Respect du contradictoire

Le code de procédure civile impose aux parties de se faire connaître mutuellement et en temps utile:

- **Les pièces, les documents) qu'elles produisent**
- **Les explications qu'elles développent**
- **L'argumentation juridique sur laquelle elles s'appuient**

Cette communication est impérative pour le demandeur et pour le défendeur et chacun doit disposer du temps nécessaire pour examiner et répondre.
Le code de procédure civile impose aux juges donc aux conseillers prud'hommes de respecter et de faire respecter ce principe.

Art. 15 du code de procédure civile

« les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense ».

Art. 16 du code de procédure civile

« le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction. Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement. Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ».

L'on peut aisément rappeler aux justiciables que les conseillers doivent en toutes circonstances respecter et faire respecter le principe du contradictoire et qu'en conséquence :

- **le non respect des dates de communication par le demandeur sera sanctionné par une radiation,**
- **le non respect des dates par le défendeur sera sanctionné par le rejet des pièces et conclusions. Si les parties préfèrent ne pas plaider sans les pièces et sollicitent le renvoi, les conseillers sanctionneront cette manoeuvre dilatoire par une radiation (Cf infra).**

Avant d'entendre les plaidoiries, il convient de demander aux parties si le dossier est en état et si l'échange des pièces et arguments est correct.

Si l'une des parties soulève une violation du principe du contradictoire, il convient de trancher cette difficulté avant d'entendre les plaidoiries.

Le Président d'audience doit se faire préciser par les parties les dates exactes de communication. Il ne doit pas craindre d'être pointilleux sur le calendrier précis et le mode de communication.
AU DEMANDEUR:
A quelle date avez vous communiqué vous pièces et arguments ?
AU DEFENDEUR:
A quelle date avez vous reçu les pièces du demandeur?
A quelle date avez-vous répondu ?
AU DEMANDEUR
A quelle date avez vous reçu les pièces ?

Certains avocat n'hésitent pas à déclarer qu'ils ont communiqué en temps et heure leurs conclusions alors que l'on constate un retard de plusieurs semaines lorsqu'on leur demande d'indiquer la date précise.

Les conseillers apprécient souverainement le temps utile dont les parties ont pu disposer:
exemple: si le bureau de conciliation & d'orientation a donné à chaque justiciable 6 semaines pour conclure, un décalage de deux jours sur le calendrier fixé par le bureau de conciliation & d'orientation, n'aura pas de conséquence puis que le justiciable aura quand même disposé d'un temps suffisant.

Si le demandeur n'a pas respecté le calendrier fixé par le bureau de conciliation & d'orientation, l'affaire ne pourra pas être retenue, les droits de la défense devant être respectés: Le juge doit en toutes circonstance respecter et faire respecter le principe du contradictoire.

Le défaut de diligence du demandeur sera sanctionné par une radiation (Cf infra)

F / Veiller au bon déroulement de la procédure dans un délai raisonnable.

1˚) Radiation - à la requête des parties - ou si la citation n'est pas régulière

Le conseil de prud'hommes
□ prend acte de la demande de radiation formulée à l'audience par _____;
□ prend acte du retrait de la demande formulé à l'audience par _____;
□ constate que la partie défenderesse n'a pas été régulièrement citée;
PAR CES MOTIFS
Le conseil de prud'hommes, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par mesure d'administration judiciaire, ORDONNE la RADIATION, Dit que l'affaire est retirée du rang des affaires en cours.

2˚) Radiation sanctionnant une demande de renvoi abusive

Le conseil de prud'hommes constate que le dossier n'est pas en état d'être examiné en raison de la demande de renvoi
Attendu que si les parties ont la libre disposition de l'instance, l'office du juge est de veiller au bon déroulement de celle-ci dans un délai raisonnable.
Attendu que la cour de cassation en assemblée plénière dans son arrêt du 24 novembre 1989 - Bull.89 n˚3 - a précisé que la faculté d'accepter ou de refuser le renvoi d'une affaire fixée pour être plaidée, relève du pouvoir discrétionnaire du juge, dès lors que les parties ont été mises en mesure d'exercer leur droit à un débat oral.
□ Attendu que le dossier a déjà fait l'objet d'un renvoi
Qu'il convient de radier l'affaire qui encombre le rôle;
PAR CES MOTIFS Le conseil de prud'hommes, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par mesure d'administration judiciaire, ORDONNE la RADIATION Dit que l'affaire est retirée du rang des affaires en cours.

3˚) Radiation sanctionnant le défaut de diligence du demandeur

Le conseil de prud'hommes constate que l'affaire n'est pas en état d'être examinée en raison de la carence du demandeur qui a communiqué tardivement ses pièces et arguments (conclusions), violant par là même le principe du contradictoire;
Attendu que l'article 15 du code de procédure civile dispose que **"**les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense**"**.
Attendu que les conseillers doivent en toutes circonstances respecter et faire respecter le principe du contradictoire; que non respect de ce principe par le demandeur doit être sanctionné par une radiation; que le non respect de ce principe par le défendeur doit être sanctionné par le rejet des pièces et arguments conformément aux dispositions de l'article 135 du code de procédure civile;
Attendu que le demandeur n'a pas respecté le principe édicté par l'article 15 du code de procédure civile; qu'il doit être sanctionné par une radiation; Qu'il convient de radier l'affaire qui encombre le rôle;
PAR CES MOTIFS Le conseil de prud'hommes, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par mesure d'administration judiciaire,
1˚) constate le manque de diligence du demandeur qui n'a pas communiqué ses pièces et arguments en temps utile;
2˚) prononce la radiation.

4˚) Radiation sanctionnant la manoeuvre dilatoire du défendeur qui a communiqué tardivement et obtient le consentement de l'autre partie pour solliciter le renvoi

Le conseil de prud'hommes constate que l'affaire n'est pas en état d'être examinée en raison de la carence du défendeur qui a communiqué tardivement ses pièces et arguments (conclusions), violant par là même le principe du contradictoire;
Attendu que l'article 15 du code de procédure civile dispose que **"**les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense**"**.
Attendu que les conseillers doivent en toutes circonstances respecter et faire respecter le principe du contradictoire; que non respect de ce principe par le demandeur doit être sanctionné par une radiation; que le non respect de ce principe par le défendeur doit être sanctionné par le rejet des pièces et arguments conformément aux dispositions de l'article 135 du code de procédure civile;
( ) Attendu que le défendeur n'a pas respecté le principe édicté par l'article 15 du code de procédure civile; qu'il doit être sanctionné par le rejet de ses pièces et conclusions, l'affaire étant retenue par le bureau de jugement ;
Attendu que les parties n'ont pas souhaité plaider; Qu'elles souhaitent obtenir un renvoi; Attendu que si les parties ont la libre disposition de l'instance, l'office du juge est de veiller au bon déroulement de celle-ci dans un délai raisonnable.
Attendu que la cour de cassation en assemblée plénière dans son arrêt du 24 novembre 1989 - Bull.89 n˚3 - a précisé que la faculté d'accepter ou de refuser le renvoi d'une affaire fixée pour être plaidée, relève du pouvoir discrétionnaire du juge, dès lors que les parties ont été mises en mesure d'exercer leur droit à un débat oral.

Qu'au cas où les parties conviennent de ne pas déposer leur dossier, le juge peut procéder à la radiation de l'affaire.
Qu'il convient de radier l'affaire qui encombre le rôle;
PAR CES MOTIFS LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ CONFORMÉMENT À LA LOI, STATUANT PAR MESURE D'ADMINISTRATION JUDICIAIRE ,
1°) constate que le défendeur n'a pas communiqué ses pièces et arguments en temps utile ce qui constitue une manoeuvre dilatoire;
2°) constate que les parties n'ont pas souhaité plaider comme elle y ont été invitées
3°) prononce la radiation..

5°) Obligations mises à la charge des parties

Le conseil de prud'hommes
Dit que l'instance pourra être rétablie par simple requête adressée au greffe lorsque le demandeur sera en mesure de justifier qu'il a respecté le principe du contradictoire défini par l'article 15 du code de procédure civile qui dispose: "Les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense".
Dit que l'affaire sera inscrite à l'audience que fixera le président après avoir pris connaissances des justificatifs produits à l'appui de la demande de rétablissement.

Imposer des conclusions écrites après radiation

✦ Bien que la procédure prud'homale soit orale, le juge peut ordonner le dépôt des conclusions écrites pour mettre l'affaire en état d'être jugée et, faute de quoi, constater la péremption de l'instance d'appel. En effet, aux termes de l'article R1452-8 (ex art. R. 516-3) du Code du travail, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile , les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction. Or, le dépôt de conclusions écrites constitue une diligence au sens de l'article R1452-8 (ex art. R. 516-3) du code du travail . (Cass. soc., 11 juin 2002, n° 00-42.654 P+B - Sem.Soc. Lamy n°1081 p.15).

Le retrait du rôle

Les parties ont la possibilité de solliciter le retrait du rôle lorsqu'elles ne sont pas en état de plaider. Il s'agit d'une demande conjointe formée à l'audience par les deux parties comparantes ou représentées.

Article 377 du CPC : "En dehors des cas où la loi le prévoit, l'instance est suspendue par la décision qui sursoit à statuer, radie l'affaire ou ordonne son retrait du rôle".
Article 382 du CPC "Le retrait du rôle est ordonné lorsque toutes les parties en font la demande écrite et motivée".

DEROULEMENT DES DEBATS

Le demandeur s'exprime en premier et ne doit pas être interrompu.
Le Président peut limiter la plaidoirie à 20 minutes.
avant de donner la parole au défendeur, le Président peut poser des questions au demandeur sur les points qui méritent d'être éclairés.

Le défendeur s'exprime en second et ne doit pas être interrompu. Il dispose d'un temps de parole identique à celui du demandeur.

A l'issue des plaidoiries le Président ou les conseillers peuvent se faire préciser par les justiciables eux-mêmes les points qui leur paraissent obscurs.

● **Le Président peut exiger que ce soit le justiciable et non son avocat qui réponde. Le Président doit exiger des réponses précises en demandant une réponse par oui ou par non.**

● **Lorsque le déroulement des faits n'est pas clairement établi, il est possible de demander au demandeur s'il conteste ce qui a été énoncé.**

● **Lorsque des créances sont en examen, le Président peut demander à l'employeur s'il reconnaît devoir la somme demandée. Si le justiciable reconnaît devoir la somme, cette reconnaissance sera consignée sur les notes d'audience par le greffier et les conseillers pourront invoquer cette déclaration pour motiver leur jugement.**

Le Président peut également demander à l'employeur s'il s'engage à la payer. Dans ce cas le greffier prendra note de cet engagement et le jugement donnera acte au demandeur de ce que le défendeur s'engage à payer une somme ou à délivrer un document. Ce donner acte sera accompagné d'une condamnation en tant que de besoin.

Après avoir recueilli les explications des parties sur les questions qui sont posées, le Président

doit impérativement donner la parole au défendeur avant de clore les débats.

LA PLUPART DU TEMPS, L'AVOCAT DÉCLARE QU'IL N'A RIEN À AJOUTER. PAR CONTRE SI LE PRÉSIDENT NE LUI REDONNE PAS LA PAROLE IL OBJECTERA UNE VIOLATION DES DISPOSITIONS DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE .

IV/ L'AUDIENCE DE LA FORMATION DE RÉFÉRÉ

Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé.

Article R1455-1 (ex art.R 515-4) du code du travail : " *Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé commune à l'ensemble des sections de ce conseil. Cette formation est composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur".*

Article R1455-2 (ex art.R 515-4) du code du travail : "*L'Assemblée générale du conseil de prud'hommes désigne chaque année, selon les dispositions des articles L. 1423-3, L. 1423-5, R. 1423-11 et R. 1423-12, les conseillers prud'hommes employeurs et les conseillers prud'hommes salariés appelés à tenir les audiences de référé.*

Le nombre des conseillers ainsi désignés doit être suffisant pour assurer, selon un roulement établi par le règlement intérieur du conseil de prud'hommes, le service des audiences de référé.

En cas de création d'un conseil de prud'hommes, les désignations mentionnées au premier alinéa interviennent dans un délai de trois mois à compter de l'installation du conseil. Jusqu'à ces désignations, la formation de référé du conseil de prud'hommes est composée du président et du vice-président ainsi que du conseiller que ceux-ci désignent au sein de leur collège respectif".

Article R1455-3 (ex art.R 515-4) du code du travail : " *La présidence des audiences de référé est assurée alternativement par un conseiller prud'homme employeur et par un conseiller prud'homme salarié dans les conditions fixées par le règlement intérieur".*

Formation paritaire :
L'article L1423-13 (ex art. L. 515.2) du code du travail pose le principe de la parité pour les audiences de référé. La formation se compose d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié.

La présidence des audiences de référé est assurée alternativement par un conseiller prud'homme employeur et par un conseiller prud'homme salarié.

Les conseillers sont toujours assistés d'un greffier à l'audience.

La procédure en référé est régie par les articles R1455-5 (ex art.R.516.30) à R1455-11 (ex art.R.516.35) du code du travail, et par les articles 484, 486, 488 à 492 du code de procédure civile. L'article R1455-9 renvoyant aux articles R1452-1 (ex art.R.516.8) à R1452-4 (ex art.R516.11) du code du travail.

Article R1455-5 (ex art.R516-30) du code du travail

- Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Article R1455-6 (ex art.R516-31) du code du travail

- La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Article R1455-7 (ex art.R516-31) du code du travail

- Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Article R1455-9 (ex art.R516-32) du code du travail

- La demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1.

Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, une copie de l'assignation est remise au greffe, au plus tard la veille de l'audience.

Lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1, les dispositions des articles R. 1452-2 à R. 1452-4 sont applicables.

Article R1455-4 (ex art.R516-32) du code du travail

- Le règlement intérieur du conseil de prud'hommes fixe les jour et heure habituels des audiences de référé. Une audience est prévue au moins une fois par semaine.

Lorsque les circonstances l'exigent, le président du conseil de prud'hommes, après avis du vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine.

Article R1455-10 (ex art.R516-33) du code du travail

- Les articles 484, 486 et 488 à 492 du code de procédure civile sont applicables au référé prud'homal.

Article R1455-8 (ex art.R516-33) du code du travail

- S'il lui apparaît que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs, et lorsque cette demande présente une particulière urgence, la formation de référé peut, dans les conditions suivantes, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :

1˚ L'accord de toutes les parties est nécessaire;

2˚ La formation de référé doit avoir procédé à une tentative de conciliation en audience non publique et selon les règles fixées par l'article R. 1454-10.

La notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionnant la date de l'audience du bureau de jugement vaut citation en justice.

Article R1455-11 (ex art.R516-34 et R516-35) du code du travail

- Le délai d'appel est de quinze jours.

L'appel est formé, instruit et jugé conformément aux articles R. 1461-1 et R. 1461-2.

Ne laisser plaider que sur ce qui relève du domaine des référés et inviter les justiciables à saisir le juge du fond si leur demandes échappent à la compétence des référés.

◘ Affaires inscrites à bref délai

Les affaires sont inscrites dans un délai de 2 à trois semaines en audience de référé. Il arrive que le dossier ne soit pas en état d'être examiné notamment lorsque qu'il s'agit d'un décompte de commissions ou de congés payés sur lequel les parties ne tombent pas d'accord.

Pour éviter aux conseillers prud'hommes qui tiennent l'audience d'écouter des explications interminables sur le calcul que chaque partie tente de réaliser à l'audience, il est recommandé de renvoyer l'affaire à 15 jours en ordonnant au demandeur de produire un décompte précis des commissions dont il réclame le paiement afin que l'employeur puisse pointer tous les éléments de la liste dans sa comptabilité.

Certains conseillers font tous les calculs avec les justiciables et allongent inutilement le durée des audiences. Un conseiller prud'homme spécialiste de ce comportement tenait une audience de référé de 14 h à 18 h pour examiner trois dossiers seulement alors que 15 minutes par dossier de référé sont amplement suffisantes.

◘ A l'audience suivante la formation de référé disposera des éléments précis pour pouvoir prendre une décision rapide sur les points non contestables

◘ Si le demandeur ne produit aucun décompte en temps utile, il sera purement et simplement débouté.

RG N R 03/00031 ordonnance de référé du 17 Avril 2003

Par Ordonnance contradictoire, en dernier ressort du 3 avril 2003 qui reprend le détail de la procédure, le conseil de prud'hommes a ordonné le renvoi à l'audience du jeudi 17 avril 2003 à 9 h 15 pour permettre aux parties d'accomplir les diligences suivantes:

pour Monsieur R 1˚) s'assurer auprès de la POSTE de l'acheminement effectif des trois plis recommandés dont il produit les preuves de dépôt (courriers que Monsieur A prétend ne pas avoir reçu),

2˚) produire la copie du contenu des 3 courriers recommandés,

3˚) se procurer auprès de la SÉCURITÉ SOCIALE le duplicata des arrêts maladie,

4˚) produire un décompte précis des salaires demandés dont une copie sera adressée à Monsieur A avant l'audience;

pour Monsieur A

1˚) comparaître en personne à l'audience du 17 avril pour permettre aux conseillers de l'entendre
2˚) venir avec les justificatifs de paiement".
Le Greffe a notifié la décision aux parties le jour même.../...
Les parties ont été convoquées pour l'audience de référé du 17 avril 2003 avec émargement des parties. Attendu que la partie demanderesse fait valoir qu'elle maintient l'intégralité de ses prétentions n'ayant pas obtenu ce qui fait l'objet de la présente instance.
Attendu que la partie défenderesse n'a pas reçu les documents pré-cités produits à l'audience de ce jour et qui ont été envoyés au défendeur par lettre recommandée avec accusé de réception le mardi 15 avril 2003
Attendu qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé que la partie défenderesse soulève à juste titre une contestation sérieuse sur la qualification de la rupture du contrat.
EN CONSÉQUENCE
Le Conseil de Prud'hommes après en avoir délibéré conformément à la loi, par Ordonnance de Référé, Publique, contradictoire, en dernier ressort,
DIT qu'il n'y pas lieu à référé.
DEBOUTE M. A de sa demande en référé.
RENVOIE les parties à se pourvoir, si elles le souhaitent, devant le juge du fond en déposant une demande devant le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes.

✦ Si le défendeur refuse de produire les chiffres demandés, il sera condamné sur la base des réclamations du demandeur.

✦ Si le calcul ne peut être arrêté à un montant précis, la formation de référé peut ordonner le paiement sur la fraction non contestable (3/4 ou 4/5) et renvoyer à se pourvoir devant le juge du fond pour le surplus. Le bureau de jugement arrêtera les comptes au centime près.

◘ Utiliser le donner acte

Lorsque l'employeur vient à l'audience avec les documents demandés et un chèque, ou bien s'engage à payer ou à délivrer un document, il suffit de prendre acte de la remise ou de l'engagement.

La décision de donner acte doit automatiquement être assortie d'une condamnation en tant que de besoin pour éviter toute difficulté d'exécution lorsque le défendeur remet un chèque sans provision.

EXEMPLE:
Par ordonnance du 5 /9/02 RG 02/079 le conseil de prud'hommes d'Annemasse a rendu la décision suivante:
Attendu que Monsieur PG maintient l'intégralité de ses prétentions n'ayant pas obtenu ce qui fait l'objet de la présente instance;,
Attendu que S P fait valoir qu'elle a fait un virement bancaire de 2000 euros en date du 20 août 2002 et produit la photocopie de l'ordre de virement;
Attendu qu'il convient de prendre acte de la remise à l'audience de la copie de l'ordre de virement;
EN CONSEQUENCE
Le Conseil de Prud'hommes après en avoir délibéré conformément à la loi, par Ordonnance de Référé contradictoire en dernier ressort
DONNE ACTE à Monsieur PG de ce que S P
lui a remis à l'audience la copie de l'ordre de virement de 2000 euros en date du 20 août 2002;
L'y condamne en tant que de besoin;
MET les dépens à la charge de SP .

Il s'est avéré quelques jours plus tard que l'avocat du défendeur avait produit la photocopie d'un ordre de virement qui n'avait jamais été enregistré par la banque (donc un faux)
La formation de référé aurait dû prononcer la décision suivante:
DONNE ACTE à MPG de ce que la SP reconnaît lui devoir 2000 euros à titre de salaire et produit la copie d'un ordre de virement.
Condamne en tant que de besoin la SP à payer à MPG ladite somme.

Au début de la plaidoirie du demandeur le Président peut lui demander de rappeler les chefs de demandes. Il peut à cet instant demander au défendeur s'il y a des chefs de demande sur lesquels il est d'accord: s'il déclare "j'ai apporté le chèque du montant du salaire demandé", il n'est pas nécessaire d'écouter une plaidoirie devenue inutile.

RG N R 03/00021 ordonnance de référé du 13 Mars 2003
L'affaire a été enrôlée à l'audience de référé du 13 mars 2003 ;
A l'audience de ce jour l'affaire a été appelée. Le mode de comparution des parties est reproduit en première page;
Attendu que Monsieur Stéphane VVVVV maintient l'intégralité de ses prétentions n'ayant pas obtenu ce qui fait l'objet de la présente instance;
Il demande 9 jours de congés payés et s'engage à rembourser les 5 euros qu'il a pris dans la caisse près en avoir

fait la demande;
Attendu que Mademoiselle Jennifer CCC demande la restitution des sommes prélevées dans la caisse: 3,5 euros et 5 euros et demande le remboursement des communications téléphoniques passées par Monsieur VVVVV à des fins personnelles:
Attendu que Mademoiselle Jennifer CCC remet à l'audience Le certificat de travail pour la période du 20/08/01 au 25/12/02;
Attendu que Mademoiselle Jennifer CCC s'engage à délivrer l'attestation assédic dans un délai de 8 jours par lettre recommandée avec accusé de réception et s'engage à délivrer un duplicata du bulletin de paie d'octobre 2002;
Attendu que Mademoiselle Jennifer CCC s'engage à payer une indemnité de 9 jours de congés payés dans un délai de 8 jours;
Attendu que Monsieur Stéphane VVVVV s'engage à rembourser la somme de 5 euros;
Attendu qu'il convient de prendre acte de la remise faite à l'audience et des engagements pris;
Attendu qu'il convient de renvoyer devant le juge du fond pour la demande de remboursement des communications téléphoniques, cette demande n'étant ni chiffrée ni justifiée par un relevé téléphonique détaillé;
EN CONSEQUENCE
Le Conseil de Prud'hommes après en avoir délibéré conformément à la loi, par Ordonnance de Référé contradictoire en dernier ressort
DONNE ACTE à Monsieur Stéphane WWWde ce que Mademoiselle Jennifer CCC
1˚) remet à l'audience Le certificat de travail pour la période du 20/08/01 au 25/12/02;
2˚) s'engage à délivrer l'attestation assédic dans un délai de 8 jours par lettre recommandée avec accusé de réception
3˚) s'engage à délivrer un duplicata du bulletin de paie d'octobre 2002 dans le même délai;
4˚) s'engage à payer une indemnité de 9 jours de congés payés dans un délai de 8 jours;
L'y condamne en tant que de besoin;
DONNE ACTE à Mademoiselle Jennifer CCC de ce que Monsieur Stéphane VVVV
1˚) s'engage à lui rembourser 5 euros
L'y condamne en tant que de besoin;
RENVOIE les parties à se pourvoir devant le juge du fond pour le surplus des demandes; MET les dépens à la charge de Mademoiselle Jennifer CCC .

◘ Eviter l'application du "référé passerelle"

L'article R1455-8 (ex art.R.516.33) du code du travail permet à la formation de référé de se transformer en bureau de conciliation en audience non publique et de renvoyer l'affaire directement en bureau de jugement, lorsque la demande excède les pouvoirs de la formation de référé, présente une particulière urgence et recueille l'accord des parties.

Ce "référé passerelle" a été instauré pour pallier le mauvais fonctionnement des conseils de prud'hommes des grandes villes. Mais dans la majorité des juridictions, les affaires sont inscrites en audience de conciliation dans un délai qui est bref.

Cette pratique désorganise totalement le déroulement de l'audience de référé:

- Il faut suspendre l'audience, emmener les conseillers, le greffier et les justiciables dans un autre local pour la tentative de conciliation à huis clos
- pendant la 1/2 heure nécessaire à cette opération, les justiciables attendent
- le greffier est obligé de retirer tous les dossiers de la salle d'audience de référé

✦ Viole l'article R1455-8 (ex art.R.516-33) du code du travail le bureau des référés du conseil de prud'hommes qui, après avoir relevé l'existence d'une contestation sérieuse et constaté l'urgence, renvoie les parties devant le bureau de jugement, alors qu'il ne résulte ni des mentions des juges du fond ni d'aucune pièce de la procédure que les parties aient donné leur accord pour que l'affaire soit renvoyée par la formation de référé devant le bureau de jugement. (Cass.Soc 21/02/90 - Bull. 90 - V - n˚ 83).

Article R1455-8 (ex art.R516-33) du code du travail: *" S'il lui apparaît que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs, et lorsque cette demande présente une particulière urgence, la formation de référé peut, dans les conditions suivantes, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :*
1 ˚L'accord de toutes les parties est nécessaire ;
2 ˚La formation de référé doit avoir procédé à une tentative de conciliation en audience non publique et selon les règles fixées par l'article R. 1454-10.
La notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionnant la date de l'audience du bureau de jugement vaut citation en justice".

◘ Ne pas s'éterniser sur les dossiers dont l'employeur est en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire

Si le défendeur est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire , il ne faut pas laisser plaider les justiciables, la demande étant irrecevable en référé, la demande relevant de la compétence exclusive

du bureau de jugement (**article L625-5 du code de commerce** - ex Art. L. 621-128 - ancien article 126 de la loi n° 85.98 du 25/01/85).

Il faut inviter les justiciables à produire leurs créances entre les mains du mandataire et en cas de refus de saisir le bureau de jugement **.**

Ordonnance d'incompétence en référé

(Article L625-5 du code de commerce (ex Art. L. 621-128) - ancien article 126 de la loi n° 85.98 du 25/01/85)

Attendu que la partie défenderesse a fait l'objet □ d'une mise en redressement judiciaire

□ d'une mise en liquidation judiciaire

par jugement du Tribunal de _____ statuant en matière commerciale en date du _____.

Attendu que le litige concerne le paiement d'une créance; que l'article L625-5 du code de commerce (ex Art. L. 621-128) dispose: *"Les litiges soumis au conseil de prud'hommes en application des articles L. 625-1 et L. 625-4 sont portés directement devant le bureau de jugement."*.

Attendu que la formation de référé ne peut que se déclarer incompétente pour statuer sur les demandes formées par la partie demanderesse et la renvoyer à produire ses créances entre les mains : ☐ du mandataire de justice, ☐ du liquidateur judiciaire,

et de porter, le cas échéant, le litige directement devant le bureau de Jugement.

EN CONSÉQUENCE

La formation de référé, après en avoir délibéré, statuant conformément à la loi statuant publiquement,

☐ par ordonnance _____contradictoire :

☐ en _____ ressort :

☐ par défaut

Vu les articles R1455-5 et suivants (ex art. R.516.30 et suivants) du code du travail et L625-5 du code de commerce,

Se déclare incompétente et renvoie la partie demanderesse à produire ses créances entre les mains

[ ] du mandataire de justice

[ ] du liquidateur judiciaire,

et le cas échéant, à déposer une demande directement devant le bureau de jugement.

Précisions:

- La formation de référé est compétente à l'égard d'un liquidateur pour la délivrance de documents, la compétence exclusive du bureau de jugement étant édictée uniquement pour les créances.

- Pendant le REDRESSEMENT JUDICIAIRE , une procédure peut être dirigée contre l'administrateur et l'entreprise pour les créances postérieures au redressement judiciaire.

◘ Toujours assortir la délivrance de documents d'une astreinte.

L'astreinte en matière civile est définie par la loi N° 91.650 du 9 juillet 1991 (applicable au 1.01.93) qui dispose:

Article 33 : "Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision. Le juge de l'exécution peut assortir d'une astreinte une décision rendue par un autre juge si les circonstances en font apparaître la nécessité."

Article 34 : "L'astreinte est indépendante des dommages-intérêts. L'astreinte est provisoire ou définitive. L'astreinte doit être considérée comme provisoire, à moins que le juge n'ait précisé son caractère définitif. Une astreinte définitive ne peut être ordonnée qu'après le prononcé d'une astreinte provisoire et pour une durée que le juge détermine."

Article 35 : "L'astreinte, même définitive, est liquidée par le juge de l'exécution sauf si le juge qui l'a ordonnée reste saisi de l'affaire ou s'en est expressément réservé le pouvoir."

Le conseil de prud'hommes doit se réserver la liquidation de l'astreinte

Il est recommandé de se réserver la liquidation de l'astreinte pour éviter au demandeur d'avoir à saisir le juge de l'exécution pour le faire.
(La saisine du Juge de l'exécution se fait par assignation d'huissier alors que la saisine du conseil de prud'hommes est entièrement gratuite).

V / LES AUDIENCES DE DEPARTAGE

En application des articles **L1454-2 (ex art. L.515-3) L1454-3 (ex art. L.515-3) L1454-4 (ex art. L.515-3) R1454-31 (ex art. L.515-3) R1454-29 (ex art.R.516.40) R1454-30 (ex art.R.516.40) R1454-31 (ex art.R.516.40)** du code du travail , l'audience de départage est composée de la **même formation de référé**. La formation est présidée par le juge départiteur. (***Cf supra p30***)

Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller prud'homme du même élément et appartenant, selon le cas, à sa section, à sa chambre ou à la formation de référé.
Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller

prud'homme de chaque élément.

Si, lors de l'audience de départage, la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur, à l'issue des débats, statue seul quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, après avoir recueilli l'avis des conseillers présents.

✦L'audience de plaidoirie est reprise, les parties développent à nouveau toute leur argumentation.

✦Seuls les éléments abordés à l'audience de départage pourront être retenus.

Section 6

LE DÉROULEMENT DES DÉLIBÉRÉS

I / FIXATION DES DATES

A / Mise en délibéré systématique

Le prononcé sur le siège est à proscrire. Il ne permet pas aux conseillers de prendre le recul nécessaire pour rendre une justice de qualité. Par ailleurs le jugement ne peut produire ses effets qu'après notification. S'il y a urgence, le prononcé peut être fixé à une ou deux semaines.

Mise en délibéré
Si le jugement n'est pas rendu sur le champ, le Président indique que l'affaire est mise en délibéré et indique la date du prononcé en précisant si le prononcé sera fait **en audience publique** ou **par mise à disposition au greffe**.

L'article R1454-25 (ex art.R 516-29) du code du travail dispose: "***A l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier".***

L'article 450 du code de procédure civile dispose: " *Si le jugement ne peut être prononcé sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.*
Il peut toutefois aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764."

Depuis le 1er mars 2006 : l'article 450 du code de procédure civile est complété par " S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tout moyen. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue (décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 43) .

Le code de procédure civile ne fixe aucun délai pour la durée du délibéré

Les affaires doivent être mises en délibéré dans un délai qui ne saurait excéder 2 mois, étant entendu que le jour du prononcé, le jugement doit être dactylographié et signé.

Dépêche de Messieurs les chefs de la cour d'appel de Chambéry du 30/01/98

"Nous avons l'honneur de vous faire connaître que nous avons été saisis par le greffier en chef de votre juridiction de difficultés rencontrées par le greffe en ce qui concerne la rédaction du dispositif des jugements. Selon ce qui nous est indiqué un certain nombre de décisions sont prononcées, après délibéré, à partir d'un dispositif rédigé au brouillon et, la mise en forme n'intervenant que postérieurement, il arrive que lorsque le jugement est donné à dactylographier le dispositif du brouillon ne soit pas identique à ce qui a déjà été prononcé, d'où l'obligation pour le greffe d'effectuer des vérifications et le risque de laisser passer une modification qui porterait atteinte au caractère authentique du jugement.

Il nous apparaît que si tel est bien le cas, cette pratique est à proscrire comme contraire aux dispositions du code de procédure civile : le principe est qu'un jugement ne peut être rendu qu'à partir d'une minute dactylographiée et signée du président et du greffier. A tout le moins, si la décision n'a pu être dactylographiée avant d'être prononcée il est indispensable qu'elle ait été entièrement rédigée conformément au résultat du délibéré.

Il convient d'être conscient qu'en fait il ne sert à rien de prononcer une décision qui n'a pas encore été dactylographiée et signée : la partie gagnante connaîtra ce qui a été jugé mais ne pouvant par définition disposer d'une copie revêtue de la formule exécutoire, elle ne pourra pas faire exécuter. Mieux vaut fixer une durée de délibéré plus longue de façon à permettre d'abord la rédaction au brouillon du jugement par le conseiller, puis la dactylographie de la décision par le greffe, avant que celle-ci ne soit rendue, signée du président et du greffier."

Le jugement doit être prêt le jour du prononcé

L'article 452 alinéa 2 du code de procédure civile dispose que le prononcé du jugement peut se limiter à la lecture du dispositif, ce qui signifie que le **texte intégral du jugement doit exister.**

Pour les jugements **prononcés par mise à disposition**, le code de procédure civile et la circulaire du 17 décembre 2004 imposent que la minute soit signée par le Président et par le greffier en charge des opérations de prononcé et qu'une copie puisse être consultée par les justiciables le jour du prononcé.

B / Délibéré rapide

La délibération des conseillers doit se dérouler juste après l'audience pour les dossiers les plus faciles et dans un délai maximum d'une semaine pour les autres. La rédaction (la motivation) doit être faite dans les jours suivant la délibération des conseillers.

Un délibéré rapide permet aux conseillers de travailler plus vite: ils conservent le bénéfice de l'oralité des débats. Ils ont encore en mémoire les arguments développés lors des plaidoiries et n'ont pas besoin de relire l'intégralité du dossier.

Constat
Dans certains conseil de prud'hommes les délibérés peuvent durer six mois en raison de la carence des conseillers. Les prolongations de délibérés étant courantes.

II / LE RÔLE DE CHAQUE CONSEILLER

L'article 447 du code de procédure civile prévoit "**qu'il appartient aux juges devant lesquels l'affaire a été débattue d 'en délibérer. Ils doivent être en nombre au moins égal à celui que prescrivent les règles relatives à l'organisation judiciaire**".

Devant le conseil de prud'hommes ce nombre est minimum de 4 conseillers.

Le délibéré est secret. La position prise par un conseiller ne doit pas ressortir de la délibération. Les décisions sont prises à la majorité ou à l'unanimité sans que personne ne sache ce qui s'est réellement passé.

La feuille de délibéré retrace le résultat obtenu mais en aucune façon le déroulement des délibérations.

✦ Sont nuls les jugements précisant quels sont les membres du conseil qui ont constitué la majorité ou la minorité (Soc.03/5/73. BULL.V.N°276,p.247).
✦ Viole l'article 448 du nouveau code de procédure civile selon lequel les délibérations des juges sont secrètes, la décision du conseil de prud'hommes dans laquelle il apparaît que l'un des conseillers a mentionné sur la cote du dossier et en dessous du texte du jugement : « Je suis en désaccord avec le jugement rendu ». (Cass. Soc. 09/10/97 Bull. 97 V n° 305).

L'étude du dossier par un conseiller ou un collège avant le délibéré n'était pas indemnisable avant le décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 (JO du 17 juin 2008).

Désormais, le bureau de jugement peut confier à deux de ses membres, l'un employeur, l'autre salarié, l'étude d'un dossier postérieure à l'audience à laquelle l'affaire est examinée et préalable au délibéré, dans la limite d'une heure trente par dossier. (Toutefois, cette durée peut être dépassée en raison de la complexité du dossier et des recherches nécessaires, sur autorisation expresse du bureau de jugement, qui détermine le nombre d'heures indemnisables).

La même possibilité est ouverte à la formation de référé dans la limite de 30 minutes par dossier (Toutefois, cette durée peut être dépassée en raison de la complexité du dossier et des recherches nécessaires, sur autorisation expresse de la formation de référé, qui détermine le nombre d'heures indemnisables.

LA CIRCULAIRE DU 16/09/09 PRECISE EN PAGE 6

d - **L'étude d'un dossier postérieure à l'audience à laquelle l'affaire est examinée et préalable au délibéré**
Il s'agit du temps d'étude postérieure à l'audience, qui n'était auparavant pas indemnisable. Le 2° d) de l'article R. 1423-55 et l'article D. 1423-65 en permettent désormais. l'indemnisation.
En effet, ce temps de préparation du délibéré, qui peut consister en des recherches juridiques ou de jurisprudence, s'avère parfois indispensable à la bonne compréhension du litige et à l'élaboration de décisions de qualité.
Si cette activité ne saurait avoir un caractère systématique, elle ne doit pas non plus être refusée par principe. Il revient au bureau de jugement ou à la formation de référé d'apprécier l'acuité de la difficulté juridique en cause.
Si la décision de recourir à l'étude de dossier ne recueille pas l'accord de la formation concernée, celle-ci doit alors délibérer et aboutir à une décision. Ainsi, un désaccord sur un éventuel temps d'étude n'emporte pas recours au juge départiteur et n'autorise pas les conseillers à refuser de délibérer.
La décision de procéder à l'étude requiert l'accord d'au moins trois conseillers s'agissant du bureau de jugement. Elle suppose un consensus

entre les deux conseillers de la formation de référé.
Lorsque l'étude est décidée, elle est confiée à deux membres de la formation. Afin d'assurer le respect du principe de la parité, l'un doit être conseiller employeur et l'autre, conseiller salarié. Ainsi, lorsqu'une étude de dossier postérieure à l'audience est décidée par la formation de référé, celle-ci ne peut qu'être effectuée par le conseiller employeur et le conseiller salarié composant cette formation.
Lorsque la formation de référé ou le bureau de jugement décide, à l'issue de l'audience, de recourir à une étude complémentaire destinée à préparer le délibéré, l'article D. 1423-65 prévoit, pour les deux conseillers désignés, un temps indemnisable de 1 heure 30 par dossier en bureau de jugement et de 30 minutes par dossier pour la formation de référé.
Cependant, l'article D. 1423-65 permet à la formation de référé ou au bureau de jugement de décider expressément du dépassement de cette durée. Il s'agira d'affaires qui nécessitent des recherches juridiques particulièrement ardues. Ce dépassement a donc par nature un caractère exceptionnel.
La durée en est alors précisément fixée par la formation de référé ou le bureau de jugement, sans autre recours possible.

La mention de la décision de recourir à l'étude, l'identité des deux conseillers, la durée autorisée par la, formation de référé ou le bureau de jugement et le temps effectivement consacré à l'étude doivent figurer sur la fiche relative à l'étude de dossier (ANNEXE N°2) figurant au dossier;
Chaque conseiller ayant procédé à cette étude complétera son relevé individuel des temps d'activité (ANNEXE N°1) par la mention du temps réellement passé dans la limite du maximum autorisé.

Cette étude a vocation a être menée conjointement par le conseiller employeur et le conseiller salarié afin de permettre entre eux un débat. TOUTEFOIS, LORSQUE L'ÉTUDE DU DOSSIER NÉCESSITE DES RECHERCHES NOTAMMENT JURIDIQUES, CELLES-CI PEUVENT NE PAS ÊTRE RÉALISÉES CONJOINTEMENT.

DÈS LORS, LES CONSEILLERS PEUVENT CHACUN DÉCLARER UN TEMPS D'ÉTUDE DIFFÉRENT DANS LA LIMITE DE CELUI FIXÉ EN APPLICATION DE L'ARTICLE D. 1423-65.

Le régime antérieur au décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 publié au JO du 17 JUIN 2008 était défini comme suit:
En application de l'article L. 514-1 du code du travail, seules les tâches effectuées par les conseillers qui sont indissociables des séances du conseil de prud'hommes sont indemnisables et à ce titre l'étude des dossiers, qu'elle soit individuelle ou non, avant l'audience entre dans le temps de séance indemnisable, à condition, toutefois, que le temps qui y est consacré ne soit pas. manifestement excessif.
En revanche, après l'audience, notamment dans le cadre d'un "pré-délibéré"' qui n'a aucune base législative ou réglementaire, les études de dossiers faites individuellement ou en formation restreinte ne sont pas indemnisables. En effet, la loi impose le paritarisme et la collégialité et, seule la réunion de l'ensemble des conseillers formant le bureau de jugement pour examiner les dossiers au cours du délibéré à l'issue duquel les décisions doivent être prises, peut être indemnisée. (note du 30/09/03 de la Direction des Services Judiciaires).

Le dossier peut être étudié pendant le délibéré par les 4 conseillers du bureau de jugement, s'agissant d'une décision collégiale. Aucune limite de temps n'est fixée par les textes.

TOUTE PRISE DE POSITION, TOUTE DÉCISION EN DÉLIBÉRÉ (pour accorder ou rejeter une demande) DOIT S'APPUYER SUR UNE ARGUMENTATION JURIDIQUE.

L'examen du motif du licenciement doit s'effectuer au regard de la lettre de licenciement.

Les arguments développés dans les plaidoiries "pour noyer le poisson" doivent être écartés s'ils sont différents de la motivation de la lettre de licenciement.

◘ Ne pas hésiter à délibérer en deux temps

Lorsque les conseillers s'affrontent lors d'un délibéré au point d'aller en partage de voix, il est parfois souhaitable de suspendre le délibéré et de le reprendre quelques jours plus tard. La reprise du délibéré dans un climat plus serein permet un travail fructueux des conseillers.

DEROULEMENT DU DELIBERE

Pour une plus grande efficacité, il est recommandé de procéder comme suit:
- Le Président dirige les débats
- Le Président confie à un **assesseur salarié** le soin d'examiner les pièces du dossier du salarié
- Le Président confie à un **assesseur employeur** le soin d'examiner les pièces du dossier de l'employeur
- Le Président confie à l'autre assesseur le soin de remplir la feuille de délibéré.

La majorité des litiges prud'homaux portent sur le licenciement

1er point à examiner: LA LETTRE DE LICENCIEMENT

LES MOTIFS ÉNONCÉS DANS LA LETTRE FIXENT LES LIMITES DU LITIGE

■ La lettre d'énonciation des motifs du licenciement fixe les limites du litige. Dès lors le juge ne peut retenir un autre motif que celui indiqué dans cette lettre (Cass.Soc.21/2/90 Bull. 90 V n°77).
■ Il résulte de l'article L.122-14-2 du code du travail alors applicable, qu'en matière de licenciement disciplinaire, seuls doivent être examinés les motifs du licenciement énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige. Fait une exacte application de ce texte la cour d'appel qui refuse de prendre en considération un motif supplémentaire invoqué dans un courrier ultérieur (Cass. Soc. 5/11/92 Bull. 92 V n° 532).
■ Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent le cadre du débat (Cass.Soc 26/10/99 Bull.99 - V - n°409).

Les points qui ne sont pas énoncés dans la lettre n'ont pas à être examinés.

2ème point à examiner: LE DÉROULEMENT DES FAITS

En cas d'accord
Les conseillers pourront alors examiner les conséquences qui en découlent.

En cas de désaccord
Il convient d'examiner préalablement :
• la version du demandeur et les éléments de preuve qu'il fournit
• la version du défendeur et les éléments de preuve qu'il fournit

Il sera noté sur la feuille de délibéré:
• les faits retenus par les conseillers ainsi que les éléments de preuves retenus (attestation, courrier, déclaration à l'audience etc...)

3ème point à examiner: LA QUALIFICATION DES FAITS ET LES CONSEQUENCES QUI EN RESULTENT

• En cas de rupture du contrat par licenciement

Pendant le délibéré, le conseiller chargé de remplir la feuille de délibéré doit noter pour chaque demande les point qui ont fondé leur décision:
référence du texte
pièces produites (non et n° dans le dossier de l'avocat)
déclaration à l'audience
mode de calcul

1ère demande: 8.664,00 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

☒ **accordée pour un montant de:** 8.664,00 euros
☐ **refusée**

au motif que:
* une même faute ne peut dés lors faire l'objet de deux sanctions successives
*article L.122-40 du code du travail
* lettre de licenciement du 10 janvier 2003 reçue le 13 janvier 2003 (pièce demandeur n°10)
* avertissement notifié le 20 décembre 2002, reprend les mêmes motifs (pièce demandeur n°12)

III / LA MISE EN PARTAGE DE VOIX

Au cours du délibéré chaque conseiller dispose d'une voix. Le Président n'a pas voix prépondérante.
Si aucune majorité ne peut être dégagée, il y a partage des voix.

En cas de partage de voix, l'affaire fait l'objet d'une renvoi devant la même formation présidée par le juge départiteur qui examinera à nouveau l'affaire (les parties devront à nouveau plaider).

Matérialisation de la décision de partage de voix

Le partage de voix est matérialisé par un procès-verbal ou par une mention au dossier

✦**La décision qui constate le partage de voix est d'une espèce tout à fait particulière**. Il ne s'agit pas d'un jugement à proprement parler puisqu'aucune majorité des voix n'a été dégagée. Il ne s'agit pas non plus d'une simple réouverture des débats puisque le renvoi en départage est le fruit d'une délibération collégiale et non pas la décision du seul président d'audience.
Les parties ayant été averties lors de la clôture des débats de la date du prononcé du jugement, elles doivent être prévenues au plus tôt, verbalement en général après le délibéré, du départage. Cette « décision» doit être prononcée et notifiée aux deux parties concernées, étant entendu qu il n'est pas toujours possible d'indiquer à ce moment la date de l'audience de départage.
La décision écrite de départage se borne à enregistrer le désaccord entre les conseillers sur la solution à donner au litige et invite les parties à comparaître à une nouvelle audience. Par hypothèse, les conseillers n'ont pas à la motiver, c est-à-dire à exposer les raisons de droit ou de fond qui les inclinent au partage. (Cahiers Prud'homaux n° 6 de 1985 -Chronique).

Les textes relatifs au partage de voix

L'article L1454-2 (ex art. L.515-3) du code du travail dispose: " *En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de conciliation, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois.*
Le premier président de la cour d'appel désigne chaque année les juges chargés de ces fonctions, que le ressort du conseil comprenne un ou plusieurs tribunaux d'instance".
L'article L1454-3 (ex art. L.515-3) du code du travail dispose: *"Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il est remplacé dans les limites et selon les modalités déterminées par décret.*"
L'article L1454-4 (ex art. L.515-3) du code du travail dispose: " *Si, lors de l'audience de départage, le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge départiteur statue dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.*
L'article R1454-31 (ex art. L.515-3) du code du travail dispose: *"Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents.*
Lorsqu'à l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.
L'article R1454-29 (ex art.R.516.40)du code du travail dispose : " *En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de conciliation ou du bureau de jugement. Cette audience, présidée par le juge départiteur, est tenue dans le mois du renvoi.*
En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi".

L'article R1454-30 (ex art.R.516.40)du code du travail dispose : *"Lorsqu'un conseiller prud'homme ne peut siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller prud'homme de la même assemblée et appartenant, selon le cas, à sa section, à sa chambre ou à la formation de référé.*
Lorsqu'il ne pourvoit pas lui-même à son remplacement, le président ou le vice-président relevant de sa section ou de sa chambre et de son assemblée pourvoit à ce remplacement dans les mêmes conditions.
Le conseiller prud'homme, le président ou le vice-président informe immédiatement le greffe de ce remplacement.
Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller prud'homme de chaque assemblée".
L'article R1454-31 (ex art.R.516.40) du code du travail dispose : *"Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents.*
Lorsqu'à l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier".
L'article R1454-32 (ex art. R 516-44) du code du travail dispose : "*Lorsqu'un renouvellement général des conseils de prud'hommes rend impossible le renvoi d'une affaire ayant fait l'objet d'un partage de voix antérieur à ce renouvellement, cette affaire est reprise, suivant le cas, devant le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé.*
Ces bureaux et formation reprennent l'affaire dans leur composition nouvelle sous la présidence du juge départiteur".

Lorsque la formation est au complet, la décision est prise à la majorité après un véritable délibéré

◘ Le juge départiteur doit indiquer aux conseillers, pour chaque affaire, la méthode selon laquelle il convient de classer les faits, les points de droit à examiner et le raisonnement juridique permettant d'aboutir à une décision

Circulaire du 8 octobre 1986 du ministère de la justice relative à l'échange d'informations entre magistrats chargés du contentieux social et les conseillers prud'hommes et à la procédure de départage

Les contacts des conseillers prud'hommes avec les magistrats professionnels sont relativement limités. En effet, l'audience solennelle n'a lieu qu'une fois par an. En outre les juges départiteurs ont parfois tendance à statuer seuls et se dispensent même parfois de recueillir l'avis des conseillers. Par ailleurs, la formation des conseillers n'incombe plus au Ministère de la Justice

depuis le 1er janvier 1982.

C'est pourquoi, certains chefs de Cour ont pris l'initiative de remédier à l'isolement de l'institution prud'homale en organisant des rencontres avec les présidents et vice-présidents des juridictions prud'homales ou des réunions d'information avec les membres du bureau administratif d'un conseil de prud'hommes.

Il m'apparaît possible et souhaitable de généraliser ces expériences et d'une façon générale de favoriser les échanges d'information entre les magistrats chargés du contentieux social et l'institution prud'homale.

Cette action devrait s'exercer dans deux directions privilégiées.

I - Échanges d'informations avec les magistrats des chambres sociales et les conseillers prud'hommes

Même s'il a tendance à s'améliorer le taux d'appel des décisions prud'homales reste encore très élevé puisqu'il est de l'ordre de 50% au niveau national.

Or, ainsi que les procès-verbaux d'assemblée générale l'attestent, les Conseillers Prud'hommes sont sensibles au fait que leurs jugements sont souvent frappés d'appel.

A Cet égard, certaines imperfections constatées dans la rédaction des jugements prud'homaux pourraient être évitées. A titre incitatif, on peut citer:

- la confusion entre la présentation des faits et la motivation du jugement,
- la motivation limitée aux seuls chefs de demande auxquels il est fait droit,
- l'omission de vérifier si les bases de calcul du salaire, du préavis, de l'indemnité de licenciement sont correctes.

En outre, les Conseillers Prud'hommes souhaiteraient connaître les raisons pour lesquelles leurs jugements sont infirmés par la Cour d'Appel. D'autres questions seraient susceptibles de les intéresser.

Dans ces conditions, il conviendrait que le président de la chambre sociale propose aux présidents et aux vice-présidents de chaque Conseil de Prud'hommes ainsi qu'aux présidents et vice-présidents de section et, le cas échéant, de chambre de participer à des réunions destinées à échange des points de vue sur des thèmes définis d'un commun accord.

En cas d'empêchement, les Conseillers Prud'hommes précités pourront se faire remplacer par un conseiller de leur choix. Le président de la chambre sociale pourra, le cas échéant être assisté ou suppléé par un conseiller de la chambre.

J'insiste sur le caractère facultatif de la participation des Conseillers Prud'hommes à ces sessions qui compte tenu des textes régissant l'indemnisation des Conseillers Prud'hommes, auront lieu dans les locaux du conseil de prud'hommes.

Sauf circonstances particulières, il y a lieu de prévoir une réunion par an, la priorité étant accordée aux juridictions les plus importantes.

Enfin, si la plupart des Cours d'Appel adressent régulièrement aux Conseils de Prud'hommes situés dans leur ressort les arrêts rendus contre des décisions prud'homales, ce moyen d'information des Conseillers Prud'hommes est parfois perdu de vue.

Je vous serais bien obligé de bien vouloir vous assurer que le greffier en chef de votre cour procède à cette diffusion.

II - Les juges départiteurs

Il arrive que le juge départiteur statue seul alors que tous les Conseillers sont présents lors de l'audience de départage.

Cette façon de procéder est non seulement discutable sur le plan juridique, mais en outre elle prive les Conseillers Prud'hommes d'une occasion d'avoir sur le terrain des contacts enrichissants avec un magistrat professionnel.

Il est très souhaitable, au contraire, que le juge départiteur indique aux conseillers, pour chaque affaire, la méthode selon laquelle il convient de classer les faits, les points de droit à examiner et le raisonnement juridique permettant d'aboutir à une décision. En toute hypothèse, les Conseillers doivent délibérer avec le juge départiteur ou, lorsque la formation de départage n'est pas réunie au complet, être invités à exprimer leur avis.

Je vous serais obligé de bien vouloir rappeler ces principes aux juges départiteurs compétents dans le ressort de votre cour.

Le Directeur des Services Judiciaires, Raymond VIRICELLE.

IV / LES FEUILLES DE DELIBERE

Feuilles de délibéré

Dossier R.G.N°

affaire /

audience de plaidoirie du

document de travail pour les conseillers lors du délibéré.

Sur ces feuilles sont notés les points de droit traités, les références de textes, les références des pièces produites, les courriers ou dispositions du contrat de travail sur lesquels les conseillers s'appuient pour prendre une décision ces renseignements faciliteront la tâche du rédacteur du jugement.

Émargement signifiant que le délibéré est terminé.				

1ère demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____

☐ refusée

( ) motif indiqué dans la lettre de licenciement _____

_____

_____

( ) 1er élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)

_____

( ) 2ème élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)

_____

( ) 3ème élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)

_____

( ) motif retenu par les conseillers pour qualifier la rupture _____

_____

( ) article du code du travail

_____

( ) article du contrat de travail _____

( ) élément des notes d'audience _____

( ) argument retenu dans les conclusions du demandeur

_____

_____

( ) argument retenu dans les conclusions du défendeur

_____

2ème demande: de EUROS

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

( ) texte applicable _____

( ) argumentation retenue par le conseil _____
_____
_____

( ) 1er élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)
_____

( ) 2ème élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)
_____

3ème demande: de EUROS

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

( ) texte applicable _____

( ) argumentation retenue par le conseil _____
_____
_____

( ) 1er élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)
_____

( ) 2ème élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)
_____

4ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

5ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

6ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

7ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

8ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

9ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

Motivation pour l'exécution provisoire

EXÉCUTION PROVISOIRE ORDONNÉE (D'UN JUGEMENT EN 1er RESSORT)

Vu l'article 515 du code de procédure civile qui dispose : *"Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.*

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation."

[ ] Attendu que l'exécution provisoire est sollicitée par la partie demanderesse;

[ ] Attendu que le conseil de prud'hommes peut d'office prononcer une exécution provisoire;

Attendu que le conseil de prud'hommes **estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire d'ordonner l'exécution provisoire** de la condamnation au paiement de _____ de dommages-intérêts conformément aux dispositions de l'article 515 du CPC

☐ en raison du **comportement dilatoire** du débiteur

☐ en raison du **risque d'insolvabilité** du débiteur

☐ en raison_____

EXÉCUTION PROVISOIRE DE DROIT (D'UN JUGEMENT EN 1er RESSORT)

Vu l'article R1454-28 code du travail (ex article R. 516-37) qui dispose : "*Sont de **droit exécutoires** à titre provisoire :*

1 °Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2 °Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer;

3 °Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2 °de l'article R 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

Attendu que les sommes mentionnées *au 2°* de l'article R. 1454-14 (ex article R516-18) concernent*:*

a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;

b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;

c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;

e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;

Attendu que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à _____€ Attendu qu'il convient de dire que le jugement est de droit exécutoire pour les créances ci-dessus mentionnées dans la limite fixée par l'article R1454-28 du code du travail.

EXÉCUTION PROVISOIRE DE DROIT (D'UN JUGEMENT EN DERNIER RESSORT)

Attendu que le jugement est en dernier ressort ; qu'il est immédiatement exécutoire même si un pourvoi en cassation est formé, celui n'étant pas suspensif; qu'il convient de dire et juger que le jugement est de droit exécutoire en raison de sa qualification.

EXÉCUTION PROVISOIRE DE DROIT (D'UN JUGEMENT DE REQUALIFICATION D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE)

L'article R1245-1 du code du travail (ex art L122-3-13) dispose: "Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire".

Motivation sur l'application de l'article L1235-4 du code du travail (ex art. L.122-14-4

Vu les dispositions de l'article L1235-4 du code du travail (ex article L.122-14-4 alinéa 2) : *"Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.*

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées".

Vu les dispositions de l'article L1235-5 du code du travail : *"Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de **moins de deux ans d'ancienneté** dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement **moins de onze salariés**, les dispositions relatives :*

1 °Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2 °A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

*3 °Au remboursement des **indemnités de chômage**, prévues à l'article L. 1235-4.... / ..."*

"**Attendu que l'obligation de condamner l'employeur au remboursement des indemnités de l'article L1235-4 du code du travail s'impose au juge dès lors que les trois conditions suivantes sont réunies:** - un licenciement sans cause réelle et sérieuse, - une entreprise de plus de 11 salariés - un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté

Attendu qu'en l'espèce ces trois conditions sont réunies;

Attendu que le juge dispose d'une faculté d'appréciation du montant remboursement des indemnités de chômage en tout ou partie; qu'il convient de fixer le montant du remboursement à _____ mois;

DISPOSITIF DE JUGEMENT

Le dispositif doit être rédigé intégralement lors du délibéré

(pour les dossiers mettant en cause un mandataire et l'AGS voir dispositif page suivante)

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant
☐ en audience publique le :
☐ par mise à disposition au greffe le :

( ) contradictoire ( ) réputé contradictoire ( ) par défaut
par jugement
( ) en premier ressort ( ) en dernier ressort

○ **DIT que la rupture du contrat de travail est...**

○ **CONDAMNE** ○ **ORDONNE**

○ **DEBOUTE**

○ **ORDONNE** l'exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile pour les sommes suivantes:
_____

○ **DIT** que le jugement est de droit exécutoire pour les rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne s'élevant à _____€)

○ **CONDAMNE** _____
à rembourser à l'ASSEDIC les indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite
☐ de six mois d'indemnités de chômage
☐ de _____ mois d'indemnités de chômage

○ **MET LES DEPENS** à la charge de :

DISPOSITIF DE JUGEMENT lorsque l'employeur est en REDRESSEMENT JUDICIAIRE ou LIQUIDATION JUDICIAIRE

lorsque le mandataire n'a pas fait de demande d'avance au CGEA-AGS

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant
☐ **en audience publique le:**
☐ **par mise à disposition au greffe le**:

( ) contradictoire ( ) réputé contradictoire ( ) par défaut
par jugement
( ) en premier ressort ( ) en dernier ressort

○ **DIT que la rupture du contrat de travail est...**

Fixe la créance de M_____
à l'égard de la société (ou du commerçant en nom propre)
_____
_____

☐ en liquidation judiciaire ☐ en redressement judiciaire
aux sommes suivantes:
1°/

2°/

3°/

4°/

5°/

6°/

déclare ces créances opposables au C.G.E.A.-A.G.S. dans les limites légales de sa garantie

ORDONNE à la Société _____ en ☐ R.J. ☐ L.J. prise en la personne de son représentant judiciairement reconnu de délivrer les documents suivants:

☐ DIT que la garantie du C.G.E.A.-A.G.S. ne portera pas sur la somme de _____€ allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le refus d'avancer les créances ne lui étant pas imputable.

DISPOSITIF DE JUGEMENT lorsque l'employeur est en REDRESSEMENT JUDICIAIRE ou LIQUIDATION JUDICIAIRE

lorsque le CGEA-AGS a refusé de faire l'avance des créances

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant
☐ **en audience publique le :**
☐ **par mise à disposition au greffe le :**

( ) contradictoire ( ) réputé contradictoire ( ) par défaut
par jugement
( ) en premier ressort ( ) en dernier ressort

○ **DIT que la rupture du contrat de travail est...**

Fixe la créance de M_____
à l'égard de la société (ou du commerçant en nom propre)
_____
_____

☐ en liquidation judiciaire ☐ en redressement judiciaire
aux sommes suivantes:
1°/

2°/

3°/

4°/

5°/

6°/

déclare ces créances opposables dans les limites légales de sa garantie

ORDONNE au C.G.E.A.-A.G.S. de faire l'avance de ces sommes entre les mains du mandataire judiciaire désigné
☐ dans le redressement judiciaire
☐ dans la liquidation judiciaire
de la société _____

ORDONNE à la Société _____ en ☐ R.J. ☐ L.J. prise en la personne de son représentant judiciairement reconnu de délivrer les documents suivants:

DIT que la garantie du C.G.E.A.-A.G.S. portera sur la somme de _____€ allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le refus d'avancer les créances lui étant imputable.

Section 7

LES RÉDACTIONS (les motivations)

Les décisions judiciaires **doivent impérativement être rédigées en français** en application de l'ordonnance de Villers-Cotterêts de 1539 et de l'article 2 de la constitution du 4 octobre 1958.

Deux articles de l'ordonnance de Villers-Cotterêts, signée par François 1er en août 1539, donnèrent une assise juridique à la construction de la nation française :

Article 110 : *Afin qu il n y ait cause de douter sur l intelligence des arrêts de justice, nous voulons et ordonnons qu ils soient faits et écrits si clairement, qu il n y ait, ni puisse avoir, aucune ambiguïté ou incertitude, ni lieu à demander interprétation.*

Article 111 : *Et pour ce que telles choses sont souvent advenues sur l intelligence des mots latins contenus dans lesdits arrêts, nous voulons dorénavant que tous arrêts, ensemble toutes autres procédures, soit de nos cours souveraines et autres subalternes et inférieures, soit de registres, enquêtes, contrats, commissions, sentences, testaments, et autres quelconques actes et exploits de justice, soient prononcés, enregistrés et délivrés aux parties, en langage maternel français et non autrement.*

L'article 2 de la constitution du 4 octobre 1958 dispose: "**La langue de la République est le français".**

✦ A peine de nullité, tout jugement doit être motivé en langue française; partant, doit être cassé l'arrêt qui pour faire droit à l'application d'une clause attributive de compétence figurant dans un contrat, reproduit le texte de cette clause écrit dans une langue étrangère sans préciser la signification retenue par la cour d'appel. (Cass. 2ème Civ. 11/01/89 - Bull. 89 - II n°11).

Par circulaire du 31 janvier 1977, le Garde des sceaux a communiqué les recommandations de la commission de modernisation du langage judiciaire sur la présentation des jugements

.../...L'objectif recherché par la commission, qui est la meilleure compréhension possible de la décision, ne sera atteint que si le lecteur distingue nettement, grâce à la division en parties surmontées d'un titre, éventuellement numérotées, voire en sous-parties, et grâce à la suppression partielle des « attendus », ce qui est exposé objectif (faits constants, procédure, prétentions des parties) et ce qui est argumentation propre du tribunal. De la sorte, toute méprise disparaîtra pour le plaideur, qui ne risquera plus, comme il arrive parfois, de confondre l'exposé de sa propre thèse avec le raisonnement personnel du juge, s'imaginant, par exemple, que celui-ci, contrairement à toute logique, rejette sa demande après l'avoir recueillie.

La formule «Par ces motifs», qui précède le dispositif, sera écrite sur une ligne distincte, en caractères majuscules, pour que le plaideur puisse découvrir facilement la solution apportée à son procès. C'est après cette formule, plutôt qu'en tête des «attendus», qu'il conviendra le mieux de placer le sujet de la phrase : «le tribunal».../...

Par circulaire du 15 septembre 1977, le Garde des sceaux a communiqué les recommandations de la commission de modernisation du langage judiciaire.

.../...Poursuivant l'oeuvre entreprise, la commission s'efforce de faciliter la compréhension par les justiciables du langage employé par les praticiens du droit. A cette fin, elle propose, d'une part, la formulation française de certaines expressions latines ou étrangères, d'autre part, la modernisation de locutions archaïques, surannées, devenues parfois discourtoises. Pour chacune de ces rubriques, sont donnés des exemples dont la liste n'est nullement limitative. Il appartiendra à chacun, le cas échéant, de remplacer les expressions peu accessibles par des termes intelligibles par tous.../...

Circulaire du 15 septembre 1977 relative au vocabulaire judiciaire

(J.O. du 24 septembre 1977 & Cah.Prud'homaux n°10 de 1980)

Le Groupe de travail franco-québécois dans son document REDIGER...SIMPLEMENT (principes et recommandations pour une langue administrative de qualité - 2006) préconise:

¤ Accroître la lisibilité du texte

Une seule idée principale par paragraphe
Eviter les paragraphes trop longs

¤ Privilégier des titres et des sous-titres courts, mais qui donnent une idée précise du contenu du texte

Exemples: On écrira **Congé pour création ou reprise d'entreprise** plutôt que *Dispositions légales et procédure concernant les possibilités de congé pour création ou reprise d'entreprise*.

¤ Recourir au besoin à des tableaux

À noter: On utilisera un tableau seulement s'il apporte un complément d'information nécessaire à la compréhension du texte et on veillera à lui donner un titre.
On présentera notamment sous forme de tableau les données chiffrées, lorsqu'elles sont nombreuses.

¤ Garantir la simplicité et la qualité de la langue

Les trois principes qui suivent sont d'ordre linguistique; ils concernent le choix du vocabulaire, la clarté du message et la construction des phrases.

▫ Utiliser un vocabulaire simple, courant et précis

▫ Employer des mots connus de l'usager

Exemples: On emploiera obliger plutôt qu'astreindre; justifié plutôt que fondé; demander plutôt que requérir.

▫ Éviter les mots à la mode, recherchés, précieux, désuets ou rares

Exemples On préférera prendre contact avec à prendre l'attache de; réunir à colliger; adapté à idoine.

▫ Employer des mots concrets

Exemples : On préférera mise à jour à actualisation; si cela se produit à dans cette hypothèse.

▫ Éviter les mots qui ont plusieurs sens et qui sont susceptibles de créer des ambiguïtés

À noter: Selon les contextes, le mot concours peut avoir le sens d'examen ou d'appui.
De même, le verbe liquider peut signifier calculer le montant (d'une prestation, d'une retraite) ou vendre au rabais (une marchandise), ou encore vendre les biens d'une entreprise pour payer ses dettes.

▫ Éviter le jargon administratif, technique et juridique

Exemples: On préférera étant donné que à attendu que; reçu à récépissé; remplir à renseigner (un questionnaire); prolonger à proroger (un délai).
On écrira Vous pouvez vous adresser au service social plutôt que Vous pouvez en référer au service social.

▫ Recourir à un seul et même mot pour nommer une même notion

Exemples: On évitera le plus possible, dans un même document, de multiplier les synonymes ou termes voisins tels que:
permis, autorisation;
contrat, convention, engagement;
examen, contrôle, évaluation, appréciation.

▫ Ne pas abuser des adverbes, surtout ceux qui se terminent en - ment, ni des noms en - tion

Exemples: On privilégiera tous les mois ou une fois par mois à mensuellement; avant à préalablement.
On écrira Pour obtenir le permis, vous devez produire une pièce justificative plutôt que L'obtention du permis est soumise à la production d'une pièce justificative.

¤ Faciliter la compréhension des notions et des mots complexes

▫ Illustrer les notions imprécises ou difficiles par des exemples

Exemples: Précisez si vous recevez des aides de l'État, comme une bourse d'études ou une allocation logement.
Une personne morale peut être, par exemple, une société, une association ou un établissement public.

▫ Employer l'énumération pour faire comprendre une notion

Exemples: Vos ascendants, père, mère, grands-parents, sont concernés par cet avis.
Joignez des pièces justificatives (facture de téléphone, facture de chauffage, relevé bancaire, avis d'imposition).

▫ Recourir à l'explication, en particulier pour les mots techniques

Exemples: Cette décision est exécutoire, c'est-à-dire qu'elle doit être appliquée.
Votre régime d'assurance invalidité prévoit un délai de carence, soit un certain nombre de jours pendant lesquels vous ne recevrez pas d'indemnité.
Cette disposition concerne toute personne morale, à savoir tout groupe qui a une existence juridique et donc des droits et des obligations, comme une association.

¤ Utiliser un vocabulaire simple précis et courant

Eviter les mots à la mode, recherchés, précieux, désuets ou rares
Eviter le jargon administratif, technique et juridique
Recourir à un seul et même mot pour nommer une même notion

¤ Faciliter la compréhension des notions et des mots complexes

Inscrire les sigles, acronymes et abréviation entre parenthèse, après l'appellation complète, dès son premier emploi dans le texte
exemple revenu minimum d'insertion (RMI)

¤ Faire des phrases courtes et bien construites

éviter la double négation
utiliser des mots de liaison courant
éviter les mots qui ont plusieurs sens et qui sont susceptibles de créer des ambiguïtés

RAPPORT QUADRIENNAL 2003-2007 DE LA COMMISSION DE TERMINOLOGIE ET DE NÉOLOGIE EN MATIÈRE JURIDIQUE. Extraits

La Commission de terminologie et de néologie en matière juridique créée par le décret n°96-602 du 3 juillet 1996, relatif à l'enrichissement de la langue française dont les membres ont été nommés par l'arrêté du 1er août 2003, a déposé le 15 novembre 2007 un rapport quadriennal 2003-2007.

Au cours de ces quatre années et en particulier de l'année 2005, la Commission s'est employée à l'admission de néologismes, liée au souci de l'enrichissement de la langue française, spécialement en vue d'adapter des termes d'origine anglo-américaine, ce qui suscite des hésitations et des discussions lorsque l'on se demande si les besoins de la pratique, avant toute intervention législative, appellent, d'ores et déjà, une adaptation. A cette mission, qui correspond à l'objectif même des travaux de la Commission, celle-ci en a ajouté une autre en vue de remplacer des vocables juridiques dont la vétusté nuit à la compréhension du droit dans la vie courante. Encore convient-il de préserver la précision nécessaire à l'expression du juridique, finalité à laquelle correspond bien la langue française.

.../...

III - Sur la mission spécifique dévolue à la commission spécialisée pour moderniser le vocabulaire du code civil, en liaison avec les projets de réforme entrepris par le ministère de la justice

A cet égard, la commission spécialisée a pu constater, avec satisfaction, qu'un certain nombre de propositions qu'elle avait fait au titre de la "modernisation" du code civil avait pu être retenu à l'occasion, en particulier, des réformes

a)- des successions et des libéralités (loi n°2006-728 du 23 juin 2006 et du décret d'application n°2006-936 du 27 juillet 2006): par exemple, les mots " tierce opposition ", " préciput", "acceptation sous bénéfice d'inventaire ", "en avancement d'hoirie ", "partage d'ascendant ", "hypothèque de la dot et des conventions matrimoniales ", "actes d'adition" ont été, respectivement, remplacés par "opposition d'un tiers, hors part successorale ", "acceptation à concurrence de l'actif net ", " en avancement de part successorale ", "donation-partage ", "hypothèque légale des époux ", " actes d'acceptation".

Cela étant, la commission regrette que d'autres propositions en la matière n'aient pas connu de suite effective par exemple, les mots "mystique " et "olographe" ont été maintenus (alors qu'il avait été proposé de leur substituer "en la forme secrète " et " manuscrit ") ; de même, le mot "rescision" a été maintenu (il avait été proposé "nullité ").

.../...

IV- Sur les réflexions menées par la commission également pour moderniser le vocabulaire du code civil mais non liées auxdits projets de réforme:

Comme il l'a été évoqué s'agissant des " mots qui font souffrir " dans l'ordonnance du 2 février 1945 précédemment visée, la mission ainsi assignée n'a de résultat effectif que si la loi contenant les mots "à moderniser " est elle-même changée.

La commission spécialisée a donc oeuvré en ce sens en proposant un "volet terminologique " dans le cadre de la préparation du "PLH3 " puis dans le " PLS3 ", Mais ces deux projets n'ont pas abouti.

Le présent rapport reprend, ci-après résumées, les propositions faites par la commission spécialisée qui permettent d'évaluer l'ampleur du travail mené et de comprendre l'insatisfaction des membres de la commission qui ne peuvent que constater que ce travail est dénué de tout effet.

La commission reste à proposer, notamment, les substitutions et modifications suivantes:

- les mots "**seing privé** " seraient remplacés par " **signature privée**" dans le code civil mais aussi dans les autres codes dans lesquels ces mots figurent (ex: code des assurances ; code de l'aviation civile; code de commerce, code de la santé publique, etc.)
- le mot " **l'hérédité** " serait remplacé par le mot " **la succession**"
- le mot " **diverti** " serait remplacé par le mot " **détourné** ";
- les mots "**actes d'addition d'hérédité** " seraient remplacés par les mots "**actes emportant acceptation de la succession";**
- le mot " **échoient**" serait remplacé par les mots "**sont attribués**";
- le mot " **impenses** " serait remplacé par le mot "**dépenses**";
- le mot " **olographe** " serait remplacé par le mot " **manuscrit"**
- le mot " **répétition** " serait remplacé par le mot " **restitution"**;
- les mots " **le mineur habile à**" seraient remplacés par " **le mineur capable de";**
- les mots " **ou par la tradition réelle**" seraient remplacés par les mots " **ou par la remise de la chose**"
- les mots "**action de réméré**" seraient remplacés par les mots " **action en rachat**" et "**faculté de réméré**" par les mots "**faculté de rachat**";
- les mots " **si l'un des copermutants** " sont remplacés par les mots " **si l'un des cocontractants**";
- les mots " **à colonat partiaire** "sont remplacés par les mots "**au métayage**"
- le mot " **colon** " est remplacé par le mot "**métayer** ";
- le mot " **commodat** " serait remplacé par le mot "**prêt à usage**";
- les mots "**La tradition feinte**" seraient remplacés par les mots "**La remise fictive**";

- les mots "**créancier chirographaire**" seraient remplacés par les mots " **créancier ordinaire**";
- l'expression "**ester en justice** " serait remplacée par l'expression " **aller en justice** ".

V- Sur la modernisation du vocabulaire du code civil dans le domaine des contrats:

Cet axe de travail, proposé par l'un des membres de la commission spécialisée, a été retenu comme l'un des thèmes de chacune des réunions de la commission au cours de l'année 2006. Il a d'ailleurs été reconduit au cours de l'année 2007.

En 2006, l'ensemble du vocabulaire des "contrats de louage" du titre VIII du code civil (articles 1708 à 1831) a été examiné: par exemple, la commission a proposé de substituer aux mots " colonat " et "colon" les mots "métayage" et " métayer "; "bail à métairie" par "bail de métayage"; de remplacer " louage des gens de service " par " louage de service ". Elle a également examiné le titre IX du code civil, relatif à " la société " : elle propose de substituer les mots "cessation de paiement " au mot "déconfiture "; le titre X relatif au "prêt " : elle propose de substituer au mot "répéter" le mot " réclamer"; le titre XI relatif au "dépôt et séquestre": elle propose de substituer à l'expression " tradition réelle ou feinte " l'expression " par la remise réelle ou fictive " ; le titre XII du code civil relatif " aux contrats aléatoires" : dans ce titre, comme dans le précédent, la commission propose de supprimer l'adjectif dans l'expression " mort civile ".

CONCLUSION:

Au terme de la période 2003-2007, l'activité de la Commission permet de dégager des observations plus générales sur la place et la signification du langage juridique. Au confluent de deux considérations de prime abord antagonistes, nécessité d'un recours à un langage inévitablement technique, mais aussi indispensable accès au droit, il faut trouver la juste mesure. Cet équilibre, constamment remis en cause, se réalise à partir de la conscience de l'interrogation suivante: faut-il faire croire aux destinataires de la règle qu'ils en comprennent le sens, et les laisser se tromper sur celui-ci? Faut-il, en sens inverse, leur faire prendre conscience de leur ignorance et les inciter à se renseigner, puisque la complexité grandissante des normes appelle un renouveau de la communication?

La poursuite du travail s'ordonne en fonction de trois distinctions: celle du général et du particulier, avec, en contrepoint, quelques énumérations autres que limitatives et, dans cette perspective, un recours à la casuistique ; celle du concis et du précis, notions très souvent contraires, car la complexité du droit est le prolongement naturel de la complexité (lu réel; celle de l'abstrait et du concret, qui sert d'ailleurs très fréquemment de critère de répartition des systèmes juridiques.

[Les observations et commentaires ci-dessus sont arrêtés à la date de rédaction de ce rapport, soit le 15 novembre 2007].

Le juge ne peut statuer en des termes injurieux manifestement incompatibles avec l'exigence d'impartialité

✦ Aux termes de l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial.

En conséquence, viole ces dispositions le juge qui statue en des termes injurieux et manifestement incompatibles avec l'exigence d'impartialité.

Viole également ces dispositions le juge qui statue par des motifs inintelligibles et écarte par une pétition de principe certains des éléments de preuve produits par une partie, rompant ainsi l'égalité des armes. (Cass. 2ème Civ 14 septembre 2006 N° 04-20.524.. BICC 652 n° 2398).

Les termes utilisés sont notamment *"la piètre dimension de la défenderesse qui voudrait rivaliser avec les plus grands escrocs, ce qui ne constitue nullement un but louable en soi sauf pour certains personnages pétris de malhonnêteté comme ici Mme X... dotée d'un quotient intellectuel aussi restreint que la surface habitable de sa caravane, ses préoccupations manifestement strictement financières et dont la cupidité le dispute à la fourberie, le fait qu'elle acculait ainsi sans état d'âme et avec l'expérience de l'impunité ses futurs locataires et qu'elle était sortie du domaine virtuel où elle prétendait sévir impunément du moins jusqu'à ce jour, les agissements frauduleux ou crapuleux perpétrés par elle nécessitant la mise en oeuvre d'investigations de nature à la neutraliser définitivement"*

Immunité judiciaire et suppression par le juge de passages diffamatoires des conclusions

●Estimant diffamatoires certains passages des conclusions déposées en cause d'appel par son employeur, une salariée en réclame la suppression et des dommages-intérêts. D'après la loi du 29 juillet 1881, les écrits produits devant les tribunaux ne peuvent donner lieu à aucune action en diffamation, injure ou outrage. Deux tempéraments existent:

- •d'une part, les juges saisis et statuant au fond peuvent prononcer la suppression des discours injurieux, outrageants ou diffamatoires et condamner à dommages-intérêts,
- •d'autre part, les faits diffamatoires étrangers à la cause peuvent donner lieu à l'action publique ou l'action civile des parties ou des tiers.

Dans cette affaire, les juges du fond déboutent la salariée au motif que l'immunité judiciaire ne peut pas être écartée car les écrits litigieux ne sont pas étrangers à la cause. La Cour de cassation censure sans porter atteinte à l'immunité judiciaire, les juges du fond avaient la faculté d'ordonner la suppression de passages diffamatoires des conclusions et de condamner à réparation (Cass.Soc.13/04/10 n° 09-41136 - Lamy Prud'hommes n°145 - JUILLET 2010).

PRESENTATION DES DECISIONS JURIDICTIONNELLES

La circulaire du 31 janvier 1977 , le Bulletin d'information de la cour de cassation (BICC) N°613 de la cour de cassation et le guide méthodologie du jugement civil de L'ENM apportent des

précisions sur la présentation des jugements.

Le jugement civil comporte traditionnellement quatre parties: un entête + rappel de la procédure, un exposé du litige, une motivation et un dispositif.

▬ Le chapeau ou en-tête :

Il s'agit de la **page de garde**. L'article 454 du code de procédure civile énumère les mentions qui doivent figurer dans l'entête.

Article 454 du code de procédure civile
Le jugement est rendu au nom du peuple français.
Il contient l'indication :
- de la juridiction dont il émane ;
- du nom des juges qui en ont délibéré ;
- de sa date ;
- du nom du représentant du ministère public s'il a assisté aux débats ;
- du nom du secrétaire ;
- des nom, prénoms ou dénomination des parties ainsi que de leur domicile ou siège social ;
- le cas échéant, du nom des avocats ou de toute personne ayant représenté ou assisté les parties ;
- en matière gracieuse, du nom des personnes auxquelles il doit être notifié.

La mention "au nom du peuple français",

Cette mention est obligatoirement transcrite sur la première page du jugement**.**

Les mentions relatives à la juridiction:

¤ l'indication de la juridiction dont émane le jugement (exemple conseil de prud'hommes d'Annemasse)

¤ le nom du représentant du ministère public s'il a assisté aux débats.

En application de l'article 431 du code de procédure civile, le ministère public peut faire connaître son avis au conseil de prud'hommes soit en lui adressant des **conclusions écrites** qui sont mises à disposition des parties, soit **oralement** à l'audience.
(pour les CNE la circulaire du 8 mars 2006 invitait les procureurs de la République à se tenir étroitement informés de toutes les contestations portées devant les conseils de prud'hommes et d'intervenir aux audiences pour rappeler les termes de l'ordonnance du 2 août 2005 lorsque cela se révélait nécessaire).

¤ le nom du greffier qui a assisté aux débats
(à condition que figure expressément la mention "LORS DES DEBATS")

¤ le nom du greffier qui a assisté au prononcé du jugement qui est **seul habilité à signer la minute** .
(La mention du greffier est exigée à peine de nullité).

¤ la date du jugement.
Cette date est celle à laquelle le jugement est prononcé (art.453 du code de procédure civile).
Il est d'usage d'indiquer la date de plaidoirie et la date du prononcé

Les mentions relatives aux parties

¤ l'identité des parties et leur mode de comparution

pour les personnes physiques:	Les nom, prénoms et domicile
pour les personnes morales:	La dénomination et le siège social

✦ L'article 454 du nouveau code de procédure civile exige l'indication des nom, prénoms ou dénomination des parties ainsi que de leur domicile ou siège social. La mention concerne toutes les parties : demandeur, défendeur ou intervenant (Cass. 2e civ. 11 mars 1965, Bull. civ. II, no 259).
✦ L'article 454 du nouveau code de procédure civile prévoit que le jugement doit comporter l'indication « le cas échéant, du nom des avocats ou de toute personne ayant représenté ou assisté les parties ». Cette exigence a pour but de permettre la vérification des conditions d'assistance et de représentation et du respect du principe des droits de la défense, que la représentation soit obligatoire ou facultative (Cass. com. 4 févr. 1964, Bull. civ. III, no 52 ; 20 mars 1978, D. 1978, IR 411,

EXEMPLE:
Si le demandeur, personne physique, comparaît seul, il sera mentionné:
Monsieur Charles BAUD,
3 Rue du Léman
74100 ANNEMASSE
DEMANDEUR comparant en personne

Si le demandeur, personne physique, comparaît assisté d'un avocat, il sera noté:
Monsieur Charles BAUD,
3 Rue du Léman
74100 ANNEMASSE
DEMANDEUR assisté de Me XXX, avocat au barreau de Thonon

Si le demandeur, personne physique, s'est fait représenter par un avocat:
Monsieur Charles BAUD,
3 Rue du Léman
74100 ANNEMASSE
DEMANDEUR représenté par Me XXX, avocat au barreau de Thonon

le défendeur, personne morale est obligatoirement représenté (il ne peut être comparant en personne.
ASSOCIATION ZZZ
22 Rue du Jura
74100 ANNEMASSE
DEFENDEUR représenté par son Président M. Jacques TOUMAUVAIS
assisté de Me HOUX, avocat au barreau de Bonneville.

¤ La nature de la décision
Jugement, ordonnance de référé.

¤ Les mentions relatives à la décision
la qualification du jugement (contradictoire ou réputé contradictoire ou par défaut) premier ou dernier ressort)
la date et la nature du prononcé (en audience ou mise à disposition)
le nom du conseiller qui a prononcé la décision s'il y a eu délibéré en audience.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'ANNEMASSE
20, Rue Léandre VAILLAT - BP 253
74106 ANNEMASSE CEDEX
téléphone: 04.50.38.39.32
télécopie: 04.50.87.28.79

C:\j08131.wpd

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
du : 19 Avril 2010
(dix neuf Avril deux mil dix)

RG N° F 08/00131
SECTION Commerce

AFFAIRE
Catherine D
contre
SE

MINUTE N° **2010/299**

JUGEMENT DU
19 Avril 2010

Qualification :
contradictoire en premier ressort

Notification le :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le :

à :

Madame Catherine D
6 Impasse de la R.
74200 THONON LES BAINS

DEMANDERESSE Assistée de Me T (Avocat au barreau d'ANNECY)

SE
8 Château de B
74501 EVIAN LES BAINS CEDEX

DÉFENDEUR Représenté par Me C (Avocat au barreau de THONON LES BAINS) et Madame L (D R H)

Composition du bureau de Départage section lors des débats et du délibéré:
Madame Dominique B , Président Juge départiteur
Monsieur Jean-Michel L , Assesseur Conseiller (S)
Madame Marie-Claude B , Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Claude P , Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Rémi S , Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Murielle F , Greffier

PROCÉDURE
Date de plaidoirie: 15 Mars 2010
Date du prononcé: 19 Avril 2010

Décision prononcée par mise à disposition au greffe
La greffière chargée des opérations de mise à disposition au greffe est Mlle M

la minute est signée par Madame Dominique B Président
et par Mlle M greffier

▬ Le rappel de la procédure

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

La date et le mode de saisine, la date et le mode de convocation des parties, les chefs de demande, la date de la première audience, les renvois éventuels, la date des débats et la date du prononcé.

✦ Les textes régissant la rédaction des jugements ne prescrivent pas, à peine de nullité, la mention du déroulement des débats (Cass.Soc 13/11/86 - Bull. 86 - V - n° 522).

Cette partie est préparée par le greffe lors de la mise en forme de la décision. Il incombe néanmoins au Président de la relire afin de s'assurer qu'elle ne comporte pas d'erreur.

▬ Les faits et prétentions des parties:

Cette partie du jugement est rédigée au présent de l'indicatif

Les faits qui ont généré le différend, l'argumentation du demandeur et celle du défendeur ;

✦ Aucun texte ne fait obligation à un tribunal d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties dont les prétentions respectives des parties ont été énoncées dans le jugement (Cass.Soc. 18/3/92 Bull. 92 V N° 198).

(L'article 455 du code de procédure civile permet de rédiger différemment la partie consacrée aux faits et prétentions des parties, lorsque celles-ci ont déposé des conclusions. **"Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions respectives des parties avec l'indication de leur date.../..."**).

Vu l'acte de saisine du _____, aux termes duquel M_____ a saisi le Conseil de Prud'hommes des demandes suivantes:_____
dirigées à l'encontre de _____ ;
Vu les conclusions de Maître _____ pour M _____ qui ont été développées oralement à l'audience du _____ (pièce n°___ du dossier prud'homal)

soutenant que le licenciement pour inaptitude est abusif faute pour l'employeur de justifier qu'il a effectivement procédé à une recherche de reclassement antérieurement au licenciement, l'avis d'inaptitude étant du 12 décembre alors que la procédure de licenciement a été engagée le 13 décembre, la lettre de licenciement, à l'exception des appréciations du médecin du travail, ne contenant aucun motif s'opposant au dit reclassement.

Vu les conclusions de Maître _____ pour la société_____ qui ont été développées oralement à l'audience du _____ (pièce n°___ du dossier prud'homal)

soutenant que qu'à la suite du premier avis médical d'inaptitude, l'entreprise a recherché en concertation avec la médecine du travail, une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, ce que confirme le médecin du travail dans son courrier du 1er décembre 2005. Après la seconde visite qui a confirmé l' inaptitude totale et eu égard à l'activité de l'entreprise qui ne comprend à l'exception de deux postes administratifs, que des postes exclusivement techniques, il était impossible de reclasser Madame Claudine TTT. Outre le débouté des demandes elle sollicite à titre reconventionnel la condamnation de Madame Claudine TTT à lui payer la somme de 1.500,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Vu les pièces produites aux débats ;

Il est recommandé de commencer l'exposé du litige par une présentation succincte des faits constants (non contestés) et pertinents qui sont utiles à la compréhension et à la solution du litige.

La cour de cassation précise que le visa des conclusions SE JUSTIFIE SURTOUT DANS LES AFFAIRES SIMPLES, et il est souhaitable qu'il ne soit pas utilisé dans les affaires complexes
(BICC 613 - extraits)

✦ Le visa, dans le jugement, des conclusions des parties avec l'indication de leur date n'est nécessaire que si le juge n'expose pas succinctement leurs prétentions respectives et leurs moyens. (Cass.Soc. 2ème Civ. - 4 juillet 2007. N°06-16436 BICC672 n°2346).

Le prononcé d'un arrêt au visa des conclusions de chacune des parties avec indication de leur date, suivi du double exposé des seules prétentions de l'une des parties sans que soient énoncées celles de son adversaire viole l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme.

✦ Viole l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales une cour d'appel

qui, si elle vise les conclusions des parties avec indication de leur date, expose ensuite deux fois les prétentions d'une partie, sans exposer celles de son adversaire (3ème Civ. - 29 avril 2009. N° 07-21.986. - BICC 709 n°1282).

Justification de l'exposé succinct des prétentions et des moyens

L'exposé succinct exigé par l'article 455 du code de procédure civile, outre qu'il peut être utile pour le rédacteur de l'arrêt dans la mesure où il lui rappelle les points sur lesquels il doit se prononcer, est nécessaire, d'une part pour permettre aux parties de vérifier que la cour d'appel a bien statué sur l'objet de l'appel après avoir examiné les moyens qui le fondent, d'autre part pour permettre à la Cour de cassation, le cas échéant, de s'assurer que la cour d'appel :

- n'a pas modifié l'objet du litige ou n'est pas sortie de ses limites, ce qui entraînerait une cassation au visa de l'article 4 du code de procédure civile. Modifier l'objet du litige, c'est altérer les prétentions des parties, par exemple en déformant leurs demandes, en retenant pour principal ce qui n'était que subsidiaire.
- a répondu aux moyens présentés par les parties, car, à défaut, l'arrêt encourt la cassation, au visa de l'article 455 du code de procédure civile, pour absence de réponse à conclusions, qui constitue un défaut de motifs. (BICC 613 - extraits).

Un simple visa ne peut entraîner une cassation

✦La Cour de cassation admet que les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ont été respectées dans la mesure où les juges d'appel ne sont pas astreints par les textes à observer une règle de forme particulière, dès lors que l'exposé résulte des énonciations de la décision, c'est-à-dire de la discussion des demandes et de la réfutation des moyens proposés (1re Civ., 12 juin 1990, Bull., I, n° 157, pourvoi n° 88-12.622).

✦ Ayant visé les conclusions des parties, indiqué leurs dates et y ayant répondu, la cour d'appel n'a pas méconnu les exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile tel que modifié par le décret du 28 décembre 1998" (2e Civ., 3 octobre 2002, Bull., II, n° 204, pourvoi n° 00-12.303).

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 injust~flées. 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 just~flés 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.

(Petit guide de Mme BROUTECHOUX)

Exemple: FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

LES PRETENTIONS DU DEMANDEUR

Monsieur Mmmm DDDD demande au conseil de prud'hommes dans le dernier état de ses écritures de dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la SARL EEEE (Entreprise ....) et sollicite en conséquence l'allocation des indemnités suivantes :

- 481,00 euros en paiement de 10 jours de janvier
- 2.888,00 euros au titre du préavis
- 288,80 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis
- 2.603,00 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 8.664,00 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.444,00 euros à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement
- 300,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

A l'appui de ses demandes, Monsieur Mmmm DDDD expose qu'il a été embauché, selon un contrat à durée indéterminée, le 22 janvier 1990 par la SARL EEEE (Entreprise ....) en qualité d'étancheur et qu'il a été licencié pour faute grave le 10 janvier 2003 pour abandon de poste, soit disant en état d'ébriété et utilisation d'un véhicule de l'entreprise pour aller chercher du matériel.

Il conteste l'état d'ébriété mais fait état d'un léger malaise sur son lieu de travail et rappelle que son employeur, tout comme le conducteur de travaux n'avaient pas les compétences médicales nécessaires pour affirmer qu'il était sous l'emprise de l'alcool le 20 décembre 2002.

Monsieur Mmmm DDDD précise qu'en 12 ans d'activité dans l'entreprise, aucun grief de cet ordre ne lui a été reproché, ce qui démontre bien qu'il ne connaît pas de problème sur ce point.

Il indique également que l'avertissement qui lui a été notifié le 20 décembre 2002, reprend les mêmes motifs que ceux énoncés dans la lettre de licenciement et que dés lors selon le principe du non cumul des sanctions, le licenciement s'avère être sans cause réelle et sérieuse.

Enfin il conteste la régularité de la procédure de licenciement, au motif que le courrier, reçu le 20 décembre 2002, le convoquant à un entretien préalable, ne mentionne pas qu'il peut se faire assister par un conseiller salarié.

LES PRÉTENTIONS DU DEFENDEUR

De son coté la SARL EEEE (Entreprise ....) rappelle que Monsieur Mmmm DDDD a été l'objet de plusieurs avertissements, l'un le 14 octobre 2002 et un autre le 4 décembre 2002, et que le 20 décembre 2002 il a été pris en état d'ébriété avancé sur un chantier, par le conducteur de travaux et par le gérant de la société.

Elle précise que malgré l'ordre qui lui a été donné de rentrer chez lui, Monsieur Mmmm DDDD a pris un véhicule de l'entreprise et s'est rendu sur un autre chantier chercher du matériel.

La SARL EEEE (Entreprise ....) fait valoir que les attestations produites aux débats démontrent le caractère certain de l'état de l'ébriété avancé, et rappelle qu'elle a même appelé le Commissariat de Police pour signaler le fait que Monsieur Mmmm DDDD avait désobéi à son employeur en utilisant contre sa volonté un véhicule de l'entreprise.

La SARL EEEE (Entreprise ....) précise que la lettre adressée à Monsieur Mmmm DDDD le 20 décembre 2002 est bien une lettre de convocation à un entretien préalable et non une lettre d'avertissement, que cette lettre malgré une maladresse de rédaction n'est pas équivoque et que dés lors il n'y a pas cumul de sanction pour une même faute.

Elle précise d'ailleurs que la mise à pied conservatoire qui s'en est suivie et qui a été prise pendant toute la procédure de licenciement est bien la preuve qu'il n'y a pas eu de sanction disciplinaire de prise antérieurement. Dans ces conditions, outre le rejet des demandes présentées par Monsieur Mmmm DDDD, la SARL EEEE (Entreprise ....) s'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur Mmmm DDDD à lui payer la somme de 1.500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.

▬ Les motifs (la motivation):

Cette partie du jugement est rédigée au présent de l'indicatif

Le jugement doit impérativement être motivé en vertu de l'article 455 du code de procédure civile.

Il s'agit de la motivation en droit de la décision prise par les conseillers (les raisons pour lesquelles ils acceptent ou refusent de faire droit aux demandes qui sont soumises à la formation de référé ou de jugement.

La Cour européenne rattache la motivation des décisions de justice à l'exigence d'un procès équitable défini par l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

La motivation

- ¤ fournit au justiciable la preuve que sa demande et ses moyens ont été sérieusement **examinés** et **compris** (PROTECTION DU JUSTICIABLE)
- ¤ évite **l'arbitraire** du juge (PROTECTION DU JUGE)
- ¤ permet au justiciable d'accepter la décision et peut le dissuader de faire l'appel
- ¤ met le juge à l'abri des procès d'intention
- ¤ permet aux juridictions supérieures (cour d'appel ou cour de cassation) d'exercer un contrôle. (CRÉATION D'UNE JURISPRUDENCE)

Caractères de la motivation

□ Toute décision doit comporter une motivation qui se suffise à elle-même.

¤ La référence à la jurisprudence n'est pas considérée comme une motivation. **Les conseillers doivent s'approprier la règle énoncée par la cour de cassation** (ou par une autre juridiction). L'indication de la source jurisprudentielle est conseillée. Elle peut permettre aux avocats de vérifier l'existence de cette jurisprudence et les dissuader d'exercer un recours. Elle figure entre parenthèses.

✦ La référence à une décision rendue dans un litige différent de celui qui est soumis à une juridiction ne saurait servir de fondement à la décision de cette dernière qui doit se déterminer d'après les circonstances particulières de la cause. Encourt la cassation le jugement prud'homal qui n'a pas donné de base légale à sa décision en se bornant pour condamner la société défenderesse, à se référer à un arrêt de la Cour de Cassation de 1979. (Cass.Soc.16/12/97-Cah.Prud'homaux. n°8-1998 p.134).

✦ Il est admis que, sur certains points, la motivation soit la reprise littérale des conclusions de l'une des parties (Soc., 20 octobre 1999, pourvoi n° 97-44.095).

¤ Elle doit être précise, c'est à dite propre à l'espèce dans laquelle les conseillers s'expliquent:

- sur les éléments de preuve sur lesquels ils se sont fondés
-et dégagent le fondement juridique de leur décision.

✦ Viole l'article 455 du code de procédure civile le Tribunal qui fonde sa décision sur la seule allégation du demandeur et sur des pièces qu'il n'analyse pas.(Cass.Soc 01/02/96 - Bull. 96 - V - n° 38).

L'énoncé d'une simple affirmation ne constitue pas une motivation "l'employeur n'a opposé aucun élément susceptible de faire échec à la demande"

L'énoncé d'un motif d'ordre général ne constitue pas une motivation: "l'employeur doit être sanctionné pour avoir violé les dispositions du code du travail"

Des motifs généraux constituent un défaut de motivation.

✦Encourt la cassation la décision se bornant à énoncer que le défendeur n'était pas comparant et que la demande était régulière, recevable et bien fondée après vérification: **la généralité de ces motifs ne permet pas à là Cour de Cassation d'exercer son contrôle .**

La seule absence du défendeur ne peut impliquer de sa part un acquiescement aux prétentions du demandeur (Cass.Soc 14/04/76 Cahiers Prud'homaux n° 10 de 1976).

✦ Encourt la cassation le jugement qui pour condamner un employeur défaillant en audience de jugement s'est borné au seul visa des documents produits par le demandeur sans en faire une analyse. (Cass. Soc. 15/01/87 Cah.Prud'homaux 1987 n°8 p.130).

¤ Elle doit être pertinente,

c'est à dire qu'elle doit être complète sur le plan du fait dont va dépendre la règle de droit appliquée.

Les conseillers doivent proscrire:

L'énoncé de motifs de **pure forme** : "la demande est régulière, recevable et bien fondée"

L'énoncé de motifs **ambigus** constituent des motifs insuffisants : "il n'y a pas lieu de statuer sur ce point compte tenu de ce qui précède".

L'énoncé de motifs **inopérants** lorsque la réponse du juge ne coïncide pas avec le moyen

exemple: 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 des articles L. 1225-3, L 1235-1 et L. 1333-1 du code du travail:

L'énoncé de motifs **hypothétiques** qui s'appuient sur la supposition d'un fait "à supposer que le grief dénoncé par l'employeur soit établi", "il est fort probable que", "la thèse du salarié est particulièrement vraisemblable"

L'énoncé de motifs **dubitatifs** "*il est permis de penser que le salarié a commis un manquement*", "*il serait bien étonnant que*", "*Untel ne pouvait pas ignorer que*"

Les expressions "*peut-être*", "*sans doute*".

Le doute profite au salarié dans certains cas:

✦En matière de licenciement (C. trav., art. L. 1235-1 ex art L. 122-14-3) et de sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 1333-1 ex art L. 122-43 ; ce n'est qu'après avoir formé sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles, que le juge pourra faire bénéficier le salarié du doute qui pourrait subsister (Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 88-43.248, Bull. civ. V, n° 67).

✦ Dès l'instant où un doute existe sur la réalité du motif de licenciement, c'est à juste titre que le juge, aux termes de l'article L. 122-12-3, alinéa 2 du Code du travail, en accorde alors le bénéficie au salarié et déclare le licenciement sans cause réelle et sérieuse.(Cass. soc., 6 déc. 2000, n 98-46.041, n 4900 F-D Jurisp. Soc. Lamy n° 74)

✦ La mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose

objectivement sur des faits imputables au salarié licencié. Constatant l'existence de versions différentes sur l'origine de la dégradation des relations professionnelles les juges du fond ont fait ont, à bon droit, profiter la salariée du bénéfice du doute Jurisp. Soc. Lamy n° doute 157 (Cass. soc., 9 nov. 2004, n 02-42.938, n 2151 F-D).

✦ Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1225-1 et L1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte

Art. L. 1225-3 du code du travail *(Ord. no 2007-329, 12 mars 2007 ; L. no 2008-67, 21 janv. 2008)*

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1225-1 et L1225-2 , l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Art. L. 1235-1 du code du travail *(Ord. no 2007-329, 12 mars 2007 ; L. no 2008-67, 21 janv. 2008)*

En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Art. L. 1333-1 du code du travail *(Ord. no 2007-329, 12 mars 2007 ; L. no 2008-67, 21 janv. 2008)*

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Motifs dubitatifs:

Plus fréquentes sont les cassations intervenant parce que les juges du fond ont accueilli une demande tout en laissant apparaître dans leur motivation une incertitude, une hésitation, un doute sur la réalité ou la consistance des faits.

Sont dès lors à prohiber les expressions telles que:

* *il est permis de penser*
* *il est probable*
* *il y a tout lieu d'admettre*
* *il semble que...*
* *tel élément laisse à penser que...*
* *les frais, en l'absence de tout justificatif produit, paraissent inclus...*
* *la réparation ne parait pas justifiée au regard du constat.*
* *la signature peut avoir été frauduleusement obtenue.*
* *il serait bien étonnant que.*
* *X... ne pouvait pas ignorer que...*

Toutes ces expressions sont à proscrire de même que doivent être évitées les locutions " peut-être " ou " sans doute ".

De tels attendus traduisent la méconnaissance du juge de son pouvoir souverain à l'égard des faits. Un fait est établi ou ne l'est pas. **Quel que soit l'embarras du juge pour choisir entre deux versions, le juge doit opérer ce choix (sous peine de déni de justice - article 4 du Code civil) et se doit ensuite d'être catégorique**.

¤ Elle doit être intelligible,

c'est à dire que le style employé soit accessible aux justiciables qui doivent comprendre pourquoi il est fait droit ou non à leurs prétentions.

Les conseillers doivent privilégier les phrases courtes et claires, un style littéraire simple. Ils doivent proscrire les formules alambiqués ou obscures, les formules latines ou obsolètes.

Le code civil n'emploie aucune expression latine

¤ 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 leursmoyens. 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: (prétentions principales & prétentions subsidiaires)-les prétentions du défendeur (demande reconventionnelle)

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

Exemple:

SUR CE,

Attendu que Monsieur Mmmm DDDD a été licencié pour faute grave le 09 janvier 2003 pour avoir : - " *le 20 décembre abandonné son poste de travail sur le chantier le flamboyant et avoir été retrouvé vers 16h10 au dépôt, assis dans un camion en état d'ébriété et incapable de prononcer des mots cohérents, enfreint les ordres en repartant avec le véhicule en mettant en danger des personnes sur la voie publique, ou lui même ".*

Attendu que le 20 décembre 2002, ainsi que cela résulte des pièces versées aux débats, Monsieur Mmmm DDDD a reçu un avertissement pour les motifs suivants :

- abandon de poste
- état d'ivresse manifeste
- vous avez quitté le chantier en empruntant le véhicule de l'entreprise ;

Attendu qu'il résulte de l'article L.122-40 du code du travail que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ;

Attendu que l'avertissement constitue bien une sanction disciplinaire et que dés lors la lettre du 20 décembre 2002 ne peut être considérée comme une convocation à un entretien préalable, à une procédure éventuelle de licenciement mais bien comme la convocation prévue à l'article L.122-41 alinéa 1 du code du travail pour lui notifier l'avertissement à la suite des agissements fautifs énumérés;

Attendu qu'une même faute ne peut dés lors faire l'objet de deux sanctions successives, qu'il convient en conséquence de dire et juger que Monsieur Mmmm DDDD ayant déjà été sanctionné par un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002, le licenciement pour faute grave prononcé le 9 janvier 2003 est donc illégitime et sans cause réelle et sérieuse ;

MOTIFS :

Attendu que Monsieur Mmmm DDDD avait 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui emploie plus de 11 salariés, que son salaire brut mensuel est de 1.444,00 euros; **qu'il convient en conséquence et par application de l'article L.122-14-4 du code du travail de condamner la SARL EEEE (Entreprise ....) à payer à Monsieur Mmmm DDDD les indemnités suivantes:**

- 2.888,00 euros au titre de l'indemnité de préavis
- 288,80 euros au titre des congés payés sur préavis
- 8.664,00 euros brut au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.877,07 euros brut au titre de l'indemnité légale de licenciement soit un dixième par mois de présence en l'absence de production de la convention collective plus favorable (144,39 euros x 13).

Attendu qu'en ce qui concerne l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, Monsieur Mmmm DDDD sera débouté de sa demande sur ce point le licenciement ayant été jugé non fondé, la sanction des irrégularités de procédure ne pouvant être retenue que si le licenciement a été considéré comme reposant sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'il est justifié que Monsieur Mmmm DDDD n'a pas perçu de salaire les dix premiers jours de janvier, qu'il convient en conséquence de condamner la SARL EEEE (Entreprise ....) à lui payer la somme de 481euros à ce titre;

Attendu qu'il convient également de faire application de l'article L.122-14-4 du code du travail et d'ordonner à l'employeur de rembourser aux organismes concernés tout ou partie des indemnités de chômage payées à Monsieur Mmmm DDDD dans la limite de six mois ;

Attendu qu'enfin il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner la SARL EEEE (Entreprise ....) à lui payer la somme de 300 euros à ce titre.

Dispenses de motivation

¤ Les dispenses résultant de la nature de l'acte

Les mesures d'administration judiciaires ne sont pas motivées et ne sont susceptibles d'aucun recours.
- radiation ou retrait du rôle
- l'invitation à produire un document ou à mettre en cause un tiers.

¤ Les dispenses résultant du pouvoir discrétionnaire du juge

- application de l'article 700 du code de procédure civile
- les dépens à la charge de la partie perdante
- l'exécution provisoire (Cass.Civ. 3ème 08/04/99 Bull. III n°90).

Toutes les décisions prises par les juges, et notamment les juges d'appel, n'exigent pas une motivation. *(BICC 613).*

✦ *Ne sont pas soumises à l'exigence d'une motivation les décisions qui relèvent du pouvoir discrétionnaire des juges. Dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire, les juges ne sont "pas tenus de motiver spécialement leur décision", ni de répondre aux moyens des parties . Si, par exemple, une partie demande le prononcé d'un sursis à statuer dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice en exposant les raisons qui militent en ce sens, la cour d'appel peut se borner à répondre, sans autre explication, qu'il n'y a pas lieu à surseoir à statuer. Et si le juge assortit sa décision discrétionnaire de motifs, ceux-ci, fussent-ils totalement erronés ou hors de propos, ne peuvent conduire à une cassation, car la Cour de cassation les considère comme surabondants.*

LISTE DE DÉCISIONS POUVANT ÊTRE CONSIDÉRÉES COMME RELEVANT, D'UNE MANIÈRE GÉNÉRALE, DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE :

* ***les mesures d'administration judiciaire****, telles que les jonctions ou disjonctions d'instances, les renvois, le choix d'un expert;*

* ***la faculté d'accepter ou de refuser le renvoi à une audience ultérieure*** *d'une affaire fixée pour être plaidée, qui relève du pouvoir discrétionnaire du juge, dès lors que les parties ont été mises en mesure d'exercer leur droit à un débat oral (Ass. Plén.,*

24 novembre 1989, Bull., n ° 3, pourvoi n ° 88-18.188) ;

** **l'opportunité, qui relève du pouvoir discrétionnaire, d'un sursis à statuer**, hors les cas où cette mesure est prévue par la loi, en vue d'une bonne administration de la justice (1re Civ.,16 juin 1987, Bull., I, n 196, pourvoi n ° 85-17.200 ; 2e Civ., 27 février 1991, Bull., II, n 65, pourvoi n ° 89-11.017 ; 4 octobre 2001, pourvoi n ° 99-15.576) ;*

** **la décision qui ordonne une mesure d'instruction** ou qui refuse d'ordonner une mesure d'instruction sollicitée, car ces mesures (hors le cas où une mesure d'instruction est prescrite par la loi) sont facultatives pour le juge dont les décisions sur ce point relèvent de son pouvoir discrétionnaire (1re Civ., 14 mai 1985, Bull., I, n 153, pourvoi n ° 84-11.357 ; 22 janvier 1991, pourvoi n ° 89-15.836 ; 3e Civ., 27 avril 1994, pourvoi n 91-19.693 ; Com., 5 décembre 2000, pourvoi n 97-21.553 ; 2e Civ., 27 septembre 2001, pourvoi n ° 99-21.644) ;*

** **la décision d'ordonner ou de refuser d'ordonner la production d'une pièce ou d'un élément de preuve** détenu par une partie, le juge n'étant pas tenu de s'expliquer sur une telle demande. Il s'agit d'une simple faculté dont l'exercice est laissé au pouvoir discrétionnaire du juge (2e Civ., 29 mars 1984, Bull., II, n 59, pourvoi n ° 82-15.277 ; 16 octobre 2003, pourvoi n ° 01-13.770) ;*

** la faculté accordée au président, par l'article 444, al. 1er, du nouveau Code de procédure civile, d'ordonner la réouverture des débats, hors le cas où celle-ci est obligatoire (2e Civ., 14 octobre 1999, Bull., II, n ° 155, pourvoi n ° 95-21.701) ;*

** les décisions rendues en matière de clause pénale (article 1152 du Code civil) qui, faisant application pure et simple de la convention des parties, refusent de modifier le montant de la peine qui y est forfaitairement convenue (Com., 26 février 1991, Bull., IV, n 91, pourvoi n ° 89-12.081 ; 1re Civ., 26 juin 2001, Bull., I, n 191, pourvoi n ° 99-21.479 ; Com., 23 novembre 1999, Bull., IV, n 203, pourvoi n ° 97-12.209) ; alors qu'au contraire les juges, lorsqu'ils modifient un contrat en modérant ou en augmentant la peine qui y est stipulée, doivent préciser en quoi le montant de celle-ci n'est pas manifestement excessif ou dérisoire (1ère Civ., 28 avril 1998, pourvoi n ° 96-13.337) ;*

** la décision qui, en application de l'article 1153-1 du Code civil, fixe le point de départ des intérêts au taux légal d'une indemnité à une autre date que celle de la décision (Ass. Plén., 3 juillet 1992, Bull., n 7, pourvoi n ° 90-83.430 ; Com., 11 juillet 1995, Bull., IV, n 210, pourvoi n ° 93-10.385 ; 1re Civ., 11 mars 1997, Bull., I, n ° 88, pourvoi n ° 94-17.621 ; 2e Civ., 27 mars 2003, Bull., II, n ° 83, pourvoi n ° 01-12.983) ;*

** **la fixation par le juge des référés**, à l'intérieur de la limite du montant incontestable de la créance alléguée, **de la provision allouée** (1ère Civ., 10 mars 1993, Bull., I, n 100, pourvoi n ° 91-15.752) ;*

** **le prononcé d'une astreinte** ou le rejet d'une demande d'astreinte (3e Civ., 9 novembre 1983, Bull., III, n 219, pourvoi n ° 82-14.775 ; 2e Civ., 6 mars 2003, pourvoi n ° 01-11.026). Les décisions de liquidation d'astreinte relèvent en revanche de l'appréciation souveraine des juges et doivent être motivées (2e Civ., 20 décembre 2001, Bull., II, n °200, pourvoi n ° 98-23.102);*

** **le prononcé de l'exécution provisoire**, qui relève du pouvoir discrétionnaire (3e Civ., 8 avril 1999, Bull., III, n 90, pourvoi n ° 97-14.152) ;*

** **la faculté pour le juge de subordonner ou non l'exécution provisoire à la constitution d'une garantie**, qui relève de son pouvoir discrétionnaire (2e Civ., 29 mars 1995, Bull., II, n ° 112, pourvoi n ° 93-16.252).*

** **la condamnation aux dépens** d'une partie déboutée de l'une de ses prétentions (1re Civ., 12 mai 1987, pourvoi n ° 85-11.387). Mais (cf. article 696 du Code de procédure civile) la décision qui met la totalité ou une fraction des dépens à la charge du gagnant doit être motivée ;*

** **l'allocation d'une somme pour frais irrépétibles au titre de l'article 700 du Code de procédure civile** (2e Civ., 20 juin 1996, Bull., II, n ° 172, pourvoi n ° 94-12.370 ; 10 octobre 2002, Bull., II, n ° 219, pourvoi n ° 00-13.832) L'application de cet article relève en effet du pouvoir discrétionnaire des juges.*

Les procédés de motivation interdits (extrait du BICC 613)

*** accueillir les prétentions de l'appelant au motif que le défendeur fait défaut** et que sa non-comparution laisse présumer qu'il n'a aucun moyen à opposer (2e Civ., 9 décembre 1997, Bull., II, n ° 311, pourvoi n ° 96-12.797). Il appartient en effet au juge d'appel de vérifier la recevabilité de l'appel et de s'assurer que la condamnation prononcée en première instance à l'encontre d'une partie non comparante est régulière et bien fondée (de même que la cour d'appel doit vérifier la régularité de sa saisine) (2e Civ., 21 octobre 1982, Bull., II, n ° 131, pourvoi n ° 81-14.158).

*** se référer aux motifs pris d'autres causes déjà jugées**. Toute décision doit se suffire à elle-même et le juge, pour motiver sa décision, doit se déterminer d'après les circonstances particulières du procès dont il est saisi (3e Civ., 27 mars 1991, Bull., III, n ° 101, pourvoi n ° 89-20.149). Il n'est donc pas possible de se référer à des causes déjà jugées, fût-ce entre les mêmes parties (Com., 13 avril 1995, Bull., IV, n ° 152, pourvoi n ° 89-13.131; Soc., 18 mai 1996, pourvoi n ° 92-18.185). Mais le juge peut les reprendre à son compte en les reproduisant expressément.

Mais satisfait à l'exigence de motivation l'arrêt qui, dans le même litige, se réfère à une première décision avant-dire

droit ou préparatoire (Com., 17 décembre 1985, Bull., IV, n° 296, pourvoi n° 84-14.057 ; Soc., 13 avril 1995, pourvoi n° 92-40.952).

Par ailleurs, si les conditions d'application de l'autorité de la chose jugée au pénal sont réunies, les juges peuvent se dispenser de motiver leur décision sur le point qui a été tranché (Com., 1er octobre 1997, Bull., IV, n° 239, pourvoi n° 95-10.759).

* **se fonder uniquement sur des considérations d'équité**. La cour d'appel ne peut donc pas écrire que le préjudice sera "équitablement" réparé par la somme de ... euros, ou qu'en raison de la difficulté de mesurer les conséquences dommageables de la faute commise par X..., la cour "arbitre" le montant de la réparation à la somme de ... euros (Com., 10 juillet 2001, pourvoi n° 97-21.648).

* **se référer à une jurisprudence constante** - sous réserve de celle des juridictions européennes - fût-ce celle de la Cour de cassation (Soc., 6 novembre 1991, Bull., V, n° 477, pourvoi n° 90-40.978 ; 2e Civ., 2 novembre 1994, Bull., II, n° 216, pourvoi n° 92-18.192) ou à la jurisprudence habituelle de la juridiction. Il n'est pas interdit cependant qu'après avoir repris préalablement à son compte la doctrine exprimée par la Cour de cassation, le juge mentionne, par exemple, "ainsi que l'a d'ailleurs jugé la Cour de cassation (références de l'arrêt)."

▬ Le dispositif:

Il s'agit de la partie finale de la décision c'est-à-dire de qui est ordonné et qui fera l'objet d'une exécution volontaire ou forcée par huissier de justice.

Selon l'article 455 alinéa 2 du Code de procédure civile: **"Le jugement énonce la décision sous forme de dispositif".**

Il est rédigé en ces termes :PAR CES MOTIFS, le bureau de jugement après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public contradictoire (ou bien réputé contradictoire ou par défaut) en premier ressort (ou bien en premier et dernier ressort), DIT QUE LA RUPTURE DU CONTRAT EST..., ORDONNE... CONDAMNE... (le dispositifs doit être suffisamment clair et précis pour permettre une exécution volontaire ou forcée).

Le dispositif doit rester dans les limites fixées par les parties dans leurs prétentions.

✦ **Le dispositif doit être complet**.
Il doit donc impérativement répondre à chacun des chefs de demande, en se bornant à l'accueil ou au rejet des prétentions.
Le dispositif doit impérativement répondre à chaque prétention (article 5 du Code de procédure civile)

✦**Le dispositif doit être précis**
Il doit énoncer tout ce qui est nécessaire à l'exécution du jugement

✦ **Le dispositif doit être intelligible**.
Il ne doit pas être en contradiction avec le contenu de la motivation

EXEMPLE : PAR CES MOTIFS,

Le Juge départiteur après avoir pris l'avis des conseillers présents et après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public, contradictoire et en premier ressort, Dit et juge que Monsieur Mmmm DDDD a déjà fait l'objet d'un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002,

Dit et juge en conséquence le licenciement pour faute grave, reposant sur les mêmes faits, illégitime et sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la SARL EEEE (entreprise ....) à payer à Monsieur Mmmm DDDD les indemnités suivantes:

- 2.888,00 euros (DEUX MILLE HUIT CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS) au titre de l'indemnité de préavis
- 288,80 euros (DEUX CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS QUATRE VINGT CENTIMES) au titre des congés payés sur préavis
- 8.664,00 euros (HUIT MILLE SIX CENT SOIXANTE QUATRE EUROS) brut au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.877,00 euros (MILLE HUIT CENT SOIXANTE DIX SEPT EUROS) brut au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 481,00 euros (QUATRE CENT QUATRE VINGT UN EUROS) au titre des rappels de salaire

Déboute Monsieur Mmmm DDDD du surplus de ses demandes,

Condamne la SARL EEEE (entreprise ....) à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage payées à Monsieur Mmmm DDDD dans la limite de six mois,

Condamne la SARL EEEE (entreprise ....) à payer à Monsieur Mmmm DDDD la somme de 300 euros (TROIS CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du CPC et la condamne aux dépens.

Fixation d'une créance en cas Redressement JUDICIAIRE ou de LIQUIDATION JUDICIAIRE Fixe la créance de M_____ à l'égard de la société _____ en liquidation redressement judiciaire aux sommes suivantes: _____

Déclare ces créances opposables au C.G.E.A.-A.G.S. dans les limites légales de sa garantie

DIT que la garantie du C.G.E.A.-A.G.S. ne portera pas sur la somme de _____€ allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le refus d'avancer les créances ne lui étant pas imputable.

DIT que la garantie du C.G.E.A.-A.G.S. portera sur la somme de _____€ allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le refus d'avancer les créances lui étant imputable.

Cf feuille de délibéré avec les différents dispositifs

✦ **Il convient, chaque fois qu'il est possible, d'éviter les condamnations "en deniers ou quittances"**. Il ne faut pas perdre de vue, en effet, qu'une telle formule peut être source de difficultés, de contestations devant le juge de l'exécution et de recours contre sa décision, le créancier prétendant, par exemple, imputer les versements effectués à une créance autre que celle visée par la condamnation ou les imputer d'abord au paiement de frais ou d'intérêts contestés. Lorsque le débiteur allègue avoir versé des acomptes, il convient que la cour d'appel les mentionne et les déduise de la créance, même si cela devait retarder quelque peu la clôture de l'instruction ou conduire à la réouverture des débats. La qualité de la décision et son efficacité en dépendront (BICC613).

▬ Qualification de la décision:

La décision doit toujours être qualifiée ; la qualification permet de savoir quelle voie de recours est ouverte.

▬ Signature du jugement

Le jugement doit être signé par le président et le greffier d'audience. En cas d'empêchement du président, mention en est fait sur la minute et le jugement est alors signé par l'un des conseillers prud'hommes qui en ont délibéré (article 456 du nouveau code de procédure civile).

La minute est signée par M_____ le Président étant empêché Art. 456 du CPC

✦ Seul l'empêchement doit être indiqué, et non sa cause, en l'absence de disposition légale (Cass. 2e civ., 14/01/81: Gaz. Pal. 1981, 1, somm. p. 166).

✦ Bien qu'empêché lors du prononcé de la décision, le président qui a assisté aux débats et au délibéré, a qualité pour signer la minute de l'arrêt.(Cass. 2ème Civ. 13/06/85 - Bull. 85 II n° 119).

✦ Seuls sont qualifiés pour signer un jugement le magistrat qui a présidé aux débats et au délibéré et, en cas d'empêchement du président, l'un des juges qui en ont délibéré. Est nul l'arrêt signé par un magistrat qui n'a ni assisté aux débats ni participé au délibéré. (Cass. 2ème civ., 09 /07/97 ; Patronat et a. c/ Millet : Juris-Data n° 003265. - JCP 1997 / n° 40 / IV/ 1952).

✦ Aucun texte n'exige, sous peine de nullité, que le greffier signataire du jugement soit celui qui a tenu la plume à l'audience. (Cass.Soc 22/06/94 - Cahiers Prud'homaux n°7 de 1994 p.110).

✦ **Seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. L'arrêt, qui n'est pas signé par le greffier ayant assisté au prononcé, est nul** (pourvoi n°A96-16.944 c/CA Nancy, 24mai 1996). Cass. 2eciv., 7janv. 1999; Mutuelle des architectes français (MAF) c/SCP Millot Logier Fontaine eta. : Juris-Data n°000012.

✦ Seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. En conséquence, l'arrêt signé par un greffier qui n'a pas assisté aux débats ni au prononcé est nul. Cass. 2eciv., C., 11oct. 1995 ; Cie AGF c/ Dacy et a. - pourvoi c/ CA Fort-de-France, 28mai 1993 (Juris-Data n°002467).

✦ Seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. (Cass. 2ème Civ 07/01/99 - Bull. 99 - II - n° 2).

✦ **Le jugement, authentifié par le greffier qui a assisté à son prononcé, doit comporter l'indication du nom de celui-ci**. (Cass. 2ème Civ 15/02/01 - Bull. 01 II n° 29 & JCP 2001 N°14 IV 1646).

✦ **Le jugement authentifié par le greffier qui a assisté à son prononcé, doit comporter l'indication du nom de celui-ci** (Cass. 3ème Civ 02/10/02 - Bull.02 - III - n° 202).

Signature antérieure au prononcé en audience publique

✦ Aucun texte n'interdit de signer le jugement a une date antérieure à celle de son prononcé. (2ème Civ. - 24janvier 2008. N° 06-20.539. -BICC 681 N° 759).

[*L'arrêt avait été signé par M. Z..., président, tandis que, au jour de son prononcé, il avait " été appelé à exercer d'autres fonctions*].

Les jugements prononcés par mise à disposition doivent impérativement être signés avant le prononcé.
Les jugements prononcés en audience publique sont signés soit avant l'audience soit lors de l'audience.

Signature du greffier - Présomption

✦ Il y a présomption que le greffier qui a signé la décision est celui qui a assisté à son prononcé. (Cass. 2ème CIV. - 24 juin 2004. N° 02-20.261. -BICC 607 N° 1599).

✦ Dès lors que l'arrêt porte l'indication du nom du greffier présent lors des débats et précise qu'il a été prononcé par le président qui l'a signé avec le greffier et que la signature de celui-ci figure au pied de l'arrêt, il y a présomption que le greffier présent lors des débats est celui qui a assisté au prononcé de la décision et signé celle-ci. (Cass. 2ème CIV. - 24 juin 2004. N° 02-19.249. - BICC 607 N° 1600).

Note de Monsieur le Premier Président de la Cour de cassation du 10 SEP 2002

J'appelle votre attention sur un vice affectant parfois les arrêts rendus par les cours d'appel, et qui est de nature à entraîner des cassations, d'ordre formel, d'autant plus fâcheuses qu'elles peuvent être facilement évitées.

En effet, certains arrêts ne précisent pas le nom du greffier qui a signé l'arrêt.

Or tout jugement, authentifié par le greffier qui a assisté à son prononcé, doit comporter l'indication du nom du greffier qui l'a signé; à défaut, le jugement est nul, et encourt la cassation (2ème Civ. 15 février 2001, Bu!!. N ˚29, p.2', arrêt rendu au visa des articles 454, 456, 457 et 458 du nouveau Code de procédure civile). Une telle authentification implique que seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. (2ème Civ. 11 octobre 1995, BulI. N ˚237, p. 138 ; 3ème Civ. 9 décembre 1998, BulI. N ˚241, p, 160).

C'est effectivement ce seul greffier qui confère au jugement son caractère d'acte authentique, en attestant par sa signature l'identité entre la minute et la décision prononcée à l'audience.

Dans ces conditions, la seule mention suivante "Greffier Mme X., lors des débats", suivie à la fin de l'arrêt de la mention : "Le présent arrêt a été signé, par M. ou Mme X., président, et par le greffier", sans qu'aucun nom soit mentionné sous la signature du greffier, ne convient pas, car rien ne permet de présumer que le greffier signataire, qui ne peut être que celui qui était présent lors du prononcé, est celui qui avait assisté aux débats.

Je vous serais dès lors très obligé de bien vouloir ***veiller, en liaison avec vos greffiers en chef, à ce que l'identité du greffier signataire soit toujours précisée****.*

La formule suivante : "Le présent arrêt a été signé par M. ou Mme X., président (ou par M. ou Mme X, conseiller, par suite d'un empêchement du président), et par M. ou Mme Y, greffier présent lors du prononcé" est recommandée.

Il serait également utile que vous appeliez l'attention des présidents des juridictions de votre ressort sur cette difficulté.

I / LES ORDONNANCES DU BUREAU DE CONCILIATION & D'ORIENTATION

Lorsque le bureau de conciliation fait application des articles R1454-14 &R1454-15 du code du travail, sa décision ne doit pas déborder du cadre fixé par ce texte sous peine d'un appel pour excès de pouvoir. **(Cf supra section 5)**

La décision doit par ailleurs être motivée, les conseillers doivent énoncer sur quelles pièces et sur quel fondement juridique ils prennent une ordonnance.
L'ordonnance doit respecter le formalisme développé ci-après pour les jugements.

Article R1454-14 (ex art.R. 516-18) du code du travail : *"Le bureau de conciliation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner :*

1 ˚La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;

2 ˚Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :

a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;

b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;

c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;

e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32;

3 ˚Toutes mesures d'instruction, même d'office ;

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

Article R1454-15 (ex art.R. 516-18) du code du travail : *"Le montant total des provisions allouées en application du 2 ˚de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés*

sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

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

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

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 02 OCTOBRE 2008

R.G. : F 08/00224 - SECTION : Commerce Melle Céline DDDD /SA LLLL

Chefs de la demande

-Indemnité de préavis: 1278,78 E brut -Congés payés sur préavis: 127,88 E brut
-Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement: 1 278,78 euros
-Dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail 3 mois 1278,78 x 3 = 3836,34 E
-Remise du certificat de travail rectifié - Remise de bulletin de paye indiquant le préavis
-Remise de l'attestation ASSEDIC indiquant le préavis
-Justification par l'employeur du paiement du complément de salaire conformément à la CCN, suite à arrêt accident du travail

L'ORDONNANCE PRONONCEE

Date de saisine: 30 Juin 2008
En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué la SA LLLL par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 04 Juillet 2008.
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le courrier de la partie défenderesse en date du 21 décembre 2006 adressé au demandeur et produit à l'audience;
Attendu que la partie défenderesse est absente à l'audience bien que régulièrement convoquée par lettre simple et par lettre recommandée; qu'elle a signé l'accusé de réception en date du 08juillet 2008; qu'elle ne fournit aucun motif légitime d'absence, ni justification de paiement;
Attendu qu'il ressort des pièces du dossier que l'employeur a lui-même dispensé Mademoiselle Céline DDDD d'effectuer le préavis par courrier recommandé en date du 21 décembre 2006 ; qu'il devait en conséquence s'acquitter du montant de ce préavis;
Attendu que la partie défenderesse ne justifie pas avoir payé cette créance salariale ; qu'il y a lieu en conséquence de faire droit à la demande de préavis à titre provisionnel pour un montant de 1278,78 euros bruts;
Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail sont remplies.

L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 30 Juin 2008
En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué la SA LLLL par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 04 Juillet 2008.
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
La SA LLLL est absente à l'audience bien que régulièrement convoquée par lettre simple et par lettre recommandée dont elle a signé l'accusé de réception en date du 08juillet 2008;
Après avoir constaté la non conciliation, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail
Mademoiselle Céline DDDD a fait valoir qu'elle avait été engagée le 29 août 2005 en qualité d'employée commerciale pour un salaire de 1278,78 euros; qu'elle a été licenciée par lettre recommandée du 21 décembre 2006 qu'elle a reçue le 22 décembre 2006;
Après avoir entendu Mademoiselle Céline DDDD; et pris connaissance des pièces produites; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:
Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le contrat de travail, les feuilles de paie, la lettre de licenciement en date du 21 décembre 2006 présentée à Mademoiselle Céline DDDD le 22 décembre 2006 par la poste;

Attendu que Mademoiselle Céline DDDD a été licenciée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 21 décembre 2006 qui lui a été présentée le 22 décembre 2006;
Attendu que la lettre de licenciement dispense expressément Mademoiselle Céline DDDD de l'exécution du préavis d'un mois qui a débuté le 22 décembre 2006;
Attendu que Mademoiselle Céline DDDD a effectivement droit à une indemnité compensatrice de préavis de 1278,78 E bruts et une indemnité de congés payés sur préavis de 127,88 E bruts; qu'il convient d'en ordonner le paiement avec délivrance du bulletin de paie correspondant;
Attendu que l'employeur ne justifie aucunement avoir payé cette créance; que nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire (Cass. soc., 2-2-1999 : Cahiers Prud'homaux n°5 de 2001 p.78). & (Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-44.798,Jurisp.Soc.Lamy n° 32 du 18/3/99);
Attendu que le préavis a pris fin le 21 janvier 2007; que le certificat de travail doit indiquer comme date de fin de contrat le 21 janvier 2007 et non le 22 décembre 2006;

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à la SA LLLL de payer à Mademoiselle Céline DDDD somme de 1 278,78 euros brut (mille deux cent soixante dix huit euros et soixante dix huit centimes brut) au titre du paiement du préavis.
ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

Attendu que l'attestation assedic doit indiquer les sommes perçues par le salarié; qu'il convient d'ordonner la délivrance d'une nouvelle attestation assedic incluant le préavis et les congés payés sur préavis;
Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail sont remplies.

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à la SA LLLL de payer à Mademoiselle Céline DDDD:
- La somme de 1 278,78 euros bruts (mille deux cent soixante dix huit euros et soixante dix huit centimes brut) à titre de provision sur le préavis.
- La somme de 128,88 euros bruts à titre de provision sur l'indemnité de congés payés sur préavis
ORDONNE à la SA LLLL de délivrer à Mademoiselle Céline DDDD:
- La feuille de paie pour le préavis et l'indemnité de congés sur préavis
- Le certificat de travail indiquant comme date de fin de contrat le 21 janvier 2007
- L'attestation assédic incluant le préavis et les congés payés sur préavis
ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 09 DECEMBRE 2008

R.G. : F 08/00280 - SECTION : Activités diverses - Melle Nathalie RRRR / Melle Betty GGGG

Chefs de la demande
- Rappel de salaire : 279,40 E net - - Indemnité de congés payés: 110,40 E net - - Indemnité de préavis 128,80 E net
- Remise de bulletin de paye de février - - Remise de l'attestation ASSEDIC

L'ORDONNANCE PRONONCEE

Date de saisine: 19 Août 2008
En application de l'article R1452-4 (ex art.R.516.l 1) du code du travail, le greffe a convoqué Mademoiselle Betty GGGG par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que par lettre simple du 20 Août 2008. La lettre recommandée a été retournée au greffe avec la mention "non réclamée"

La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.

Vu les demandes, vu les articles R1454-14 & R1454-15 (ex art.R.5 16.18) du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le bulletin de salaire de janvier 2008

Attendu que la partie demanderesse a été licenciée par lettre du 28 février 2008 avec préavis de 15 jours.
Attendu que la partie défenderesse ne justifie pas avoir payé la créance salariale correspondante à la période travaillée ainsi que le préavis ;que Mile RRRR reconnaît avoir reçu la somme de 290 euros pour le salaire de janvier 2008

Attendu qu'il est établi que les documents que l'employeur est tenu de délivrer à la fin du contrat de travail n'ont pas été délivrés ; qu'il convient d'en ordonner la délivrance des bulletins de salaire de février, ainsi que pour le mois de mars concernant le préavis.

L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 19 Août 2008
En application de l'article R1452-4 (ex art.R.516.l 1) du code du travail, le greffe a convoqué Mademoiselle Betty GGGG par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que par lettre simple du 20 Août 2008. La lettre recommandée a été retournée au greffe avec la mention "non réclamée"

La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.

SUR LA RECEVABILITÉ
Attendu que l'alinéa 3 de l'article R1454-13 (ex article R516-17) du code du travail dispose: "Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance. Cette nouvelle convocation est faite soit par lettre recommandée avec avis de réception du greffe, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur".

Attendu que la circulaire 94-10 du 6 septembre 1994 précise que "L'existence d'une "faute" de la part du défendeur (par exemple un refus délibéré de retirer une lettre recommandée) relève de l 'appréciation de la juridiction dans les mêmes conditions qu'en ce qui concerne l'application de la procédure de convocation des parties devant le bureau de conciliation du Conseil de Prud'hommes, prévue par l'article R. 516-17 [R1454-13] du Code du Travail".

Attendu que les conditions des articles RI 454-14 & Ri 454-15 (ex art.R.516.18) du code du travail sont remplies:

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à Mademoiselle Betty GGGG de payer à Mademoiselle Nathalie RRRR
- 21,60 euros nets à titre de solde de salaire de janvier 2008
- 257,60 euros nets à titre de salaire de février 2008
- 128,80 euros nets au titre du préavis
ORDONNE à Mademoiselle GGGG Betty de délivrer à Mademoiselle RRRR Nathalie les bulletins de paie de février 2008 ainsi que celui du mois de mars 2008.
Ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

Attendu que le bureau de conciliation retient la faute de Melle Betty GGGG et déclare la citation régulière;

Melle Betty GGGG est absente à l'audience bien que régulièrement convoquée. L'affaire peut être examinée Après avoir constaté la non conciliation, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail Melle Nathalie RRRR a fait valoir qu'elle avait été engagée le 26 octobre 2007 en qualité d'assistante maternelle pour un salaire brut de 332,86 euros; qu'elle a été licenciée par lettre recommandée du 28 février 2008 avec un préavis de 15 jours; qu'elle a reçu le courrier le 29 février 2008;
Après avoir entendu Melle Nathalie RRRR et pris connaissance des pièces produites et notamment le contrat de travail, les feuilles de paie, la lettre de licenciement; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:

SUR LA DEMANDE DE RAPPEL DE SALAIRE
Attendu que Melle Nathalie RRRR reconnaît avoir reçu la somme de 290 euros pour le salaire de janvier 2008 ; qu'au regard de la feuille de paie il lui manque 21,60 euros; qu'il convient d'en ordonner le paiement **SUR LA DEMANDE DE SALAIRE DE FÉVRIER**
Attendu que Melle Nathalie RRRR a reçu la feuille de paie mais sans pour autant percevoir la rémunération de 257,60 euros nets;
Attendu que l'employeur ne justifie aucunement avoir payé cette créance; que nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire (Cass. soc., 2-2-1999 : Cahiers Prud'homaux n°5 de 2001 p.78). & (Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-44.798,Jurisp.Soc.Lamy n° 32 du 18/3/99);
Qu'il convient d'en ordonner le paiement.

SUR LE PREAVIS
Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Attendu que Melle Nathalie RRRR a été licenciée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 28 février 2008 qui lui a été présentée le 29 février 2009;
Attendu que la lettre de licenciement dispense de l'exécution du préavis l'enfant ne pouvant plus être confié;

Attendu que Melle Nathalie RRRR a effectivement droit à une indemnité compensatrice de préavis de 128,80 E bruts et une indemnité de congés payés sur préavis de 12,88 E bruts; qu'il convient d'en ordonner le paiement .

Attendu que l'attestation assedic doit indiquer les sommes perçues par le salarié; qu'il convient d'ordonner la délivrance d'une nouvelle attestation assedic incluant le préavis et les congés payés sur préavis ;
Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail sont remplies.

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à Mademoiselle Betty GGGG de payer à Mademoiselle Nathalie RRRR :
- 21,60 euros nets à titre de solde de salaire de janvier 2008
- 257,60 euros nets à titre de salaire de février 2008
- 128,80 euros nets au titre du préavis
- 12,88 euros nets de congés payés sur préavis
ORDONNE à Mademoiselle GGGG Betty de délivrer à Mademoiselle RRRR Nathalie l'attestation assédic incluant le préavis et les congés payés sur préavis
ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 29 Mai 2008

R.G. : F 08/00125 SECTION : Commerce - Madame Véronique PPPP / SARL BBBB

Chefs de la demande

Rappel de congés payés: 1 266,93 E
- Rappel indemnité de préavis: 1054,54 E
- Indemnité de licenciement : 2 825,12 E
- Article 700 du code de procédure civile: 500,00 E

L'ORDONNANCE PRONONCEE

Date de saisine: 01 Avril 2008

En application de l'article R.1452-4(anciennement R516-11) du code du travail, le greffe a convoqué SARL BBBB par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 04 Avril 2008 La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
Vu l'article R 1453-2 (anciennement R 5 16-5) du code du travail qui énonce que l'employeur peut se faire représenter ou assister par un membre de l'entreprise ou de l'établissement
Attendu que Mr OOOO Marcel qui se présente en temps que conseil de la société BBBB n'a aucune fonction au sein de celle-ci et ne fait pas partie de cette société
Le bureau de conciliation ne pourra entendre Mr OOOO et ne pourra que constater l'absence du défendeur.

Attendu que Madame Véronique PPPP demande le paiement des sommes suivantes:
1266.93 € ~ titre de rappel de congés payés
1054.54 € ~ titre de rappel sur indemnité de préavis
2825.12 € à titre d'indemnité de licenciement
500 € au titre de l'article 700 du CPC

Vu l'article R1454-14(anciennement R.516.l8)du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation par la partie demanderesse Vu l'absence du défendeur
Vu les pièces produites par la partie demanderesse, notamment les bulletins de salaire et l'attestation ASSEDIC où les sommes payées ne correspondent pas au minimum que Madame Véronique PPPP aurait du percevoir selon les termes de son contrat de travail.
Attendu que la partie défenderesse ne justifie pas avoir payé ces sommes Attendu que l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable Attendu que les conditions de l'article R.l454-14 du code du travail sont remplies:

EN CONSÉQUENCE

Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à SARL BBBB de payer à Madame Véronique PPPP les sommes de:
1 266,93 euros au titre des congés payés
1 054,54 euros au titre du rappel d'indemnité de préavis

Ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 01 Avril 2008

En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué la SARL BBBB par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 04 Avril 2008
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
M. OOOO Marcel qui se présente aux intérêts de SARL BBBB n'étant ni membre de l'entreprise, ni actionnaire, le bureau de conciliation constate qu'il ne remplit pas les conditions de représentation énoncées par l'article R1453-2 du code du travail et en conséquence lui a demandé de quitter la salle d'audience
L'audience du bureau de conciliation se déroule donc en l'absence de SARL BBBB qui a été régulièrement convoquée puisqu'elle a signé l'accusé de réception et que la convocation a porté a sa connaissance la liste des personnes à représenter devant le conseil de prud'hommes .

Après avoir **constaté la non conciliation**, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail
Madame Véronique PPPP a fait valoir qu'elle avait été engagée le 6 septembre 2006 en qualité de négociatrice immobilière pour un salaire de 2547 euros; qu'elle a été licenciée par lettre recommandée du 27 décembre 2007 avec dispense d'exécution du préavis qui ne lui a pas été payé;
Madame Véronique PPPP fait également valoir qu'elle n'a pas reçu l'intégralité de ses congés payés et produit les feuilles de paie correspondant à la période de référence

Après avoir entendu Madame Véronique PPPP; et pris connaissance des pièces produites; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:

Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le contrat de travail, les feuilles de paie, la lettre de licenciement ;
Attendu que Madame Véronique PPPP a été licenciée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 27 décembre 2007;
Attendu que la lettre de licenciement **dispense expressément** Madame Véronique PPPP de l'exécution du préavis d'un mois qui a débuté le 28 décembre 2007;
Attendu que Madame Véronique PPPP a effectivement droit à une indemnité compensatrice de préavis de 1 054,54 E bruts et une indemnité de congés payés de 1 266,93 E bruts, ces deux sommes figurant sur la feuille de paie présentée aux débats;

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 23 JUIN 2008

R.G. : F 08/00167 SECTION Industrie - SOCIETE BBBB / Monsieur Main BBBB

Chefs de la demande

Remboursement d'indemnités journalières complémentaires à la pension d'invalidité de M. BBBB pour la période du ler/06/06 au 31/01/07 avancé par la Sté BBBB et versé ensuite directement par la Cie d'assurance GGGG 7 386,05 E à parfaire
- Intérêt légal sur cette somme
- Article 700 du code de procédure civile : 2 000,00 E

L'ORDONNANCE PRONONCEE

Date de saisine: 27 Mai 2008
En application de l'article R. 1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué Monsieur Alain BBBB par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 27 Mai 2008.

La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
Vu les demandes, vu l'article R1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Attendu que la partie demanderesse réclame le paiement de la somme de 7386,05 euros avancés à titre d'indemnités journalières versées à M. BBBB pour la période du 1juin2006 au 31janvier 2007
Attendu que la partie défenderesse ne conteste ni le principe , ni le montant de sa dette à l'égard de la société BBBB
Attendu que la créance n'est pas sérieusement contestable, qu'il y a lieu d'en ordonner le paiement s'agissant de créances salariales, à savoir des indemnités journalières
Attendu que la partie défenderesse invoque des difficultés financières pour expliquer le non paiement de la somme demandée ; celle-ce est dans l'impossibilité de régler sa dette car en situation de surendettement.
Attendu que les conditions de l'article R1454-1 5du code du travail sont remplies:

EN CONSÉQUENCE

Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à Monsieur Alain BBBB de payer à SOCIETE BBBB la somme de 7386,05 euros à titre de remboursement d'indemnités journalières avancés par l'entreprise BBBB.

Ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 01 Avril 2008
En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué Monsieur Alain BBBB par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 27 Mai 2008.
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
Après avoir constaté la non conciliation, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail
La société BBBB fait valoir dans ses conclusions :
1°) qu'à la suite d'un différend entre l'organisme de prévoyance et elle-même, le paiement des indemnités journalière a été suspendu
2°) qu'elle a donc avancé à M. BBBB le montant de ces indemnités qui ont été par la suite versées par l'organisme de prévoyance
3°) que par lettre du 4 juillet 2007 elle a demandé le remboursement de la dette, lettre réceptionnée le 9 juillet 2007 mais restée sans effet.
4°) que le contrat de travail a été rompu le 31 mai 2006

M. BBBB fait valoir qu'il est en procédure de surendettement et ne peut assumer financièrement le remboursement

Après avoir entendu les parties et pris connaissance des pièces produites; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:
Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le contrat de travail, les feuilles de paie, la lettre de licenciement, l'échange de correspondance entre l'employeur et l'organisme de prévoyance ainsi qu'entre l'employeur et le salarié;

Attendu que les articles art.R1454-14 & R1454-15 (ex art.article R.516.18) du code du travail qui permettent au bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'ordonner le versement de provisions n'est applicable qu'à des sommes dues par l'employeur au salarié. Attendu que l'application de ces textes à des sommes dues à l'employeur constitue un excès de pouvoir (Soc. 6.5.97 Bull. 97 V n°166).
Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail ne sont pas remplies.

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision contradictoire:
REJETTE la demande de la société BBBB qui n'entre pas dans le champ d'application des articles R1454-14 & R1454-15 du code du travail
ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 11 Mars 2008

R.G. : F07/00439 - SECTION Activités diverses - Mme Julie RRRR / Mme Vanessa PPPP

Chefs de la demande

- Salaire juin, juillet, septembre, octobre, novembre et décembre 3 761,00 Euros Net
- Indemnité de congés payés 650,00 Euros Net
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement 1 000,00 Euros
- Remise de certificat de travail
- Remise de bulletins de paye de novembre et décembre 2006 + d'août à novembre 2007
- Remise de l'attestation ASSEDIC
- Remise de la lettre de licenciement
- Sous astreinte journalière de 100 Euros par document
- Qualification de la rupture du contrat de travail pour non paiement du salaire 1 000,00 Euros

L'ORDONNANCE PRONONCEE

Date de saisine: 12 Décembre 2007

En application de l'article R.516.11 (R.1452-4) du code du travail, le greffe a convoqué Madame Vanessa PPPP par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 25 Janvier 2008 Elle a signé l'accusé de réception le 29janvier 2008.
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
Vu les demandes, vu l'article R.516.18 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation; Vu les pièces produites
Attendu que la partie défenderesse ne justifie pas avoir payé la créance salariale correspondante à la période travaillée jusqu'à juillet 2007 ; qu'elle a établi deux chèques qui se sont révélés sans provision pour les sommes de 861,50 euros et 300 euros
Attendu qu'il convient de faire droit à la demande de congés payés , ceux n'ayant pas été réglés;
Attendu que l'employeur est tenu de délivrer les documents relatifs à la rupture du contrat et qu'il convient d'en ordonner la délivrance du certificat de travail et attestation ASSEDIC;
Attendu qu'il ressort des éléments du dossier qu'il est nécessaire d'assortir la présente décision d'une astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente ordonnance en application de l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991 qui permet au juge d'ordonner une astreinte;
Attendu que les conditions de l'article R.516.18 du code du travail sont remplies:

L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 12 Décembre 2007
En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué Madame Vanessa PPPP par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 25 Janvier 2008 Elle a signé l'accusé de réception le 29janvier 2008.
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.

L'affaire peut être examinée en l'absence de Madame Vanessa PPPP qui a été régulièrement convoquée.

Après avoir constaté la non conciliation, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail
Madame Julie RRRR fait valoir :
1°) qu'elle a été engagée 1er novembre 2006 en qualité d'assistante maternelle pour un salaire de 650 euros nets pour 100 heures mensuelles
2°) que Madame Julie RRRR lui doit 3 761,00 Euros Net de salaire pour la période de juin, juillet, septembre, octobre, novembre et décembre 2006 qu'elle a été payée avec des chèques sans provision qu'elle produit aux débats (850,50 euros et 300 euros pour le salaire de juin et de juillet 2007);

3°) qu'elle demande au conseil de prud'hommes de prononcer la rupture aux torts de l'employeur pour non paiement du salaireet de fixer la date de la rupture.

Après avoir entendu les parties et pris connaissance des pièces produites; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:
Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le contrat de travail, les chèques sans provision;

EN CONSÉQUENCE

Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à Madame Vanessa PPPP de payer
- la somme de 1161,50 euros à titre de salaire pour les mois de juin et juillet 2007 qui n'ont pas été réglés
- 650 euros à titre de congés payés
- de délivrer le certificat de travail et l'attestation assédic
le tout sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente ordonnance.
à Madame Julie RRRR

Ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

Attendu que la créance de salaire de 850,50 euros nets pour le salaire de juin 2007 et la créance de 300 euros nets à titre de salaire pour le mois de juillet 2007 sont matériellement établies qu'il convient d'en ordonner le paiement avec délivrance de la feuille de paie correspondante;

Attendu que pour le surplus de la créance de salaire, Madame Julie RRRR n'apporte aucun élément de preuve devant le bureau de conciliation qu'il convient de laisser au bureau de jugement le soin d'examiner cette demande;
Attendu que la qualification de la rupture du contrat pour non paiement du salaire relève de la compétence du bureau de jugement ; que le bureau de conciliation ne peut statuer sur cette demande; que la délivrance de documents et le paiement des congés payés découlent de la rupture du contrat;

Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail sont remplies pour la créance salariale de 1161,50 euros.
Attendu qu'il ressort des éléments du dossier qu'il est nécessaire d'assortir la présente décision d'une astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente ordonnance en application de l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991 qui permet au juge d'ordonner une astreinte;

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique :
ORDONNE à Madame Vanessa PPPP de payer à Madame Julie RRRR
- la somme de 850,50 euros nets pour le salaire de juin 2007
- la somme de 300 euros nets à titre de salaire pour le mois de juillet 2007
ORDONNE à Madame Vanessa PPPP de délivrer à Madame Julie RRRR les feuilles de paie de juin et de juillet 2007
Le tout sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente ordonnance

REJETTE les autres demandes qui relèvent de la compétence du bureau de jugement

ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

II / LES ORDONNANCES DE RÉFÉRÉ

Les ordonnances de référé comportent les mêmes rubriques que les jugements (Cf supra). Toutefois, pour la majorité des décisions, il est possible de recourir à une motivation type.

L'on peut utiliser trois catégories de trames:

A / **La décision pour donner acte** assortie d'une condamnation en tant que debesoin

Elle est utilisable à chaque fois qu'un défendeur acquiesce à la demande en remettant au demandeur ce qu'il demande ou bien en offre la remise ou le paiement.
La décision de donner acte doit toujours être assortie d'une condamnation en tant que de besoin. Qui permet au demandeur d'obtenir une exécution forcée par huissier en cas d'inexécution (cas du chèque sans provision ou refus d'exécuter l'engagement pris à l'audience).

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ POUR DONNER ACTE

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Attendu que la partie demanderesse a maintenu à l'audience sa demande en faisant valoir qu'elle n'avait pas reçu ce qui fait l'objet de la présente instance en référé;
Attendu que la partie défenderesse ( ) a remis avant l'audience: .../... ( ) remet à l'audience: ... / ... ( ) s'engage à : .../...
Attendu que la partie demanderesse accepte ce qui est offert (ce qui est remis);
MOTIFS DU CONSEIL
Attendu qu'il convient de prendre acte ( ) de la remise effectuée avant l'audience; ( ) de la remise effectuée à l'audience;
( ) de l'engagement pris à l'audience;
Attendu que les demandes non satisfaites à l'audience font l'objet de la contestation suivante:.../... qu'il appartiendra au juge du fond de trancher s'il en est saisi;
EN CONSÉQUENCE
La formation de référé après en avoir délibéré conformément à la loi statuant par ordonnance publique _____contradictoire en _____ ressort DONNE ACTE à _____ (partie demanderesse),
de que _____ (partie défenderesse),
( ) a remis .../...
( ) s'engage à .../...
L'Y CONDAMNE EN TANT QUE DE BESOIN;
RENVOIE les parties à se pourvoir devant le juge du fond pour le surplus des demandes
MET les dépens à la charge de la partie défenderesse.

B / L'ordonnance de condamnation

Si le défendeur reconnaît que le travail a été exécuté mais n'a pas été payé parce que mal exécuté ou bien encore qu'il a effectué une retenue non justifiée.
Si les parties ne sont pas d'accord sur le total d'heures réellement effectuées, la formation de référé peut accorder une provision dont il appartiendra au juge du fond de minorer ou de majorer la somme.

Ordonnance de référé pour condamner

PRÉTENTIONS DES PARTIES
Attendu que la partie demanderesse a maintenu à l'audience sa demande en faisant valoir:
( ) qu'elle n'avait pas reçu ce qui fait l'objet de la présente instance en référé;
( ) _____
Attendu que la partie défenderesse fait valoir que _____
MOTIFS DU CONSEIL
Attendu qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé que la demande remplit les conditions d'urgence et d'absence de contestation sérieuse prévues par les articles R.516.30 et R.516.31 du code du travail, s'agissant:
( ) d'une créance salariale (prouvée par la production d'une feuille de paie) (non contestée par l'employeur) (dont l'employeur ne justifie pas le paiement) _____
( ) de la remise de documents que l'employeur est tenu de délivrer au salarié : _____
( ) de la cessation d'un trouble manifestement illicite (avec remise en état): _____
( ) d'une obligation de faire: _____
EN CONSÉQUENCE
La formation de référé, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par ordonnance publique _____ contradictoire en _____ ressort ORDONNE à _____
( ) de payer à M_____ .../...
( ) de délivrer à M _____ .../...
( ) DÉBOUTE du surplus des demandes
( ) RENVOIE les parties à se pourvoir, si elles le souhaitent, devant le juge du fond
MET les dépens à la charge de la partie condamnée.

C / L'ordonnance de débouté

Si le défendeur fait valoir une contestation sérieuse ou si les conditions des articles R1455-5 (ex art. R.516-30) et R1455-6 et R1455-7 (ex art.) R516-31) du code du travail ne sont pas remplies, la formation de référé rejettera les demandes

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ POUR DÉBOUTER

PRÉTENTIONS DES PARTIES
Attendu que la partie demanderesse a maintenu à l'audience sa demande en faisant valoir:
( ) qu'elle n'avait pas reçu ce qui fait l'objet de la présente instance en référé;
( ) _____
Attendu que la partie défenderesse s'oppose à la demande en faisant valoir que _____
MOTIFS DU CONSEIL
Attendu qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé:

( ) que la demande ne remplit les conditions d'urgence prévues par les articles R1455-5 (ex art. R.516-30) et R1455-6 et R1455-7 du code du travail, s'agissant _____ _____

( ) que la partie défenderesse soulève à juste titre une contestation sérieuse en faisant valoir que _____

( ) que la partie demanderesse n'apporte aucun élément de preuve à l'appui de ses demandes

_____

EN CONSÉQUENCE

La formation de référé après en avoir délibéré conformément à la loi statuant par ordonnance publique _____contradictoire en _____ ressort

DIT qu'il n'y a pas lieu à référé; DÉBOUTE _____ de sa demande en référé

RENVOIE les parties à se pourvoir, si elles le souhaitent, devant le juge du fond

MET les dépens à la charge de _____

III / EXAMEN DES CONCLUSIONS DES PARTIES ET DU JUGEMENT

Etude d'un cas pratique dans une instance où l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement puisque le licenciement a été initié le lendemain même de la déclaration d'inaptitude à tout emploi ;

Les conclusions d'un demandeur et d'un défendeur sont mises en parallèle pour une meilleure lisibilité (dans la colonne de gauche les conclusions du demandeur et dans la *colonne de droite en italique les conclusions du défendeur*).
Elles sont suivi du jugement qui en est résulté.

Cas pratique n°1
obligation de reclassement suite à inaptitude

CONCLUSIONS DEMANDEUR	*CONCLUSIONS DEFENDEUR*
RAPPEL DES FAITS MadameTTT a été embauchée selon contrat à durée indéterminée à temps partiel par la SA DDD en date du 03 avril 1995 en qualité d'employé de bureau secrétaire moyennant une rémunération de 47 francs de l'heure pour un horaire de 86 heures 66 mensuel. Le contrat de travail de MadameTTT se déroulera sans aucune difficulté jusqu'à son arrêt de travail en date du 29 mars 2004. Au dernier état, la rémunération brute de MadameTTT était de 882,70 € par mois pour 91 heures de travail mensuel hors congés payés. L'arrêt de travail de MadameTTT prendra fin le 27 novembre 2005 inclus. En date du 28 novembre 2005, le médecin du travail déclare MadameTTT inapte à son poste. En date du 12 décembre 2005, le Docteur JT confirme lors d'une visite qualifiée d' "autre visite" sur la fiche d'aptitude médicale, l'inaptitude de Madame TTT à son poste et indique qu'après recherche effective de reclassement, il n'y a pas de poste pour MadameTTT dans l'entreprise DDD. Avec une précipitation certaine et dès le 13 décembre 2005, la société DDD convoquera MadameTTT à l'entretien préalable en vue de son licenciement. MadameTTT a été avertie par téléphone par la secrétaire de la SA DDD, Madame MMM, le 14 décembre 2005, qu'il était inutile qu'elle se rende à l'entretien préalable. Nonobstant, par courrier du 26 décembre 2005, MadameTTT se verra licencier pour inaptitude à son poste de secrétaire. Lettre dans laquelle il lui est également reproché de ne pas s'être rendue à cet entretien préalable. Par courrier du 14 janvier 2006, MadameTTT contestait son licenciement rappelant qu'elle avait été trompée par son employeur pour la tenue de l'entretien préalable et rappelait les conditions difficiles qui avaient précédées son arrêt pour maladie en 2004, et enfin contestait la prétendue recherche de reclassement invoquée par la société DDD. MadameTTT rencontrera dans un premier temps des difficultés pour s'inscrire aux ASSEDICS par suite de la non remise puis d'erreurs et d'inexactitudes dans l'établissement de l'attestation ASSEDIC et cherchera, par le biais de son Conseil, une solution amiable à la difficulté. La SA DDD répondra le 10 février 2006, contestant la position de MadameTTT mais sans pour autant émettre la moindre observation quant à la contestation de l'absence totale de proposition concrète de reclassement.	

PROCEDURE MadameTTT a saisi le Conseil de Prud'Hommes de Céans en date du 07 février 2006, la conciliation qui a eu lieu le 03 avril 2006 s'est avérée vaine, les parties ont donc été renvoyées devant le Bureau de Jugement	*Attendu que Madame TTT Claudine a saisi le Conseil des Prud'hommes de céans aux fins de voir dire et juger que son licenciement doit être déclaré abusif par suite de l'absence de recherche de reclassement et de consultation des représentants du personnel, de voir condamner la SA DDD à lui payer en conséquence la somme de 2 116.94 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre encore la somme de 211.69 € au titre des congés payés y afférent, outre la somme de 12 000 € à titre de dommages et intérêts et 1 500 C en vertu des dispositions de l'article 700 du CPC,*
DISCUSSION Sur les manquements de l'employeur: Il est de jurisprudence constante que l'employeur ne peut prononcer un licenciement par suite d'une inaptitude que s'il justifie de l'impossibilité de procéder au reclassement. (Code du Travail article L 122 - 32 - 5) qu'il rapporte la preuve de cette impossibilité (Cass. Soc. 20 octobre 93) et après avoir bien sur consulté les délégués du personnel (Cass. Soc. 26 novembre 92). La justification de cette impossibilité de reclasser ne peut se limiter à la simple affirmation par l'employeur qu'il n'est pas en mesure d'assurer le reclassement du salarié (Cass. Crim.9 juillet 87) l'employeur devant faire connaître par écrit les raisons qui s'opposent au reclassement (Cass. Soc. 18 novembre 2003). La simple référence, dans la lettre de licenciement, aux appréciations du médecin du travail est insuffisante (Cass. Soc. 27 septembre 89). L'absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement ouvre droit à des dommages et intérêts (Cass. Soc. 21 novembre 95 - 6 mai 98). Il est par ailleurs constant que la formalité de la tentative de reclassement doit être accomplie avant que la procédure de licenciement ne soit engagée (Cass. Soc. 21janvier 88 - 07 juillet 88). Il est par ailleurs établi que la recherche effective de reclassement doit intervenir après la deuxième visite médicale, quand bien même celle-ci conclurait à une inaptitude totale à tous les postes de l'entreprise. (article L 122-24-4 du Code du Travail, Cass. Soc. 16juin 88, Cass. Soc. 10 mars 04, 07juillet 04, 27 mars 90, 22 octobre 96, 24 février2001, 13juillet2004) Eu égard à ces règles de droit et aux principes posés par la jurisprudence de la Cour de Cassation, le Conseil ne pourra que constater le caractère abusif de la rupture du contrat de travail de MadameTTT puisqu'aucune de ces règles n'a été respectée. Il apparaît en effet clairement comme cela est attesté par le représentant du personnel que celui-ci n'a pas été consulté ni pour le licenciement, ni pour un éventuel reclassement de MadameTTT contrairement à l'obligation qui en est faite à l'employeur. Il apparaît par ailleurs qu'il ne peut y avoir eu aucune recherche de reclassement effective, l'avis d'inaptitude datant du 12 décembre 2005 et la procédure de licenciement s'étant, elle, engagée le 13 décembre 2005. (Cass. Soc. 07 avril 87, 21 mars 90) De l'aveu même de l'employeur, aucune recherche de reclassement n'a été diligentée ensuite de ce deuxième avis, puisque la lettre de licenciement précise que c'est à l'issue de la première visite médicale qu'une recherche a prétendument été faite et qu'après confirmation de l'inaptitude par le médecin du travail, la procédure de licenciement a été engagée immédiatement. MadameTTT conteste l'existence même de ces prétendues recherches de reclassement entre les deux visites médicales, Monsieur POU, délégué du personnel, confirmant n'avoir jamais été consulté.	***DISCUSSION*** *Par conclusions en date du 8 juin 2006, Mme TTT expose à l'appui de ses demandes qu'elle a été embauchée selon contrat à durée indéterminée et à temps partiel par la société DDD en date du 3 avril 1995 en qualité de secrétaire,* *Elle s'est trouvée en arrêt de travail à compter du 29 mars 2004, Que cet arrêt de travail a pris fin le 27 novembre 2005,* *Qu'à la date du 28 novembre 2005, le médecin du travail l'a déclarée inapte à* *son poste et que les conclusions du médecin du travail ont été confirmées à la* *suite d'un nouvel examen en date du 12 décembre 2005,* *Madame TTT expose ensuite que par lettre en date du 13 décembre 2005, la société DDD l'a convoquée à l'entretien préalable en vu de son licenciement,* *Qu'elle aurait été avertie téléphoniquement par la secrétaire qu'il était inutile qu'elle se rende à l'entretien préalable,* *Qu'enfin, par lettre du 26 décembre 2005, la société DDD lui a signifié son licenciement qu'elle entend contester,* *Madame TTT conteste en premier lieu le fait que la société DDD ait justifié de l'impossibilité de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ou encore d'avoir effectué les recherches justifiant de cette impossibilité,* *Mme TTT fait toutefois une relation très personnelle et évidemment à son avantage des faits qui ont abouti à son licenciement, relation formellement contestée par la société DDD,* *Il convient de rappeler que le médecin du travail a convoqué une première fois Mme TTT et l'a déclarée inapte à son poste,* *La société DDD a étudié en concertation avec la médecine du travail la possibilité de reclassement du salarié ce qui est confirmé par la lettre du Docteur JON adressée à l'entreprise DDD et reçue par ses soins le 1er décembre 2005,* *Mme TTT a été convoquée une seconde fois par le médecin du travail qui a confirmé le 12 décembre 2005 l'inaptitude à son poste,* *Le médecin du travail confirme d'ailleurs lui-même le 12 décembre 2005 qu'après recherche effective de reclassement, il n'existait aucun poste dans l'entreprise susceptible d'assurer le reclassement du salarié,* *Il ne peut être nullement fait grief à la société DDD d'avoir effectué la recherche de reclassement à l'issue de la première visite médicale , ce qui relevait finalement de son devoir, l'objet de la seconde visite n'étant destiné qu'à confirmé l'inaptitude du salarié ou encore l'infirmer,* *Il ne peut être sérieusement contesté que la recherche de reclassement ait été effectuée puisque le médecin du travail, en toute impartialité, l'a attestée par deux fois,* *La situation de Mme TTTT a d'ailleurs été évoquée par l'employeur lors d'un entretien avec le délégué du personnel, Monsieur POU, l'impossibilité de reclasser le salarié s'imposant à l'esprit du fait de la structure même de l'entreprise,* *Il est effet rappeler que l'activité de la SA DDD est entièrement consacrée au bâtiment et travaux publics,*

Il en résulte, et conformément aux règles de droit et à la jurisprudence précitée, que le licenciement de MadameTTT est abusif et qu'à ce titre elle a droit à des dommages et intérêts en réparation de son préjudice subi, tout comme elle a droit au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis. (Cass. Soc. 26 novembre 2002, 18 mars 2003). Le salaire moyen des 12 derniers mois avant son arrêt maladie est de 1058.47 €. Son indemnité compensatrice de préavis d'une durée de 2 mois doit donc lui être réglée pour un montant de 2 116.94 €.	*Qu'à l'exception d'un poste de secrétariat assuré par Mme MEZ à temps complet et un demi poste assuré par Mme GIL, il n'existe au sein de l'entreprise que des postes strictement techniques,* *Il est donc strictement impossible d'envisager un quelconque reclassement de Mme TTT et que l'évidence de cette constatation n'imposait nullement une bien longue recherche pour conclure à l'impossibilité du reclassement,* *Il ressort également de ce qui précède que la tentative de reclassement a bien été accomplie avant que la procédure de licenciement ne soit engagée,* *C'est bien la raison pour laquelle après la consultation médicale du 12 décembre 2005, confirmant l'inaptitude du salarié, la procédure de licenciement a été ouverte en toute légalité le 13 décembre 2005,*
MadameTTT doit également être réglée d'une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis à hauteur de 211.69 €. MadameTTT a incontestablement subi un préjudice important comme elle le rappelait d'ailleurs dans son courrier du 14 janvier 2006 qui n'a jamais été contesté par l'employeur. Ensuite de son licenciement, MadameTTT est à ce jour toujours en recherche d'emploi. Agée de 49 ans et ayant 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise, MadameTTT est bien fondée à solliciter la somme de 12.000 € correspondant à environ 12 mois de salaire.	*En outre, l'affirmation de Mme TTT selon laquelle il lui aurait été indiqué téléphoniquement par la secrétaire de la SA DDD qu'elle n'avait pas à se rendre à l'entretien préalable est totalement contestée, la société DDD ayant pris la précaution d'adresser au salarié une lettre recommandée avec avis de réception dans le but précisément de la convoquer à l'entretien du mercredi 21 décembre pour exposer les motifs du licenciement et recueillir ses explications, cette lettre indiquant en outre et de façon très claire la possibilité pour le salarié de se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personne de l'entreprise,* *Il résulte de ce qui précède et des pièces livrées aux débats que la procédure de licenciement est parfaitement justifiée et ne peut en aucun cas être qualifiée d'abusive, Il s'en suit que Mme TTT sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 12 000 €, purement et simplement,* ***En ce qui concerne la demande d'indemnité compensatrice de préavis**, il est constant qu'en cas d'inaptitude absolue et définitive, aucune indemnité de préavis n'est due, le salariée étant par nature dans l'impossibilité d'effectuer son préavis,* ***La cause réelle et sérieuse du licenciement étant établie et non contestable**, le salarié ne peut en conséquence prétendre à ladite indemnité et bien entendu aux indemnités compensatrice de congés payés se rapportant au préavis,* *Là encore, Mme TTT n'est pas fondée en ses demandes dont elle sera purement et simplement déboutée,* *Attendu qu'il apparaît enfin que la procédure ouverte par Mme TTT à l'encontre de la sociéte DDD apparaît purement spéculative et malveillante,* *Qu'il apparaît dès lors de Bonne Justice de condamner Mme TTT à payer à la société DDD la somme de 1 500 € en vertu des dispositions de l'article 700 du NCPC et qu'en toute hypothèse l'exécution provisoire n'est nullement justifiée, Mme TTT bénéficiant des indemnités ASSEDIC,*
PAR CES MOTIFS Plaise au Conseil DIRE ET JUGER le licenciement abusif par suite de l'absence de recherche de reclassement et de consultation des représentants du personnel CONDAMNER la SA DDD à payer à MadameTTT la somme de 2116.94 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis CONDAMNER la SA DDD à payer à MadameTTT la somme de 211.69 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis CONDAMNER la SA DDD à payer à MadameTTT la somme de 12.000 € à titre de dommages et intérêts CONDAMNER la SA DDD à payer à MadameTTT la somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile ORDONNER l'exécution provisoire du Jugement à intervenir. SOUS TOUTES RESERVES.	**PAR CES MOTIFS** *Déclarer irrecevable et non fondée la procédure ouverte par Mme TTT à l'encontre de la SA DDD,* *Débouter Mme TTT de l'ensemble de ses demandes,* *Condamner Mme TTT à payer à la SA DDD la somme de 1 500 € en* *vertu des dispositions de l'article 700 du NCPC ainsi qu'aux entiers dépens,* *SOUS TOUTES RESERVES.*
La rédaction du jugement	

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Par requête en date du 6 Février 2006 Madame Claudine TTT a saisi le Conseil de Prud'Hommes, aux fins:
- de voir dire et juger que la SA DDD et CIE n'a pas satisfait à son obligation de reclassement et de consultation des représentants du personnel et que dès lors son licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse,
- de condamner en conséquence la SA DDD et CIE à lui payer, avec exécution provisoire, les indemnités suivantes :
  - 2.116,04 Euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
  - 211,69 Euros au titre des congés payés sur l'indemnité compensatrice
  - 12.000,00 Euros à titre de dommages et intérets,
  - 1.500,00 Euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile

A l'appui de ses demandes, Madame Claudine TTT fait valoir qu'elle a été embauchée par la SA DDD et CIE le 3 Avril 1995, selon contrat à durée indéterminée à temps partiel , en qualité d'employée de bureau, son dernier salaire mensuel actualisé étant de 882,70 Euros pour 91 heures de travail.

Madame Claudine TTT fait valoir qu'elle a été en arrêt de travail du 29 Mars 2004 au 27 novembre 2005; que le 28 Novembre 2005 elle a été déclarée inapte à son poste de travail par la médecine du travail, puis le 12 Décembre 2005 inapte à tout poste après " recherche effective de reclassement " et licenciée le 26 Décembre 2005 pour inaptitude à son poste de secrétaire après avoir été dispensée de se rendre à l'entretien préalable.

Madame Claudine TTT conteste son licenciement pour inaptitude au motif que l'employeur ne justifie pas qu'il a effectivement procédé à une recherche de reclassement antérieurement au licenciement, la lettre de licenciement, à l'exception des appréciations du médecin du travail, ne contenant aucun motif s'opposant au dit reclassement.

Elle fait valoir également que la recherche effective de reclassement doit intervenir après la deuxième visite médicale, quand bien même celle-ci conclurait à une inaptitude totale à tous les postes de l'entreprise, ce qui n'a pas été le cas puisque l'avis d'inaptitude est du 12 décembre alors que la procédure de licenciement a été engagée le 13 décembre.

La SA DDD et CIE n'ayant pas satisfait à ces règles de droit et les représentants du personnel n'ayant jamais été consultés, le licenciement est donc abusif.

A l'audience Madame Claudine TTT a fait savoir que son inaptitude était liée à des problèmes de dos et qu'un poste à temps partiel au service qualité, qui permettait un aménagement du temps de travail, était vacant et donc possible.

la SA DDD et CIE fait valoir de son côté, qu'à la suite du premier avis médical d'inaptitude, elle a recherché en concertation avec la médecine du travail, une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, ce que confirme le médecin du travail dans son courrier du 1er décembre 2005.

La SA DDD et CIE précise qu'après la seconde visite qui a confirmé l' inaptitude totale et eu égard à l'activité de l'entreprise qui ne comprend à l'exception de deux postes administratifs, que des postes exclusivement techniques, il était impossible de reclasser Madame Claudine TTT. La société indique en outre que le poste qualité est occupé par un agent technique à raison de quelques heures pas mois.

La SA DDD et CIE conteste non seulement le fait que Madame Claudine TTT ait été dispensée de se rendre à l'entretien préalable mais également et surtout qu'aucune recherche effective de reclassement ne soit intervenue après le premier certificat médical.

Dans ces conditions outre le débouté des demandes présentées, la SA DDD et CIEs'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel la condamnation de Madame Claudine TTT à lui payer la somme de 1.500,00 Euros au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile.

MOTIFS :

Attendu qu'il résulte des pièces versées au dossier et des explications fournies à l'audience que Madame Claudine TTT, employée en qualité de secrétaire à temps partiel, selon contrat à durée indéterminée en date du 3 Avril 1995, était effectivement en arrêt maladie de Mars 2004 au 27 Novembre 2005 ;

Attendu que Madame Claudine TTT a été déclarée inapte à son poste de travail le 28 Novembre 2005 par le médecin du travail et déclarée inapte à tout poste de travail au sein de l'entreprise le 12 Décembre 2005 ;

Attendu que la salariée déclarée inapte à son poste de travail à l'issue du deuxième examen médical prévu par l'article R 241-51-1 du Code du Travail bénéficie d'une obligation de reclassement dans le mois qui suit cet examen conformément aux dispositions de l'article L 122-24-4 du Code du Travail;

Attendu que l'employeur doit impérativement respecter son obligation de reclassement quand bien même la salariée serait déclarée inapte à tout emploi dans l'entreprise par le médecin du travail;

Attendu que cette obligation de reclassement qui n'est certes qu'une obligation de moyens, impose cependant à l'employeur dans le délai maximum d'un mois après l'établissement du second certificat médical, de prouver qu'il a été dans l'impossibilité de reclasser la salariée dans l'entreprise malgré la mise en oeuvre de mesures appropriées telles que la mutation, le changement de service, la transformation du poste de travail ou l'aménagement du temps de travail ;

Attendu qu'en outre l'employeur conformément aux dispositions de l'article L 122-32-5 du Code du Travail a également l'obligation de consulter les délégués du personnel dans le cadre de ce reclassement ou pour procéder au licenciement en cas d'impossibilité de reclassement ;

Attendu qu'en l'espèce le second certificat médical d'inaptitude à tout emploi au sein de la SA DDD et CIE **est datée du 12 Décembre 2005** ;

Attendu que la SA DDD et CIE a débuté la procédure de licenciement **le 13 décembre 2005**, par la convocation de Madame Claudine TTT à l'entretien préalable ;

Attendu que dès lors la SA DDD et CIE n'a donc pas satisfait à son obligation de reclassement puisque le licenciement a été initié le lendemain même de la déclaration d'inaptitude à tout emploi ;

Attendu qu'au surplus la lettre de licenciement du 26 décembre 2005 ne fait nullement état des recherches de l'employeur et des raisons de l'impossibilité du reclassement ;

Attendu qu'en outre il est attesté par Monsieur POU, délégué du personnel, qu'il n'a jamais été consulté par l'employeur ni pour le reclassement ni pour le licenciement ;

Attendu que la SA DDD et Cie n'a donc pas satisfait à ses obligations légales, le licenciement étant dès lors sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que conformément à l'article L 122-32-7 du Code du Travail, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L 122-32-4 et de l'article L 122-32-5 du Code du Travail l'indemnité allouée au salarié ne saurait être inférieure à douze mois de salaire ;

Attendu qu'il convient en conséquence de condamner la SA DDD et CIE à payer à Madame Claudine TTT la somme de 10.585,00 Euros ;

Attendu que Madame Claudine TTT ayant été licenciée sans cause réelle et sérieuse, elle a droit à une indemnité compensatrice de préavis conformément aux dispositions des articles L122-8 et L 122-32-6 du Code du Travail ;

Attendu que si effectivement la salariée ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'elle est dans l'impossibilité d'exécuter en raison d'une inaptitude à l'emploi, cette indemnité reste cependant due dès lors que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude ;

Attendu qu'il convient en conséquence de condamner la SA DDD et CIE à payer à Madame Claudine TTT la somme de 1.765,00 Euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 176,50 Euros au titre des congés payés sur préavis, Madame Claudine TTT ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise;

Attendu qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile et de condamner la SA DDD et CIE au paiement de la somme de 700,00 Euros à ce titre ;

Attendu que l'ancienneté et la nature de l'affaire justifient que soit prononcée l'exécution provisoire de la présente décision ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'Hommes, en formation de départage, statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort :
Dit et juge que la SA DDD et CIE a failli à son obligation de reclassement de Madame Claudine TTT déclarée inapte à tout emploi,
Dit et juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse,
Dit et juge que le dernier salaire brut de Madame Claudine TTT est de 882,70 Euros,
Vu l'article L 122-32-7 et L 122-32-6 du Code du Travail,
Condamne la SA DDD et CIE à payer à Madame Claudine TTT les indemnités suivantes :

- 10.585,00 Euros à titre de dommages et intérêts,
- 1.765,00 Euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 176,50 Euros au titre des congés payés sur préavis,
- 700,00 Euros au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision,
Condamne la SA DDD et CIE aux entiers dépens.

CAS PRATIQUE N°2 - absence du salarié (incarcération) et rupture du contrat de travail (conclusions de 2 parties, jugement

CONCLUSIONS DU DEMANDEUR sur la colonne de gauche	*CONCLUSIONS DU DEFENDEUR sur la colonne de droite*
PLAISE AU CONSEIL DES PRUD'HOMMES Monsieur BBB a été engagé par la SA SSS dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en date du 22 juin 2000, pour exercer les fonctions de responsable planification méthode, catégorie agent de maîtrise, niveau IV, échelon 3, moyennant un salaire brut moyen mensuel de 2 507 euros (treizième mois inclus) pour un horaire de travail de 166,83 heures, soit 38,50 heures par semaine (étant précisé que son contrat de travail est régi par la convention collective métallurgie de la HAUTE-SAVOIE). **(pièce n° 5)** A compter du 1er janvier 2001, l'horaire de travail de Monsieur BBB est passé à 35 heures par semaine. **(Pièce n° 6)** Monsieur BBB a donné toute satisfaction à son employeur. En février 2003, Monsieur BBB a été condamné par le Tribunal Correctionnel de THONON LES BAINS, pour des faits totalement étrangers à son contrat de travail, à 18 mois de prison dont neuf mois assortis d'un sursis. Monsieur BBB a effectué un mois de prison ferme en août 2003 pendant ses congés annuels. A compter du 1er septembre 2003, il a bénéficié d'une mesure de semi-liberté lui permettant ainsi de poursuivre son travail. D'ailleurs, la société SSS est intervenue auprès du Juge de l'Application des Peines pour soutenir cette mesure. **(Pièce n° 7)**	*PLAISE AU CONSEIL* *FAITS ET PROCEDURE* *Par requête en date du 5 avril 2004, Monsieur BBB a saisi le Conseil de Prud'Hommes d'ANNEMASSE en sa section Industrie aux fins d'obtenir la condamnation de la société SSS à lui verser les somme de:* *- 867 € à titre d'indemnité de Licenciement;* *- 6 069 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse;* *- 2314 € au titre de son treizième mois;* *- Une prime de participation au bénéfice;* *- 13 720 € à titre de rappel d'heures supplémentaires pour les années 2001, 202 et 2003;* *- 1 372,08 € à titre de congés payés sur heures supplémentaires;* *- Les repos compensateurs;* *- 1 500 € au titre des dispositions de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile.* *A la suite de l'audience de conciliation du 26 avril 2004, la société SSS a versé à Monsieur BBB une somme de 2 009,46 € brut soit1745,11 € représentant le prorata de la prime de fin d'année 2003* ***(Cf pièce n°7).*** *Pour le surplus, Monsieur BBB a maintenu ses demandes et à l'appui de ces dernières il a déposé des écritures le 23 juin 2004 desquelles il résulte que:* *A compter du 5 mai 2000, il a été engagé par la société SSS en qualité d'agent de maîtrise, niveau IV, coefficient 285, échelon III, pour exercer les fonctions de Responsable Planification et Méthodes;*

Dans ce courrier, l'employeur précise que " depuis son intégration au sein de la société, Monsieur BBB démontre des qualités relationnelles et professionnelles probantes ".

A la suite d'un incident pendant sa semi-liberté, Monsieur BBB a été incarcéré à la maison d'arrêt de BONNEVILLE le 16 octobre 2003.

En définitive, Monsieur BBB a été absent de son travail à compter du lundi 20 octobre 2003 puisque les journées du 16 et 17 octobre 2003 correspondaient à des congés.
Son employeur a été immédiatement prévenu de cette situation comme il l'a rappelé lui-même lors de l'audience de conciliation du Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE du 26 avril 2004.

Monsieur MMM, responsable de la société SSS, a indiqué avoir eu la confirmation de l'incarcération de son salarié le 21 octobre 2003 en téléphonant directement au service social de la maison d'arrêt de BONNEVILLE.

Pourtant et alors qu'il était parfaitement au courant de cette situation, l'employeur a adressé à Monsieur BBB une lettre à son domicile en date du 25 novembre 2003, aux termes de laquelle il lui reproche de ne pas s'être rendu à l'entretien préalable du 9 novembre 2003 et lui signifie son licenciement pour faute grave en raison de son absence soit-disant injustifiée à compter du 20 octobre 2003. **(Pièce n°8)**

S'apercevant n'avoir pas respecté les règles de la procédure de licenciement, la société SSS a cette fois écrit à son salarié à la maison d'arrêt de BONNEVILLE en date du 26 novembre 2003, pour le convoquer à un entretien préalable prévu le 4 décembre 2003. **(Pièce n° 9)**

Pour un horaire mensuel de 38,50 heures hebdomadaires, il percevait un salaire initial de 2 210,51 € brut, nonobstant une prime de fin d'année correspondant au montant d'un salaire de base au prorata des mois travaillés dans l'année pour la société ***(Cf. pièces n°1 et 2);***

A compter du 1er janvier 2001, son horaire de travail serait passé à 35 heures par semaine;

En février 2003, le Tribunal Correctionnel de THONON LES BAINS l'a condamné, pour des faits totalement étrangers à son contrat de travail, à une peine de 18 mois d'emprisonnement dont 9 assortis d'un sursis;
Il a été incarcéré durant un mois, en août 2003, pendant ses congés;
A la suite d'un incident durant la mesure de semi-liberté dont il est au bénéfice depuis le 01 septembre 2003, il a été incarcéré à la maison d'arrêt de BONNEVILLE du 16 octobre 2003 jusqu'au mois de janvier 2004;
Bien que la société SSS aurait été immédiatement informée de cette situation elle en aurait profité pour entreprendre une procédure de licenciement, pour faute grave, à son encontre;

Le 22 décembre 2003, la société SSS lui a adressé son attestation ASSEDIC ainsi que son certificat de travail ***(Cf. pièces n°5 et 6)****;*

Dès le 23 janvier 2004, Monsieur BBB a adressé une lettre recommandée à la société SSS pour l'informer de ce qu'il contestait les motifs de son licenciement et qu'il saisirait prochainement la juridiction compétente.

Eu égard aux faits de l'espèce ainsi qu'aux règles de droit qui leurs sont applicables, le Conseil de Céans ne pourra que débouter Monsieur BBB de l'ensemble de ses fins, demandes et conclusions ou se devra, tout au moins, de réduire considérablement leur quantum.

Après avoir écrit deux lettres simples, Monsieur BBB a adressé le 28 novembre 2003 un courrier recommandé à son employeur pour lui rappeler qu'il avait toujours été au courant de sa situation et que le mardi 21 octobre 2003, il avait lui-même téléphoné à la maison d'arrêt pour s'assurer de sa présence.

Monsieur BBB contestait par ailleurs, la mesure de licenciement envisagée et faisait part à son employeur de sa libération début 2004. Monsieur BBB sollicitait également dans ce courrier, le versement de son treizième mois ainsi que la prime de participation aux bénéfices de fin d'année. **(Pièce n°10)**

Parallèlement, et à la suite de ses demandes, Monsieur BBB a reçu de l'inspection du travail une lettre du 2 décembre 2003, répondant à ses interrogations notamment en ce qui concerne le problème des heures supplémentaires effectuées et non réglées par son employeur. **(Pièce n° 11)**

Le 8 décembre 2003, Monsieur BBB se voyait notifier à la maison d'arrêt de BONNEVILLE son licenciement pour faute grave aux motifs d'une absence injustifiée depuis le 20 octobre 2003,et de la nécessité de pourvoir à son remplacement. **(Pièce n° 12)**

Après avoir reçu de son employeur son solde de tout compte le 22 décembre 2003, Monsieur BBB a envoyé le 23 janvier 2004, une lettre recommandée pour l'informer de la contestation de son licenciement et de sa venue prochaine à l'entreprise pour reprendre ses effets personnels. **(Pièce n° 14)**

DISCUSSION
Liminairement il sera ***donné acte*** *à la société SSS de ce qu'à la suite de l'audience du Bureau de Conciliation du 26 avril 2004, elle a réglé à Monsieur BBB le prorata de sa prime de treizième mois au titre de l'année 2003 et ce, pour un montant de 2 009,46 € brut soit 1 765,11 € net (****Cf. pièce n°7 et pièce adverse n°15****).*

*D'autre part, nonobstant les faits pour lesquels Monsieur BBB a été condamné à une peine de 18 mois d'emprisonnement dont 9 assortis d'un sursis, il échet de rappeler que pour que Monsieur BBB puisse être au bénéfice d'une mesure de semi-liberté et n'exécuter qu'un mois d'emprisonnement, la société SSS a entrepris de nombreuses diligences tant auprès du service d'insertion et de probation qu'auprès du Juge de l'application des peines (****Cf. pièces n°15, 17 et 18****).*

Le 5 avril 2004, Monsieur BBB a saisi le Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE pour demander la condamnation de son employeur à lui payer les sommes suivantes:
-indemnité de licenciement selon convention collective: 867 euros,
-dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 6 069 euros
-prime de treizième mois : 2 314 euros,
-prime de participation aux bénéfices : mémoire,
-rappel de salaires au titre des heures supplémentaires effectuées pendant les années 2001, 2002 et 2003: 13 720 euros,
-rappel de salaire pour congés payés sur heures supplémentaires: 1 372,08 euros
-repos compensateur : mémoire,
-exécution provisoire du jugement à intervenir,
-une somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du NCPC.

Après l'audience du bureau de conciliation du 26 avril 2004, la société SSS a réglé à Monsieur BBB sa prime de treizième mois pour un montant brut de 2 009,46 euros, soit 1 765,11 euros nets. (**Pièce n°15)**

Monsieur BBB abandonne donc du fait de ce paiement intervenu après l'audience de conciliation, sa réclamation au titre du treizième mois.
Les demandes de Monsieur BBB devant le bureau de jugement sont donc les suivantes:
- indemnité de licenciement selon convention collective : 867 euros,
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 6 069 euros
- prime de participation aux bénéfices année 2003 : mémoire,
- rappel de salaires au titre des heures supplémentaires effectuées pendant les années 2001, 2002 et 2003: 13 720 euros,
- rappel de salaire pour congés payés sur heures supplémentaires: 1 372,08 euros
- exécution provisoire du jugement à intervenir,
- une somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

*Le Conseil de Céans se reportera, également, avec intérêts à une lettre que Monsieur BBB a adressée à l'un des dirigeants de la société SSS pour constater que celui-ci bénéficiait d'une très grande confiance de la part des dirigeants de la société concluante (**Cf. pièce n°16**).*
Enfin, à la lecture de la pièce N°29, le Conseil de céans constatera, également, que pour permettre à Monsieur BBB de se rendre régulièrement à la Maison d'Arrêt de BONNEVIILLE afin d'exécuter, sous le régime de la semi-liberté, la peine d'emprisonnement à laquelle il a été condamné, la Société SSS lui mettait à sa disposition l'un de ses véhicules, en l'occurrence une Peugeot de type 206, immatriculé ___ XW 74.

I/ SUR LA CONTESTATION DU MOTIF DE LICENCIEMENT

Monsieur BBB conteste formellement la faute grave invoquée par l'employeur à l'appui de sa lettre de licenciement.

En effet, selon une jurisprudence constante, la détention du salarié ne constitue qu'une simple cause de suspension de son contrat de travail et non une cause de rupture.

Il appartient en effet à l'employeur de prouver que l'absence du salarié, du fait de sa durée, entrave le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessite son remplacement.

En l'espèce, la société SSS prétend qu'elle a du pourvoir au remplacement de son salarié au début de l'année 2004.

En tout état de cause, il convient de rappeler (comme il l'a reconnu lui-même) que l'employeur était parfaitement au courant de la situation de Monsieur BBB notamment de son incarcération à compter du 20 octobre 2003 et de sa sortie au début de l'année 2004. (Pièce n° 10)

En tout état de cause, il appartient à la société SSS de prouver la nécessité de ce remplacement qui sauf, erreur de la part de Monsieur BBB est intervenu très peu de temps avant sa sortie de maison d'arrêt.

I / SUR LE LICENCIEMENT DE MONSIEUR BBB

Monsieur BBB argue qu'aucune faute grave ne pourrait lui être reprochée et ou qu'à tout le moins son licenciement reposerait sur une cause réelle et sérieuse.
A cet égard il invoque que la détention d'un salarié ne constitue qu'une simple cause de suspension du contrat de travail et, que son employeur aurait été immédiatement informé de son incarcération à compter du 20 octobre 2003 et, qu'enfin, la société concluante ne démontrerait nullement que son absence aurait entravé le bon fonctionnement de la société.

*Une telle argumentation ne pourra être que rejetée et, il sera, liminairement, rappelé que Monsieur BBB n'a nullement été licencié en raison de son incarcération mais, ainsi que cela résulte de la lettre de licenciement qui lui a été adressé le 8 décembre 2003, pour une absence continue et injustifiée depuis le 20 octobre 2003 (**Cf. pièces n°10 et 12**).*

Par ailleurs, il apparaît pour le moins paradoxal que Monsieur BBB prétende que la société SSS n'ait pas respecté les règles relatives à la procédure de licenciement au simple motif que deux lettres de convocation à l'entretien préalable ainsi que deux lettres de licenciement lui ont été adressées.

Outre le fait que dans les deux convocations à l'entretien préalable ainsi que les deux lettres de licenciement ont été adressées à deux adresses différentes mais toujours à Monsieur BBB, il apparaît que l'ensemble des prescriptions des articles L 122-14-1 et L 122-14-2 ont été scrupuleusement respectées par la société SSS.

Au vu des ces éléments, le Conseil des Prud'hommes condamnera la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 867 euros à titre d'indemnité de licenciement ainsi qu'une somme de 6 069 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause et au cas où par extraordinaire, le Conseil des Prud'hommes considérait que l'employeur a du procéder au remplacement de son salarié, aucune faute grave ne peut être reprochée à Monsieur BBB.

En effet, la jurisprudence considère que dans ce cas, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et que le salarié peut prétendre à une indemnité de licenciement,

A cet effet, il convient de rappeler:

l) que le comportement délictueux de Monsieur BBB est intervenu en dehors et sans aucun lien avec son activité professionnelle

2) qu'il ne peut s'agir d'une absence injustifiée puisque l'employeur était parfaitement au courant de l'incarcération de son salarié depuis le 21 octobre 2003 au plus tard

A titre subsidiaire, le Conseil des Prud'hommes allouera donc à Monsieur BBB une somme de 867 euros à titre d'indemnité de licenciement selon la convention collective de la métallurgie de la HAUTE SAVOIE.

Il résulte également de ces deux documents que:
***D'une part**, la société SSS était réellement ignorante de la situation de Monsieur BBB depuis le 20 octobre 2003;*
***D'autre part**, ce n'est qu'après avoir pris attache auprès de la maison d'arrêt de BONNEVILLE, que la société SSS a été informée de l'incarcération de Monsieur BBB depuis le 20 octobre 2003. Au surplus, il apparaît osé que Monsieur BBB puisse prétendre que son absence n'ait pas nuit au bon fonctionnement de la société SSS dans la mesure où il s'agit d'un cadre chargé de la planification et des méthodes, fonctions fondamentales au sein de la société concluante, laquelle spécialisée notamment dans l'outillage de précision et certifiée ISO 9001.*

Par ailleurs, si Monsieur BBB n'avait pas été utile au bon fonctionnement de la société SSS, il est bien évidemment que cette dernière n'aurait pas entrepris toutes les diligences précédemment décrites pour lui permettre de bénéficier d'une mesure de semi-liberté et de n'être incarcéré que durant un mois.

Au surplus, à la lecture des pièces N°25, 26 et 27, le Conseil de céans remarquera que la Société concluante a dès le 31 octobre 2003 entrepris de nombreuses démarches afin de pourvoir au remplacement de Monsieur BBB, lequel était absent depuis le 21 octobre, sans justification.

Ainsi, si Monsieur BBB aurait pris la peine d'informer la société concluante de sa nouvelle incarcération il est bien évidemment que cette dernière aurait trouvé une solution alternative à son licenciement pour faute grave les différentes diligences entreprises au mois d'avril 2003 à son, bénéfice le démontrant. (cf. Pièces N°25, 26 et 27)

*Il apparaît, ainsi de l'ensemble de ce qui précède que le licenciement pour faute grave de Monsieur BBB est justifié par le fait qu'il ait été "**en absence continue et injustifiée depuis le 20 octobre 2003**" et que cette absence a désorganisé gravement la marche de l'entreprise et ce, ainsi que cela résulte de la lettre de licenciement qui lui a été adressée.*

Par conséquent, Monsieur BBB est donc des plus mal fondé à tenter de contester son licenciement pour faute grave et ce d'autant que la lettre qu'il a adressée à la société SSS le 28 novembre 2003 ne démontre nullement que dès le 21 octobre 2003 il avait informé la société concluante de la raison de son absence à compter du 20 octobre et ce, pour une durée qui était encore indéterminée.

A cet égard, il sera rappelé que s'il est exact que l'incarcération du salarié, pour quelque cause que se soit, est une cause de suspension du contrat de travail et n'emporte pas de plein droit la rupture dudit contrat, il est tout aussi exact que:

-L'absence du salarié incarcéré doit être justifiée et que le salarié se doit de tenir informé ou de faire informer son employeur des causes précises et de la durée prévue de son absence. A défaut, la jurisprudence considérant que le salarié doit assumer la rupture de son contrat et ceci même si l'incarcération est de courte durée et même si le salarié est simplement placé en détention provisoire (Cf. Cass. Soc, 30 avril 1987: Bull.Civ.V,n°243; 3 novembre 1977: Bull.Civ.V.n°585);

- Dans une décision du 3 octobre 1988 (Juris Data n°049522) la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de RIOM a jugé que:

"Le salarié qui, sans en informer son employeur, s'est trouvé absent de son travail en raison de son incarcération, doit assumer seul la responsabilité de l'inexécution prolongée de son obligation de fournir sa prestation de travail, en sorte que l'employeur a pu, en mettant régulièrement en oeuvre la procédure de licenciement, constater la rupture du contrat de travail sans que celle-ci lui soit imputable"

Dans ces conditions, Monsieur BBB ne pourra qu'être débouté de l'ensemble de ses fins, demandes et conclusions sur ce point, son licenciement pour faute grave étant justifié et ce d'autant que dans une décision particulièrement topique, la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de BESANCON a jugé le 15 juin 1993 (Juris Data n°043769) que:

"Commet une faute grave le salarié incarcéré qui ne justifie pas auprès de son employeur des motifs de son absence. Le salarié s'est borné à faire prévenir l'employeur par l'assistant social de la maison d'arrêt. Il n'a pas répondu à la lettre de l'employeur le menaçant de sanction disciplinaire en cas de défaut de justification de l'absence. L'employeur ne saurait se satisfaire d'une communication téléphonique émanant d'un tiers en l'absence de toute pièce justificative du salarié *".*

A titre surabondant, il sera, en outre, indiqué que quand bien même les affirmations de Monsieur BBB, contenues dans la lettre qu'il a adressée à la société concluante le 28 novembre 2003 s'avéraient être exactes, il n'en demeure pas moins que se sont les dirigeants de la société concluante qui ont entrepris toutes les démarches nécessaires pour connaître la raison de l'absence de Monsieur BBB et que, ce dernier n'a effectué aucune démarche pour informer son employeur de sa nouvelle incarcération et ce, en violation de ses obligations et plus précisément de son obligation de tenir informé son employeur des raisons de son absence.

Enfin, à titre subsidiaire, si le Conseil de céans ne devait pas juger que l'absence injustifiée de Monsieur BBB depuis de nombreuses semaines ne constituerai nullement une faute justifiant son licenciement privatif de toute indemnité, il conviendra, en tout état de cause, de dire et juger que le licenciement de Monsieur BBB repose sur une cause réelle et sérieuse.

A cet égard, il sera précisé que conformément aux dispositions de la Convention Collective applicable, Monsieur BBB ne peut prétendre qu'à une indemnité de licenciement dont le montant ne saurait être supérieur à une somme de 788,28 €.

II / SUR LE RAPPEL DE SALAIRES AU TITRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Monsieur BBB a écrit depuis la maison d'arrêt de BONNEVILLE à l'inspection du travail pour lui faire part de ses interrogations notamment en ce qui concerne la mesure de licenciement envisagée par son employeur et le non-paiement des heures supplémentaires effectuées,

L'inspection du travail a par un courrier en date du 9 décembre 2003 rappelé qu'une convention de forfait ne se présume pas et que pour recevoir application elle doit être établie et acceptée expressément par le salarié.

A compter du 1er janvier 2001, l'entreprise est passé à 35 heures de travail.

Monsieur BBB est donc bien fondé à solliciter le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectués au-delà de cette durée étant précisé qu'il n'a jamais donné son accord pour recevoir une rémunération forfaitaire de 2 326 euros bruts.

Monsieur BBB a effectué selon les fiches de pointage versées aux débats pour l'année 2001, un nombre total d'heures supplémentaires de 194 heures; pour l'année 2002, un nombre d' heures supplémentaires de 268 heures et pour l'année 2003, un nombre d' heures supplémentaires de 248 heures; soit au total sur ces trois années, 710 heures supplémentaires (**Pièces n° 2,3, 4 et 4 bis)**

Sachant que Monsieur BBB percevait une rémunération horaire de 15,46 euros, le Conseil des Prud'hommes condamnera son employeur à lui payer une somme de 13 720,75 euros (15,46 x 125% x 710).

Monsieur BBB demande également la condamnation de la société SSS à lui payer la somme de 1 372,08 euros au titre des congés payés sur heures supplémentaires.

II / SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES DE M. BBB

A ce titre, Monsieur BBB sollicite la condamnation de la société concluante à lui verser une somme de 13 720,75 € ainsi qu'une somme de 1372,08 € au titre des congés payés y afférent.

Pour tenter de démontrer le bien fondé de sa demande Monsieur BBB argue qu'aucune convention de forfait n'aurait été régularisée entre les parties et qu'à compter du 1er janvier 2001 il aurait effectué de nombreuses heures supplémentaires, les fiches de pointage versées aux débats le démontrant.

*Afin de prendre en considération l'évolution législative relative à la durée légale du temps de travail, la société SSS a, à compter du 1er janvier 2001, instauré un dispositif relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (**Cf. pièce n°19**).*

A cet égard, et s 'agissant des cadres, à l'instar de Monsieur BBB, il était expressément prévu que s'agissant de cette catégorie de salarié, il se verrait proposer une convention individuelle de forfait annuel exprimé en nombre de jours.

Il était, en outre, prévu:
*"Il sera proposé à la signature de chaque personnel susceptible d'être concerné par la convention de forfait un avenant écrit à son contrat de travail. Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 7 jours calendaires pour notifier sa décision à la direction. En cas de silence observé à l'issue du délai de réflexion, le salarié sera réputé avoir refusé le forfait. Dans cette hypothèse ainsi qu'en cas de réponse négative, le salarié devra observer un horaire de travail effectif de 36,86 heures par semaine réparties de manière égale sur les 5 jours de la semaine habituellement travaillée (soit 5 fois 7,37 heures du lundi au vendredi)" (**Cf. pièce n°19**).*

Par conséquent, s'il est exact qu'aucune convention individuelle de forfait n'a été régularisée entre la société SSS et Monsieur BBB, il est tout aussi exact que Monsieur BBB était rémunéré sur la base d'un horaire de travail effectif de 36,86 heures par semaine pour l'année 2001 et de 36,64 heures par semaine pour les années 2002 et 2003.

Dans ces conditions, et ainsi que cela résulte des pièces 20 à 24, relatives aux heures effectives de travail réalisées par Monsieur BBB durant les années 2001, 2002 et 2003, ce dernier ne peut prétendre qu'à l'allocation d'une somme de 1.035,15 € à ce titre.

Il résulte en effet de ces documents qu'au cours de l'année 2001 Monsieur BBB n'a effectué aucune heure supplémentaire (Cf. pièce n°20), qu'au cours de l'année 2002, Monsieur BBB a effectué 53,52 heures au taux de 25 % et 2,24 heures au taux de 50 % et qu'enfin, au titre de l'année 2003, Monsieur BBB n'a effectué que 7,17 heures au taux de 25%

IV / SUR LA PRIME DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES
Dans la lettre de saisine du Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE, Monsieur BBB. avait sollicité outre le règlement de son treizième mois, le versement de son intéressement au titre des bénéfices comme il l'avait reçu les années précédentes.

La société SSS a prétendu que les salariés de l'entreprise n'auraient pas touché de prime d'intéressement dans la mesure où la société n'avait pas réalisé de bénéfices.

Il appartient en tout état de cause à la société SSS de communiquer les pièces justifiant sa position.

Monsieur BBB demande au Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE de prononcer l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Enfin, Monsieur BBB est bien fondé à demander la condamnation de son employeur à lui payer au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile une somme de 1500 euros

Il convient de rappeler qu' avant toute saisine du Conseil des Prud'hommes, le concluant a informé son employeur de toutes ses réclamations.

Dans la mesure où la société SSS n'a répondu à aucune de ses demandes, Monsieur BBB a été contraint d'engager la présente procédure.

PAR CES MOTIFS
Et tous autres à déduire, et suppléer s'il y a lieu,

DIRE et JUGER que le licenciement de Monsieur BBB ne repose sur aucune faute grave, ni sur aucune cause réelle et sérieuse.

CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 867 euros à titre d'indemnité de licenciement selon convention collective.

CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 6 069 euros à titre dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 13 720 euros à titre de rappel des heures supplémentaires effectuées pendant les années 2001, 2002 et 2003.

CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 1 372,08 euros à titre de congés payés sur heures supplémentaires.

CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB la prime de participation aux bénéfices pour l'année 2003.

ORDONNER l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile.
SOUS TOUTES RESERVES

Conformément aux dispositions de l'article L 211-1 du Code du Travail, la société SSS fournissant les éléments permettant de justifier les horaires effectivement réalisés par Monsieur BBB, les demandes de ce dernier devront, ainsi, être considérablement réduites et ne sauraient être supérieures aux sommes de 1.035,15 € au titre du rappel des heures supplémentaires et de 103,51 € au titre des congés payés y afférent,

Enfin, s'agissant de la prime de participation au bénéfice, il sera relevé que Monsieur BBB ne pourra qu'être débouté de sa demande formulée à ce titre dans la mesure où ladite prime n'est versée aux salariés que lorsque la société réalise des bénéfices.

Or, au titre de l'année 2003, telle n'a pas été le cas de la société SSS de sorte qu'à l'instar des autres salariés de la société concluante, Monsieur BBB ne peut nullement prétendre à ce qu'il lui soit alloué une telle prime. (cf. Pièce N°28)

Enfin, à titre reconventionnel, le Conseil de céans devra déclarer la SAS SSS recevable et bien fondée à solliciter la condamnation de Monsieur BBB à lui verser une somme de 1.076,40 € TTC et ce, au titre des frais de formation dont elle a dû faire l'avance dans les intérêts de Monsieur BBB, formation à laquelle il n'a pas participé puisqu'elle était du 28 au 30 octobre 2003. (Cf. pièce N°30)

PAR CES MOTIFS
Dire et juger que le licenciement de Monsieur BBB pour faute grave est justifié.

En conséquence, débouter *Monsieur BBB de l'ensemble de ses fins, demandes et conclusions formulées à ce titre.*

*A **titre subsidiaire**, dire et juger qu'en tout état de cause le licenciement de Monsieur BBB repose sur une cause réelle et sérieuse.*

Dire et juger, ainsi, que Monsieur BBB ne peut prétendre qu'à une indemnité de licenciement dont le montant ne saurait être supérieur à la somme de 788,28 €.

Dire et juger que Monsieur BBB ne peut prétendre qu'à une somme de 1.035,15 € au titre des heures supplémentaires qu'il a effectivement réalisées ainsi qu'à une somme de 103,51 € au titre des congés payés y afférents.

Dire et juger irrecevable et mal fondé Monsieur BBB en sa demande formulée au titre de la prime relative à la participation au bénéfice.

A titre reconventionnel, condamner Monsieur BBB à payer à la SAS SSS la somme de 1.076,40 € TTC au titre des frais de formation dont elle a dû faire l'avance.

Débouter Monsieur BBB de l'ensemble de ses autres fins demandes et conclusions,
SOUS TOUTES RESERVES

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES SOUS LA PRESIDENCE DU JUGE DEPARTITEUR

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :
Par requête en date du 5 Avril 2004 Monsieur Frédéric BBB a saisi le Conseil de Prud'Hommes d'ANNEMASSE aux fins de voir dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la SAS SSS et sollicite en conséquence, avec exécution provisoire, l'allocation des indemnités et sommes suivantes :
- 867,00 Euros au titre de l'indemnité de licenciement selon convention collective,
- 6.069,00 Euros à titre de dommages et intérets pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 13.720,00 Euros à titre de rappel des heures supplémentaires effectuées pendant les années 2001, 2002 et 2003,
- 1.372,08 Euros à titre de congés payés sur heures supplémentaires,
- la prime de participation aux bénéfices pour l'année 2003,
- 1.500,00 Euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Monsieur BBB ayant été réglé de son 13ème mois, il renonce à ce chef de demande.

A l'appui de ses demandes, Monsieur Frédéric BBB expose qu'il a été embauché par la SAS SSS selon contrat à durée indéterminée du 22 Juin 2000 et qu'en Février 2003 il a été condamné par le Tribunal Correctionnel de Thonon les Bains pour des faits totalement étrangers à son contrat de travail, à 18 mois de prison dont neuf mois assortis du sursis.

Il précise qu'après avoir effectué une partie de sa peine il a bénéficié avec le soutien de son employeur, d'une mesure de semi-liberté dès le 1er septembre 2003 et qu'à la suite d'un incident pendant cette mesure il a de nouveau été incarcéré le 16 Octobre 2003 pendant sa période de congés et donc absent effectivement de son travail à compter du 20 Octobre 2003, date normale de sa reprise du travail.

Monsieur Frédéric BBB fait valoir que bien que son employeur ait téléphoné à la Maison d'Arrêt pour avoir confirmation de l'incarcération et que lui même ait adressé deux courriers à la SAS SSS il a été licencié pour faute grave aux motifs d'une absence injustifiée et de la nécessité de pourvoir à son remplacement.

Monsieur Frédéric BBB conteste formellement la faute grave en rappelant que l'incarcération ne constitue qu'une simple cause de suspension du contrat de travail et non une cause de rupture, que son employeur connaissait parfaitement sa situation et qu'en tout état de cause son remplacement n'est intervenu que quelques jours avant sa sortie de prison.

En ce qui concerne les heures supplémentaires Monsieur Frédéric BBB indique que l'entreprise est passée aux 35 Heures le 1er Janvier 2001 et qu'en l'absence de convention de forfait il est bien fondé à réclamer le paiement de ses heures supplémentaires sur trois ans.

De son côté la SAS SSS rappelle que Monsieur Frédéric BBB n'a pas été licencié en raison de son incarcération mais pour une absence injustifiée et continue depuis le 20 Octobre 2003 alors que la SAS SSS était réellement dans l'ignorance du motif de l'absence.

La société précise par ailleurs que Monsieur Frédéric BBB exerçait des fonctions fondamentales au sein de l'entreprise et que son absence a gravement perturbé le travail et que, contrairement aux simples affirmations de Monsieur Frédéric BBB, la SAS SSS a entrepris de multiples démarches pour remplacer dès que possible son salarié.

Dans ces conditions et eu égard à l'absence d'information du salarié sur les raisons de son absence et des graves perturbations qu'a subies l'entreprise, le licenciement pour faute grave est bien justifié.

Pour ce qui est des heures supplémentaires la SAS SSS rappelle que Monsieur Frédéric BBB était rémunéré sur la base de 36,86 Heures par semaine pour l'année 2001 et 36,64 Heures pour les années 2002 et 2003 et que dès lors il ne peut prétendre qu'à l'allocation d'une somme de 1.035,15 Euros pour la période concernée ainsi qu'il en est justifié par les fiches de travail.

En ce qui concerne la prime de bénéfice au titre de l'année 2003, la SAS SSS n'ayant réalisé aucun bénéfice, cette prime ne peut donc être versée.
Dans ces conditions outre le débouté des demandes présentées, sauf à satisfaire à l'allocation d'une somme de 1.035,15 Euros au titre des heures supplémentaires, la SAS SSS s'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel la condamnation de Monsieur Frédéric BBB à lui payer la somme de 1.076,40 Euros TTC en remboursement des frais de formation dont elle a fait l'avance.

MOTIFS :
Attendu qu'il résulte des pièces versées au dossier et des explications fournies à l'audience que Monsieur Frédéric BBB a été embauché selon contrat à durée indéterminée en date du 22 Juin 2000 pour exercer les fonctions de responsable planification méthode, catégorie agent de maîtrise et moyennant un salaire brut moyen mensuel de 2.507,00 Euros, prime du treizième mois incluse et pour un horaire hebdomadaire de 38,50 Heures ;

Attendu qu'il n'est pas contesté que Monsieur Frédéric BBB a été condamné et incarcéré en février 2003 et qu'à la suite d'un incident au cours de sa semi liberté il a de nouveau été incarcéré le 16 Octobre 2003 à la Maison d'Arrêt de Bonneville ;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB a été licencié le 8 Décembre 2003 pour faute grave aux motifs qu'il était en absence continue et injustifiée depuis le 20 Octobre 2003 et que l'entreprise était dans l'obligation de procéder à son remplacement, son absence ayant gravement perturbé la marche de l'entreprise ;

Attendu qu'il est constant que l'incarcération du salarié, pour des faits n'ayant aucun lien avec le travail, ce qui est le cas de l'espèce, n'est qu'une cause de suspension du contrat de travail ;

Attendu que l'absence reprochée est consécutive à une nouvelle incarcération pendant la période de semi-liberté et **que le fait pour Monsieur Frédéric BBB de ne pas aviser immédiatement le lundi 20 Octobre, la SAS SSS, de cette absence ne peut en l'espèce être constitutive d'une faute dans la mesure où Monsieur Frédéric BBB était dans l'impossibilité matérielle de pouvoir communiquer facilement avec son employeur et que cette absence était provoquée par un cas fortuit ;**

Attendu qu'en outre la SAS SSS connaissait bien la situation de Monsieur Frédéric BBB et les conditions particulières dans lesquelles il exerçait son emploi, qu'il est justifié en outre, ainsi que cela résulte de la lettre du 28 Novembre 2003, que Monsieur Frédéric BBB avait préalablement adressé deux lettres simples à son employeur pour l'informer de son indisponibilité, qu'enfin la SAS SSS en prenant l'initiative de téléphoner à la Maison d'Arrêt se doutait bien que l'absence de Monsieur Frédéric BBB n'était pas due à une volonté délibérée de ne pas reprendre le travail, mais bien comme indiquée précédemment à un cas fortuit ;

Attendu que la SAS SSS ne peut non plus invoquer la désorganisation du travail dans la mesure où lors de la condamnation initiale l'entreprise pouvait voir son salarié absent pendant une période totale de 9 mois;

Attendu qu'outre la détention du mois d'Août 2003, Monsieur Frédéric BBB a effectivement été incarcéré du 20 Octobre 2003 au 11 Février 2004;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB n'a pas été remplacé au moment de son licenciement mais le 5 Janvier 2004 et par le recours d'un travailleur intérimaire au motif d'un **surcroît d'activité** et non pour remplacer un salarié empêché ;

Attendu que dès lors que le recours à l'intérim a été possible, qu'il a eu lieu plus de deux mois après l'incarcération et aurait pu éventuellement se poursuivre jusqu'au retour de Monsieur Frédéric BBB et au motif également invoqué pour justifier ce recours à l'intérim, **la SAS SSS ne rapporte nullement la preuve que le travail de l'entreprise était gravement perturbé par l'absence de Monsieur Frédéric BBB ;**

Qu'il convient en conséquence de dire et juger que le licenciement de Monsieur Frédéric BBB ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB avait plus de **deux ans d'ancienneté** dans une entreprise employant **plus de onze salariés**;

Attendu que par application de la Convention Collective de la Métallurgie de la Haute Savoie il convient d'allouer à Monsieur Frédéric BBB une indemnité conventionnelle de licenciement de 867,00 Euros ;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB a subi nécessairement un préjudice important eu égard à sa qualification professionnelle et alors même qu'il donnait toute satisfaction dans son travail, son incarcération étant rappelée n'ayant aucun lien avec son activité professionnelle ;

Qu'il convient en conséquence de condamner la SAS SSS à payer à Monsieur Frédéric BBB la somme de 6.000,00 Euros à titre de dommages et intérêts ;

Attendu qu'il est justifié que la SAS SSS n'a fait aucun bénéfice en 2003, que dès lors la prime d'intéressement aux bénéfices ne peut dont être versée, qu'il convient de débouter Monsieur Frédéric BBB de ce chef de demande ;

Attendu qu'en ce qui concerne les heures supplémentaires il n'est justifié d'aucune convention de forfait, que dès lors la rémunération des heures supplémentaires est bien due ;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB revendique sur trois ans 710,00 Heures supplémentaires ;

Qu'il est justifié que Monsieur Frédéric BBB était rémunéré sur la base de 36,86 Heures par semaine pour l'année 2001, et de 36,64 Heures par semaine pour l'année 2002 et 2003 ;

Attendu qu'au vu des fiches produites, il n'est dû aucune heure supplémentaire pour l'année 2001, 53,52 Heures au taux de 25% et 2,24 Heures au taux de 50% en 2002 et 7,17 Heures au taux de 25% au titre de l'année 2003 ;

Qu'il convient en conséquence de condamner la SAS SSS à payer à Monsieur Frédéric BBB la somme de 1.035,15 Euros au titre des heures supplémentaires et la somme de 103,51 Euros au titre des congés payés sur heures supplémentaires ;

Attendu qu'il est justifié que la SAS SSS a fait l'avance de frais de formation dans l'intérêt de Monsieur Frédéric BBB à hauteur de 1.076,40 Euros TTC ;

Attendu que cette formation étant prévue du 28 au 30 Octobre 2003, Monsieur Frédéric BBB n' a manifestement pu y participer;

Qu'il convient de condamner Monsieur Frédéric BBB au remboursement de cette somme qui se compensera dès lors avec les sommes allouées au salarié ;

Attendu que conformément à l'article L 122-14-4 alinéa 2 du Code du Travail et dès lors que le licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse, que le salarié a plus de deux ans d'ancienneté et que l'entreprise emploie plus de onze salariés, **il convient d'ordonner à la SAS SSS de rembourser aux organismes sociaux de tout ou partie des indemnités chômage versées à Monsieur Frédéric BBB;**

Attendu que l'ancienneté et la nature de l'affaire justifient que soit prononcée l'exécution provisoire de la présente décision ;

Attendu qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile et de condamner la SAS SSS au paiement de la somme de 600,00 Euros à ce titre.

PAR CES MOTIFS :
Le Conseil de Prud'Hommes, statuant en formation de départage, en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort :

Dit et juge que le licenciement de Monsieur Frédéric BBB ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse,

Condamne la SAS SSS à payer à Monsieur Frédéric BBB les indemnités suivantes :
- 867,00 Euros (HUIT CENT SOIXANTE SEPT EUROS) au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 6.000,00 Euros (SIX MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts,
- 1.035,15 Euros (MILLE TRENTE CINQ EUROS QUINZE CENTIMES) au titre des heures supplémentaires,
- 103,51 Euros (CENT TROIS EUROS CINQUANTE ET UN CENTIMES) au titre des congés payés sur heures supplémentaires,

DÉBOUTE Monsieur Frédéric BBB du surplus de ses demandes,
CONDAMNE Monsieur Frédéric BBB à rembourser à la SAS SSS la somme de 1.076,40 Euros TTC (MILLE SOIXANTE SEIZE EUROS QUARANTE CENTIMES) au titre des frais de formation pour l'année 2003,
DIT que cette somme se compensera avec les sommes dues par la SAS SSS à Monsieur Frédéric BBB,
CONDAMNE la SAS SSS à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage payées à Monsieur Frédéric BBB du jour de son licenciement au jour du présent jugement dans la limite de six mois,
ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision,
CONDAMNE la SAS SSS à payer à Monsieur Frédéric BBB la somme de 600,00 Euros (SIX CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile et la condamne aux entiers dépens.

IV / PRÉSENTATION COMPARATIVE DE DÉCISIONS EN PREMIÈRE INSTANCE ET EN APPEL

AFFAIRE n°1 (CCCC / FFFF)	**QUALIFICATION FAUTE GRAVE**
AFFAIRE n°2 (DDDD / PPPP)	**QUALIFICATION FAUTE GRAVE**
AFFAIRE n°3 (DDDD / EEEE)	**DOUBLE SANCTION PROHIBEE**
AFFAIRE n°4 (GGGG / VVVV)	**REQUALIFICATION DE LA RUPTURE**

Faute grave Jugement & arrêt n°1

Jugement prud'homal	***arrêt cour d'appel***
FAITS ET PRÉTENTIONS DU DEMANDEUR Par requête du 10 avril 2003 Monsieur Yves CCCC a saisi le Conseil de Prud'Hommes d'Annemasse aux fins de voir dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la société FFFF et que la "violence" qui lui est reprochée est en réalité due à la pression et au harcèlement moral dont il a été victime de la part de son chef d'atelier. Monsieur Yves CCCC sollicite dés lors les indemnités suivantes : - 18.990,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - 1.582,42 euros au titre du paiement de son préavis - 158,24 euros au titre des congés payés sur préavis - 1.028,56 euros au titre du paiement de sa mise à pied conservatoire - 102,85 euros au titre des congés payés afférents - 1.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile A l'appui de ses demandes Monsieur Yves CCCC expose qu'il a été embauché le 16 octobre 2001, selon contrat à durée indéterminée après une période d'essai de 15 jours, en qualité de technicien d'atelier par la société FFFF, et que très rapidement il s'est vu confier des responsabilités étendues dans l'entreprise. Il indique que c'est à compter du 07 mars 2002 que la situation va se détériorer et que divers avertissements injustifiés vont alors lui être adressés sous la pression de son chef d'atelier. I fait valoir que non seulement on l'a isolé volontairement de ses autres collègues de travail, qu'on lui a refusé les stages demandés, mais que surtout on a eu de cesse de le provoquer et de le harceler moralement. Monsieur Yves CCCC conteste le licenciement pour faute grave qui lui a été notifié le 24 mars 2003 au motif qu'il aurait "violenté" son chef d'agence et rappelle en premier lieu que les attestations des autres salariés de l'entreprise n'ont aucune force probante, et en second lieu que si effectivement il a eu quelques mots avec Monsieur BERQUET c'est en raison du climat social détestable et des conditions de travail inadéquates qu'il a osé dénoncer, le réel motif de son licenciement étant la suppression de son poste.	***FAITS ET PRÉTENTIONS DU DEMANDEUR*** *Yves CCCC, embauché, selon contrat à durée indéterminée à compter du 22 octobre 2001, en qualité de technicien d'atelier spécialisé par la Société FFFF dans l'atelier d'ALLONZIER-LA -CAILLE, a été licencié le 24 mars 2003 pour faute grave par courrier ainsi libellé:* *"..Le mardi 11 mars 2003, vous avez eu une violente altercation avec votre Responsable d'Antenne, Monsieur Jean Marc BER. Des témoins affirment vous avoir vu pousser votre responsable d'antenne hors de l'atelier, en lui tenant fermement le bras, en le poussant violemment vers les bureaux administratifs tout en criant et en proférant à son encontre des propos agressifs et désobligeants, et en le menaçant du poing.* *En agissant de la sorte, vous portez une grave atteinte aux règles élémentaires de bienséance et de vie en communauté. Ainsi, le comportement impulsif et incontrôlable dont vous faites preuve ne nous perm et plus aujourd'hui d'envisager la poursuite de nos relations contractuelles, sans nuire de manière irrémédiable à l'équilibre et à l'ambiance de l'Antenne d'Annecy.* *Compte tenu de la gravité de celle-ci, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible..."* *Il a relevé appel de la décision du Conseil de Prud hommes d'ANNEMASSE du 19 avril 2004 qui a jugé que son licenciement pour faute grave était justifié et régulier et l'a débouté de toutes ses demandes, le condamnant en outre à payer à la Société FFFF la somme de 380 au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.* *Il fait valoir qu'il a été poussé par sa hiérarchie au comportement et aux faits qui lui ont été reprochés, dont il reconnaît la matérialité comme le caractère inadmissible, conteste le contenu des attestations produites et sollicite:* *-1.582,42 au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,* *-4.000 de dommages et intérêts.* *Il fait part de sa motivation et de son implication dans son poste, malgré son peu d'expérience, et de la détérioration du climat qui en est résultée. Il relate la tension engendrée par ses difficultés sur le plan professionnel et technique.*
PRÉTENTIONS DU DÉFENDEUR De son coté, la société FFFF précise qu'elle a été amenée dés le 07 mars 2002 à faire un premier rappel à l'ordre à Monsieur Yves CCCC et une seconde mise en garde le 17 juin 2002 pour le non respect des procédures. Elle indique que le 10 janvier 2003 la société FFFF lui a également notifié un premier avertissement pour avoir chantonné une heure durant et devant la clientèle qui se trouvait dans l'atelier "bouffons, c'est une société de bouffons". Enfin la société FFFF rappelle qu'elle n'a eu d'autre alternative que de licencier Monsieur Yves CCCC le 24 mars 2003 pour faute grave en raison de la violence physique et des propos agressifs qu'il a exercés et tenus contre son responsable hiérarchique au sein même de l'atelier. La société précise que contrairement aux affirmations du demandeur, celui ci n'a jamais fait l'objet de la moindre pression ou du moindre harcèlement de la part de l'un quelconque de ses supérieurs, mais qu'à l'inverse Monsieur Yves CCCC a de plus en plus négligé son travail et que l'employeur, en lui notifiant les rappels de procédure n'a fait qu'exercer son pouvoir disciplinaire. Dans ces conditions et eu égard au comportement particulièrement grave du salarié, remettant en cause l'autorité hiérarchique du chef d'antenne au sein de l'atelier, la société fait valoir que c'est à juste titre que Monsieur Yves CCCC a été licencié pour faute grave. Outre le débouté des demandes présentées, la société FFFF s'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel la condamnation de Monsieur Yves CCCC à lui payer la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.	***PRÉTENTIONS DU DÉFENDEUR*** *La Société FFFF demande confirmation de la décision attaquée.* *Elle énumère les rappels à l'ordre des 7 mars et 17 juin 2002, puis l'avertissement du 10 janvier2003 délivrés à Yves CCCC, conteste toute pression à l'encontre de son salarié, les tensions devant être mises sur le seul compte de ce dernier.*

SUR CE, Attendu que Monsieur Yves CCCC qui a été embauché, selon contrat à durée indéterminée, à compter du 22 octobre 2001, en qualité de technicien d'atelier spécialisé par la société FFFF pour son atelier d'ALLONZIER - la - CAILLE, a été licencié le 24 mars 2003 pour faute grave au motif que devant témoins, Monsieur Yves CCCC a poussé violemment son responsable d'antenne hors de l'atelier en le tenant fermement par le bras et en proférant à son encontre des propos agressifs et désobligeants, tout en le menaçant du poing ; Attendu que ces faits sont corroborés par des attestations des autres salariés de l'entreprise, et reconnus par Monsieur Yves CCCC même si ce dernier estime qu'il y a eu provocation de son supérieur hiérarchique ; Attendu que les attestations régulières en la forme des salariés ne peuvent dés lors être écartées au seul motif qu'elles seraient partiales ; que les faits s'étant déroulés à l'intérieur même de l'entreprise, les salariés présents ont forcément qualité pour témoigner ; Attendu que préalablement à cette sanction, Monsieur Yves CCCC avait fait l'objet d'un avertissement qui lui avait été notifié le 10 janvier 2003 au motif que lors d'une visite de l'atelier par un fournisseur et client, il avait chantonné en sa présence les paroles suivantes : "Bouffons, c'est une société de bouffons..." Attendu que de tels propos particulièrement dévalorisant pour l'image de l'entreprise sont ainsi la preuve du peu de respect du salarié pour sa hiérarchie et pour la société qui l'emploi et ne démontre pas, à l'inverse, que le climat social était à ce point dégradé, ou que la pression était tellement forte sur Monsieur Yves CCCC qu'il a été amené à prononcer des paroles qui dépassaient sa pensée ; Attendu que, dés lors, la sanction disciplinaire prononcée à son encontre apparaît tout à fait justifiée ; Attendu que les actes de violences sur un supérieur hiérarchique, l'expulsion physique d'un supérieur tenu fermement par le bras étant à l'évidence un acte de violence, est un acte d'insubordination qui porte atteinte à l'autorité et au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ; Qu'il en est de même de la tenue de propos agressifs accompagnés de menace ; Attendu que Monsieur Yves CCCC sauf à affirmer qu'il était victime d'un harcèlement moral insupportable, n'apporte nullement la preuve de cette pression qui l'aurait conduit à cette attitude d'insubordination ; Que les faits de violence étant avérés, il convient de dire et juger que le licenciement pour faute grave, privative de toute indemnité, est justifié, et de débouter Monsieur Yves CCCC de l'ensemble de ses demandes comme non fondées ; Qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner Monsieur Yves CCCC à payer à la société FFFF la somme de 380 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;	***MOTIFS DE LA DÉCISION*** *Les attestations produites, en date des 13 et 14 mars corroborent la relation faite par la lettre de licenciement de l'altercation qui a conduit Yves CCCC à "pousser et molester Monsieur BER, son supérieur hiérarchique, le tenant fermement parle bras en le poussant vers les bureaux tout en le menaçant de son poing", ou criant sur lui, faits qui ne sont pas contestés par Yves CCCC, ni à l'audience, ni dans son courrier du 13 mars 2003 à Jean Marc BER.* *Il n'apporte pas la démonstration de la responsabilité de son employeur dans la détérioration du climat de travail, qui s'est manifestée par plusieurs incidents ayant donné lieu aux mises en garde et avertissement visés plus haut, et les échanges de courrier intervenus.* *Les attestations produites par Yves CCCC, notamment celle de Messieurs RA et ES, ne caractérisent pas de faits permettant d'imputer à la Société FFFF la responsabilité de l'incident grave survenu le 11 mars 2003, et notamment les heures supplémentaires alléguées.* *La faute grave est définie comme la faute qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. La charge de la preuve des faits constitutifs de faute grave pèse sur l'employeur; il est admis que la faute grave implique une réaction immédiate de l'employeur, sauf le temps nécessaire à son information pour apprécier le degré de gravité de la faute.* *Les pièces versées par la Société FFFF satisfont à l'obligation qui lui est faite d'apporter la preuve de la faute grave.* *La violence de l'altercation, dont Yves CCCC a été manifestement à l'origine, à l'encontre de son supérieur hiérarchique, dès lors qu'elle mettait en cause l'autorité de celui-ci et nuisait à la bonne marche de l'entreprise, rendait impossible la poursuite du contrat de travail, même pendant la durée limitée du préavis.* *La décision du Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE sera confirmée, sauf en ce qui concerne l'article 700 du code de procédure civile.* *Il n'apparaît en effet pas inéquitable de laisser à chacune des parties l'entière charge des frais qu'elle a dû engager à l'occasion de la présente procédure et qui ne sont pas compris dans les dépens.*
PAR CES MOTIFS, Le Conseil de prud'hommes, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public, contradictoire et en premier ressort ; Dit et juge que le licenciement pour faute grave intervenu le 24 mars 2003 est justifié et régulier ; Déboute Monsieur Yves CCCC de l'ensemble de ses demandes comme non fondées ; Condamne Monsieur Yves CCCC à payer à la société FFFF la somme de 380,00 euros (TROIS CENT QUATRE VINGT EUROS) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ; Condamne Monsieur Yves CCCC aux dépens.	***PAR CES MOTIFS*** *La Cour, statuant publiquement, après en avoir délibéré, par décision contradictoire,* *Confirme le jugement du Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE du 19 avril 2004 dans toutes ses dispositions, sauf en ce qui concerne l'application de l'article 700 du Code de procédure civile,* *Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de procédure civile,* *Laisse les dépens à la charge de Yves CCCC.* *En foi de quoi, à l'audience publique du 30 Mai 2006, le présent arrêt a été lu et signé par Madame L, Président, et Madame A, Greffier.*

Faute grave Jugement & arrêt n° 2

Jugement prud'homal	*arrêt cour d'appel*
FAITS et PRETENTIONS DES PARTIES	**FAITS et PRETENTIONS DES PARTIES**
Par requête en date du 26 mars 2003 Monsieur Jean-Claude DDDD a saisi le Conseil de Prud'hommes pour voir dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la Société Anonyme PPPP (SA PPPP) et obtenir en conséquence le paiement des indemnités suivantes : 1/ - au titre de son préavis (3 mois)12.128,85 € brut 2/ - congés payés sur préavis 1.212,88 € brut 3/ -paiement de la mise à pied 1.866,00 € brut du 12 au 20 février 2002 4/ - paiement du 13ème mois 1550,72 € brut (prorata année 2003) 5/ - congés payés sur 13ème mois 155,07 € brut 6/ - prime de résultat (année 2002) 8.095,90 € brut 7/ - indemnité de licenciement 10.014,34 € (8 ans-3 mois-26 jours) 8/ - dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L.122-14-4 du code du travail) 97.008,00 € 9/ - dommages intérêts pour préjudice moral 44.489,00 € 10/ - indemnité au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile 2.000,00 €	*Jean-Claude DDDD a été embauché le 24 octobre 1994 au sein du Groupe PPPP en qualité de directeur de magasin. Il fera l'objet de plusieurs mutations au sein de la société et sera nommé à compter du 1er septembre 2001 directeur du magasin C de SAINT-JULIEN.* *Il sera convoqué le 6 février 2003 à un entretien préalable à son licenciement avec mise à pied conservatoire et licencié pour faute grave le 18 février 2003.* *Par décision du 7 juin 2004 le Conseil de Prud hommes d'ANNEMASSE statuant en formation de départage a dit que le licenciement de Jean-Claude DDDD était intervenu pour faute grave et a débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes.* *Jean-Claude DDDD a interjeté appel de cette décision dont il sollicite l'infirmation.* *Il a demandé à la Cour de juger que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, que sa mise à pied était irrégulière et il a sollicité la condamnation de la SA PPPP à lui verser les sommes de:* *- 97.008 à titre d indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,* *- 1.212,88 à titre d indemnité compensatrice de préavis,* *- 10.103,33 à titre d indemnité conventionnelle de licenciement,* *- 3.000 sur le fondement des dispositions de l article 700 du code de procédure civile.*
arguments du demandeur A l'appui de ses demandes Monsieur Jean-Claude DDDD expose qu'il exerce depuis 1994 une activité de Directeur de magasin au sein de la SA PPPP et qu'il a été nommé le 1er septembre 2001, Directeur du magasin C à Saint Julien en Genevois avec une rémunération brute mensuelle de 3.963,88 € (trois mille neuf cent soixante trois et quatre vingt huit centimes euros) outre 228,68 € (deux cent vingt huit euros et soixante huit centimes) d'aide au logement. Monsieur Jean-Claude DDDD expose que malgré un parcours sans faute et d'excellents résultats dans tous les magasins qu'il a dirigé, il a été contre toute attente licencié pour faute grave le 18 février 2003, aux motifs qu'il aurait détruit une partie des archives, qu'il aurait fait travailler une salariée en congé maternité en la rémunérant avec des bons d'achats, qu'il aurait pris en caisse un acompte sans autorisation préalable et compensé par un chèque sans provision et qu'enfin il aurait eu une attitude de dénigrement systématique de la société devant des tiers et en public. Monsieur Jean-Claude DDDD conteste l'ensemble de ces griefs et fait valoir que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse. En ce qui concerne les archives, il reconnaît seulement avoir détruit des rouleaux de contrôle de caisse une fois le délai de conservation passé et en aucun cas d'autres documents comptables dont il n'est pas justifié par l'employeur la nature ni l'origine, tout en rappelant que le magasin avait été victime d'un incendie avant son arrivée. En ce qui concerne les règles de droit social, il fait valoir que c'est la salariée elle-même qui est venue volontairement pour la pose des décorations de Noël et que comme cela se pratique dans tous les commerces du groupe, elle a été remerciée par la remise de bons d'achats d'une valeur totale de 200 € (deux cent euros). Pour ce qui est de l'acompte, il fait valoir qu'une somme de 565 € (cinq cent soixante cinq euros) a été empruntée en liquide dans un coffre qui contient du numéraire destiné à fournir le change avec les clients suisses, et que la somme ainsi empruntée a été intégralement remboursée. Enfin Monsieur Jean-Claude DDDD conteste l'irrespect, le mensonge, et le dénigrement qu'on lui reproche et fait valoir que ces griefs ne sont invoqués que pour les besoins de la cause par son employeur qui voulait à tout prix se séparer de lui, en raison notamment des très bonnes relations qu'il avait avec le personnel du magasin. Dans ces conditions il estime son licenciement parfaitement injustifié et s'estime fondé à réclamer eu égard à son ancienneté l'équivalent de 3 mois de salaire au titre du préavis et les congés payés y afférents, le paiement de son 13ème mois de salaire et de sa prime de résultat ainsi que de justes dommages et intérêts et les indemnités afférentes pour ce licenciement non fondé.	***arguments du demandeur*** *Jean-Claude DDDD a contesté les griefs invoqués en exposant n'avoir commis aucune faute en ce qui concerne la destruction des archives, n'avoir jamais eu l'intention de rémunérer la salariée qui était venue travailler pendant son congé maternité, celle-ci étant intervenue à titre bénévole. Il n'a pas contesté avoir remis un chèque qui s'est avéré sans provision au magasin en remboursement d'une somme prélevée en espèces mais a contesté qu'il s agisse d'un acompte ou d'un emprunt nécessitant l'autorisation du directeur opérationnel. De même il a contesté avoir dénigré la société.*

arguments du défendeur De son côté la SA PPPP rappelle que Monsieur Jean-Claude DDDD a été licencié pour quatre fautes particulièrement graves, justifiant non seulement une mise à pied conservatoire mais un licenciement privatif de toute indemnité. Elle rappelle qu'il est justifié de la destruction des archives de l'entreprise sans respect de la procédure applicable en la matière par la déclaration adressée par la secrétaire comptable du magasin à sa Direction Générale qui entendait dénoncer de tels faits afin de dégager légitimement sa propre responsabilité, et que d'ailleurs une plainte aurait été déposée au Parquet de Thonon les Bains contre Monsieur Jean- Claude DDDD, plainte qui aurait fait l'objet d'un classement sans suite. La SA PPPP fait valoir également qu'il est avéré qu'il y a bien eu une rémunération occulte d'une salariée de l'entreprise, alors même que cette salariée était en congé maternité. La SA PPPP confirme que Monsieur Jean-Claude DDDD a bien pour des besoins personnels prélevé dans la caisse du magasin un acompte en numéraire, sans passer par la comptabilité, et qu'il a compensé ce retrait d'argent par un chèque qui s'est avéré sans provision. Enfin la SA PPPP produit diverses attestations démontrant que Monsieur Jean-Claude DDDD n'hésitait pas à dénigrer sa propre société devant les commerçant de la galerie marchande, les salariés de l'entreprise et les clients. Dans ces conditions la SA PPPP estime que l'accumulation de telles fautes est incompatible avec la fonction de Direction et justifie la rupture du contrat de travail pour faute grave. Enfin outre le débouté des demandes présentées la SA PPPP rappelle que Monsieur Jean-Claude DDDD n'avait pas droit au 13ème mois et à la prime de résultat dans la mesure ou il n'a pas atteint les objectifs prévus il n'avait pas une présence de 12 mois continus dans l'entreprise. La SA PPPP réclame enfin à titre reconventionnel la condamnation la condamnation de Monsieur Jean-Claude DDDD à lui payer la somme de 2000 **€** (deux mille euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.	***arguments du défendeur*** *La SA PPPP a conclu à la confirmation de la décision et a sollicité la condamnation de Jean-Claude DDDD à lui verser la somme de 1.500 sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.* *La SA PPPP a soutenu que l'ensemble des griefs invoqués était justifié, que Jean-Claude DDDD avait reconnu en première instance avoir détruit des rouleaux de caisse et d'autres documents, qu'il avait rémunéré une salariée en arrêt maladie avec des bons d'achats et qu il avait pris un acompte en espèces sans autorisation et l'avait remboursé par un chèque sans provision.* *Elle a également maintenu que Jean-Claude DDDD l'avait dénigrée devant les salariés, les commerçants et les clients.*
MOTIVATION SUR CE Attendu que Monsieur Jean-Claude DDDD, Directeur du magasin C à Saint Julien en Genevois a été licencié le 18 février 2003 pour faute grave et ce pour **quatre raisons à savoir :** **- la destruction d'archives sans respect des procédures internes et légales,** **- la prise d'un acompte personnel en caisse sans accord préalable et compensé par un chèque sans provision,** **- un comportement incompatible avec l'image de la société** ; Attendu qu'il est justifié par Mademoiselle BOR alors secrétaire au service comptabilité du magasin, que lors de son retour de vacances des archives comptables avaient disparu et notamment des factures, des récapitulatifs de caisse et des factures de trésorerie. Attendu qu'une telle déclaration n'a pas été faite pour les besoins de la cause, mais résulte d'un courrier recommandé adressé le 4 février 2003 par l'intéressée à sa Direction Générale, pour se dégager de toute responsabilité dans la mesure où elle ne pouvait elle même satisfaire une demande de la comptable alors que Monsieur Jean-Claude DDDD avait une **obligation de conservation des archives** et surtout devait veiller au respect des règles applicables en la matière quant à leur destruction; **Qu'il s'agit là d'une faute avérée** ; Attendu qu'il n'est pas non plus contestable ni d'ailleurs contesté que Monsieur Jean-Claude DDDD **a autorisé un salarié en arrêt de travail pour maternité à accomplir un travail au risque** d'un accident grave de conséquences et à la **rémunérer par des bons d'achats, échappant ainsi à toutes les règles légales en matière de salaire ;** Que du fait de sa fonction d'autorité, Monsieur Jean-Claude DDDD se devait d'interdire de telles pratiques, et qu'en ne le faisant pas il a commis également une faute ;	***MOTIVATION*** *MOTIFS:* *Attendu que Jean-Claude DDDD a été licencié pour faute grave, les quatre griefs suivants lui étant* ***reprochés dans la lettre de licenciement****:* ***- la destruction d archives sans respect des procédures internes et légales,*** ***- le non-respect des règles du droit social,*** ***- la prise d un acompte personnel en caisse sans accord préalable compensé par un chèque sans provision,*** ***- un comportement incompatible avec l image de la société****;* *Attendu que Jean-Claude DDDD devait aux termes de son contrat de travail veiller au respect de la réglementation en matière d'établissement et de* ***conservation des archives*** *et qu'il n'ignorait pas la procédure administrative de l'archivage mise en oeuvre dans l'entreprise depuis 1982 ; qu il est justifié par un courrier de Mademoiselle BOR, secrétaire au service comptabilité du magasin que pendant les vacances d été 2002 des archives comptables avaient disparu (factures, trésorerie et récapitulatif de caisse) et qu'elle avait appris que son directeur les avait jetées dans le compacteur à carton; Que ce courrier adressé par lettre recommandée avec avis de réception est précis sur la disparition des archives et contrairement à ce que soutient Jean-Claude DDDD, il n'a pas été établi pour les besoins de la cause mais est antérieur à l'introduction de la procédure de licenciement, Mademoiselle BORDON expliquant dans ce courrier qu'elle n'avait pas pu ressortir des pièces des années précédentes qui lui avaient été demandées et qu'elle souhaitait se dégager de toute responsabilité;*

Attendu qu'il n'est pas contesté non plus que Monsieur Jean-Claude DDDD a pris dans la caisse pour ses besoins personnels **un acompte de 565 € (Cinq cent soixante cinq euros) sans autorisation préalable du comptable** ou du service de la paie, et que cet emprunt a été compensé par un chèque sans provision, même si celui-ci a été régularisé par la suite. Attendu qu'enfin qu'il est justifié par trois attestations versées aux débats que Monsieur Jean-Claude DDDD a eu une **attitude de dénigrement** de sa société, remettant en cause les compétences de ses supérieurs, même si ces propos étaient tenus en réaction à des événements douloureux qui s'étaient passés quelque temps auparavant à la suite d'un braquage du magasin ; Attendu que l'ensemble de ces faits et attitudes sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction de Direction et d'autorité au sein d'une société et justifient un licenciement pour faute grave privatif de toute indemnité; Qu'il convient en conséquence de débouter Monsieur Jean-Claude DDDD de ces demandes sur ce point; Attendu qu'en ce qui concerne le paiement du 13ème mois et en l'absence d'une présence continue sur 12 mois ou d'un motif d'absence régulier, ce qui n'est pas le cas d'une sanction disciplinaire, Monsieur Jean-Claude DDDD devra être débouté de ce chef de demande ;Attendu qu'en ce qui concerne la prime de résultat il est avéré que les objectifs permettant l'octroi de cette prime n'ont pas été atteints en 2002, et que dès lors Monsieur Jean-Claude DDDD devra être également débouté de ce chef de demande; Attendu qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du Code de Procédure Civile et de condamner Monsieur Jean-Claude DDDD à payer à la SA PPPP la somme de 380 € (trois cent quatre vingt euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.	*Attendu qu il n'est pas contestable que Jean-Claude DDDD **a laissé une salariée effectuer un travail (décoration de Noél du rayon poisson) dans le magasin alors qu'elle était en congé maternité** ; qu'il importe peu que Jean-Claude DDDD n'ait pas sollicité l'intervention de cette salariée alors qu'il est établi qu elle est intervenue à deux reprises dans le magasin et que Jean-Claude DDDD l'a **rémunérée de manière** indirecte pour son aide en lui remettant deux **bons d'achats** de 85 et de 115 € les 17 et 27 décembre 2002 ; quand bien même elle serait intervenue de sa propre initiative il appartenait à Jean-Claude DDDD en sa qualité de directeur du magasin investi d'un pouvoir hiérarchique de faire cesser son intervention irrégulière, ce qu'il n a pas fait;Attendu que de même il est établi que Jean-Claude DDDD a pris dans la caisse une somme en espèces de 565 € qu il a compensée par un chèque qui s'est révélé sans provision lors de son encaissement ; que quelles que soient les raisons pour lesquelles Jean-Claude DDDD a prélevé cette somme (emprunt, acompte ou besoin de monnaie) son attitude est fautive dès lors que ce prélèvement n'était pas autorisé, qu'il ne lui appartenait pas de satisfaire un besoin personnel en utilisant l'argent de la caisse et qu'il ne justifie pas s être adressé au chef de caisse pour procéder à cet échange comme il le soutient;* *Qu'en dernier lieu il résulte de deux attestations précises que Jean-Claude DDDD **a très vivement critiqué la Direction** de PPPP auprès de cadres de la société remettant en cause l'utilité voire les compétences des directeurs opérationnels etc ... et que ces critiques virulentes ne se faisaient pas dans la discrétion ; que le fait que le magasin ait été plusieurs fois victime de braquages et que le personnel ait été à juste titre perturbé ou choqué n'autorisait pas Jean-Claude DDDD à critiquer ouvertement la société auprès d'autres salariés ou cadres;* *Attendu qu'il résulte de ces éléments que la preuve des griefs invoqués dans la lettre de licenciement est rapportée et que ces griefs constituent des manquements renouvelés aux obligations de Jean-Claude DDDD résultant de son contrat de travail ; que compte tenu du niveau de responsabilité de Jean-Claude DDDD, de sa rémunération, **ils constituent ensemble une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail y compris pendant le temps du préavis;*** *Que le licenciement de Jean-Claude DDDD pour **faute grave** était justifié et la décision du Conseil de Prud'hommes qui l'a débouté de ses demandes sera confirmée;* *Attendu qu il n'est pas contraire à l'équité de laisser à la charge de la SA PPPP les frais irrépétibles exposés par elle dans la présente instance;*
DISPOSITIF **PAR CES MOTIFS** Le Conseil de Prud'hommes, en départage, après en avoir délibéré conformément à la Loi, par jugement public, contradictoire et en premier ressort. Dit et juge le **licenciement pour faute grave** de Monsieur Jean-Claude DDDD justifié. Dit et juge que Monsieur Jean-Claude DDDD ne peut prétendre au 13ème mois et à la prime de résultat. Déboute Monsieur Jean-Claude DDDD de l'ensemble de ses demandes comme non justifiées. Condamne Monsieur Jean-Claude DDDD à payer à la SA PPPP la somme de 380 € (trois cent quatre vingt euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile. Condamne Monsieur Jean-Claude DDDD aux dépens.	***DISPOSITIF*** ***PAR CES MOTIFS*** *La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et après en avoir délibéré,* ***CONFIRME la décision du Conseil de Prud hommes d'ANNEMASSE du 7juin 2004 en toutes ses dispositions**,* *DÉBOUTE la SA Société d exploitation PPPP de sa demande d'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,* *CONDAMNE Jean-Claude DDDD aux dépens de première instance et d'appel. En foi de quoi, à l'audience publique du 30 Mai 2006, le présent arrêt a été lu et signé par Madame L, Président, et Madame A, Greffier.*

Double sanction prohibée Jugement & arrêt n° 3

Jugement prud'homal	arrêt cour d'appel
FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES Monsieur Milos DDDD demande au conseil de prud'hommes dans le dernier état de ses écritures de dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la SARL EEEE (Entreprise FG) et sollicite en conséquence l'allocation des indemnités suivantes : - 481,00 euros en paiement de 10 jours de janvier - 2.888,00 euros au titre du préavis - 288,80 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis - 2.603,00 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement - 8.664,00 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - 1.444,00 euros à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement - 300,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile A l'appui de ses demandes, Monsieur Milos DDDD expose qu'il a été embauché, selon un contrat à durée indéterminée, le 22 janvier 1990 par la SARL EEEE (Entreprise FG) en qualité d'étancheur et qu'il a été licencié pour faute grave le 10 janvier 2003 pour abandon de poste, soit disant en état d'ébriété et utilisation d'un véhicule de l'entreprise pour aller chercher du matériel. Il conteste l'état d'ébriété mais fait état d'un léger malaise sur son lieu de travail et rappelle que son employeur, tout comme le conducteur de travaux n'avaient pas les compétences médicales nécessaires pour affirmer qu'il était sous l'emprise de l'alcool le 20 décembre 2002. Monsieur Milos DDDD précise qu'en 12 ans d'activité dans l'entreprise, aucun grief de cet ordre ne lui a été reproché, ce qui démontre bien qu'il ne connaît pas de problème sur ce point. Il indique également que l'avertissement qui lui a été notifié le 20 décembre 2002, reprend les mêmes motifs que ceux énoncés dans la lettre de licenciement et que dés lors selon le principe du non cumul des sanctions, le licenciement s'avère être sans cause réelle et sérieuse. Enfin il conteste la régularité de la procédure de licenciement, au motif que le courrier, reçu le 20 décembre 2002, le convoquant à un entretien préalable, ne mentionne pas qu'il peut se faire assister par un conseiller salarié.	*EXPOSÉ DU LITIGE* *Milos DDDD a été engagé en qualité d'étancheur par la S.A.R.L. E.F.G. suivant contrat à durée indéterminée en date du 22 janvier 1990. Son salaire brut de base était de 1.443,90 au 1er décembre 2002.* *Après un entretien préalable qui a eu lieu le 3 janvier 2003, il a fait "objet d'un licenciement pour faute grave le 10 janvier 2003 par courrier reçu le 13 janvier 2003 ainsi libellé:* *"Le 20 décembre, vous avez abandonné votre poste de travail sur le chantier «Le Flamboyant», et Monsieur GAU (Conducteur de Travaux) vous a retrouvé vers 16 heures 10 au dépôt, assis dans le camion en état d'ébriété et incapable de prononcer des mots cohérents. Il m'a appelé pour me faire contrôler votre état, et je vous ai demandé de vous changer au vestiaire et d'arrêter votre journée de travail.* *Vous avez de enfreint mes ordres en repartant avec le véhicule, mettant en danger des personnes sur la voie publique, ou vous-même (croyant que vous aviez décidé de partir avec le camion, j'ai alerté le Commissariat de Police en donnant votre signalement et la description du véhicule). Vous êtes revenu en prétextant que vous étiez allé récupérer une échelle sur un chantier".* *Milos DDDD a saisi le Conseil de Prud hommes d'ANNEMASSE le 20 février 2003, estimant son licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.* *Par décision en date du 19avril2004, le Conseil de Prud hommes d ANNEMASSE statuant dans sa formation de départage a:* *-dit que Milos DDDD avait déjà fait l'objet d un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002,* *-jugé en conséquence le licenciement du 10 janvier 2003 sans cause réelle et sérieuse parce que reposant sur les mêmes faits,* *-condamné la S.A.R.L. E.F.G. (entreprise FG) à payer à Milos DDDD les sommes suivantes:* *-2.888,00 au titre de l'indemnité de préavis,* *-288,80 au titre des congés payés sur préavis,* *-8.664,00 au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,* *-1.877,00 d'indemnité légale de licenciement,* *-481,00 au titre des rappels de salaire,* *-300 au titre de l article 700 du Code de Procédure Civile.* *-débouté Milos DDDD du surplus de ses demandes,* *-condamné la S.A.R.L. E.F.G. (entreprise FG) à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage payées à Milos DDDD dans* *la limite de six mois,*
De son coté la SARL EEEE (Entreprise FG) rappelle que Monsieur Milos DDDD a été l'objet de plusieurs avertissements, l'un le 14 octobre 2002 et un autre le 4 décembre 2002, et que le 20 décembre 2002 il a été pris en état d'ébriété avancé sur un chantier, par le conducteur de travaux et par le gérant de la société. Elle précise que malgré l'ordre qui lui a été donné de rentrer chez lui, Monsieur Milos DDDD a pris un véhicule de l'entreprise et s'est rendu sur un autre chantier chercher du matériel. La SARL EEEE (Entreprise FG) fait valoir que les attestations produites aux débats démontrent le caractère certain de l'état de l'ébriété avancé, et rappelle qu'elle a même appelé le Commissariat de Police pour signaler le fait que Monsieur Milos DDDD avait désobéi à son employeur en utilisant contre sa volonté un véhicule de l'entreprise. La SARL EEEE (Entreprise FG) précise que la lettre adressée à Monsieur Milos DDDD le 20 décembre 2002 est bien une lettre de convocation à un entretien préalable et non une lettre d'avertissement, que cette lettre malgré une maladresse de rédaction n'est pas équivoque et que dés lors il n'y a pas cumul de sanction pour une même faute. Elle précise d'ailleurs que la mise à pied conservatoire qui s'en est suivie et qui a été prise pendant toute la procédure de licenciement est bien la preuve qu'il n'y a pas eu de sanction disciplinaire de prise antérieurement. Dans ces conditions, outre le rejet des demandes présentées par Monsieur Milos DDDD, la SARL EEEE (Entreprise FG) s'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur Milos DDDD à lui payer la somme de 1.500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.	*La S.A.R.L. E.F.G. a relevé appel de cette décision le 17 mai 2004.* *Elle soutient que le courrier du 20 décembre 2002 analysé par Milos DDDD comme avertissement est en réalité, malgré la maladresse de rédaction, une convocation à l'entretien préalable du 3 janvier 2003, que les faits du 20 décembre dont elle apporte la preuve par les trois attestations concordantes qu'elle verse aux débats et la justification d'un appel aux services de police alors qu'il reprenait la route en état d'ébriété sont bien constitutifs d'une faute grave, qui n'est pas formellement démentie par Milos DDDD.* *Elle demande 1 .500 au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.* *Milos DDDD invoque la double sanction des faits du 20décembre compte tenu de la rédaction de la lettre du 20 décembre, qui ne comporte pas la mention de lettre de convocation à un entretien préalable à licenciement.* *Il ajoute que la mise à pied pour avoir valeur de mise à pied conservatoire et non de sanction doit être concomitante de la décision de déclenchement de la procédure de licenciement et non ultérieure comme ce fut le cas en l'espèce. La mise à pied ayant été prononcée le 3 janvier, elle vaut elle même sanction selon Milos DDDD.* *Il demande subsidiairement à la Cour de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, contestant toute sanction antérieure pour des faits du même ordre et indiquant que l'état d ébriété invoqué par son employeur ne lui aurait pas permis de réaliser sans dommage les trajets accomplis.* *Milos DDDD demande 1.500 au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.*

SUR CE,
Attendu que Monsieur Milos DDDD a été licencié pour faute grave le 09 janvier 2003 pour avoir : - " le 20 décembre abandonné son poste de travail sur le chantier le flamboyant et avoir été retrouvé vers 16h10 au dépôt, assis dans un camion en état d'ébriété et incapable de prononcer des mots cohérents, enfreint les ordres en repartant avec le véhicule en mettant en danger des personnes sur la voie publique, ou lui même ".
Attendu que le 20 décembre 2002, ainsi que cela résulte des pièces versées aux débats, Monsieur Milos DDDD a reçu un avertissement pour les motifs suivants:
- abandon de poste
- état d'ivresse manifeste
- vous avez quitté le chantier en empruntant le véhicule de l'entreprise;
Attendu qu'il résulte de l'article L.122-40 du code du travail que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ;
Attendu que l'avertissement constitue bien une sanction disciplinaire et que dés lors la lettre du 20 décembre 2002 ne peut être considérée comme une convocation à un entretien préalable, à une procédure éventuelle de licenciement mais bien comme la convocation prévue à l'article L.122-41 alinéa 1 du code du travail pour lui notifier l'avertissement à la suite des agissements fautifs énumérés;
Attendu qu'une même faute ne peut dés lors faire l'objet de deux sanctions successives, qu'il convient en conséquence de dire et juger que Monsieur Milos DDDD ayant déjà été sanctionné par un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002, le licenciement pour faute grave prononcé le 9 janvier 2003 est donc illégitime et sans cause réelle et sérieuse ;
Attendu que Monsieur Milos DDDD avait 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui emploie plus de 11 salariés, que son salaire brut mensuel est de 1.444,00 euros; qu'il convient en conséquence et par application de l'article L.122-14-4 du code du travail de condamner la SARL EEEE (Entreprise FG) à payer à Monsieur Milos DDDD les indemnités suivantes:
- 2.888,00 euros au titre de l'indemnité de préavis
- 288,80 euros au titre des congés payés sur préavis
- 8.664,00 euros brut au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.877,07 euros brut au titre de l'indemnité légale de licenciement soit un dixième par mois de présence en l'absence de production de la convention collective plus favorable (144,39 euros x 13).
Attendu qu'en ce qui concerne l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, Monsieur Milos DDDD sera débouté de sa demande sur ce point le licenciement ayant été jugé non fondé, la sanction des irrégularités de procédure ne pouvant être retenue que si le licenciement a été considéré comme reposant sur une cause réelle et sérieuse ;
Attendu qu'il est justifié que Monsieur Milos DDDD n'a pas perçu de salaire les dix premiers jours de janvier, qu'il convient en conséquence de condamner la SARL EEEE (Entreprise FG) à lui payer la somme de 481euros à ce titre ;
Attendu qu'il convient également de faire application de l'article L.122-14-4 du code du travail et d'ordonner à l'employeur de rembourser aux organismes concernés tout ou partie des indemnités de chômage payées à Monsieur Milos DDDD dans la limite de six mois;
Attendu qu'enfin il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner la SARL EEEE (Entreprise FG) à lui payer la somme de 300 euros à ce titre.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La lettre litigieuse du 20 décembre 2002 est ainsi rédigée:
"OBJET: LETTRE D'AVERTISSEMENT
Monsieur,
J'ai le regret de vous convoquer pour un avertissement pour les motifs suivants:
1.Abandon de poste
2.Etat d'ivresse manifeste (constaté par trois personnes)
3.Vous avez quitté le chantier en empruntant le véhicule de l'entreprise.
Nous vous recevrons donc le 3janvier à 7h30 au siège de l'entreprise pour vous exposer mes motifs et recevoir vos explications... ".
La lettre du 3 janvier, consécutive à l'entretien est ainsi rédigée:
"Votre comportement m'oblige à procéder à votre mise à pied immédiate. Il s'agit d'une mesure conservatoire pour la durée de la procédure de licenciement que nous envisageons par ailleurs dans les formes légales".
La lettre du 20 décembre 2002 s'analyse bien comme une lettre de sanction, ainsi que l'a relevé le premier juge, en même temps qu'une lettre de convocation à un entretien dont l'objet et l'enjeu sont cantonnés à l'avertissement.
Par ailleurs la mise à pied prononcée le 3 janvier 2003 à l'issue d'un entretien préalable et non de façon concomitante au déclenchement de la procédure apparaît elle-même comme une autre sanction disciplinaire en dépit de sa désignation explicite par l'employeur de mise à pied conservatoire.
C'est donc à juste titre que le licenciement du 10 juin apparaît comme une nouvelle sanction alors que l'employeur a épuisé son pouvoir disciplinaire avec le prononcé de l'avertissement.
Le montant des indemnités a été justement apprécié par le premier juge.
Il apparaît inéquitable de laisser à Milos DDDD l'entière charge des frais qu elle a dû engager à l'occasion de la présente procédure et non compris dans les dépens.
La somme de 1.000 € lui sera allouée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

PAR CES MOTIFS, Le Juge départiteur **après avoir pris l'avis des conseillers présents** et après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public, contradictoire et en premier ressort, **Dit et juge** que Monsieur Milos DDDD a déjà fait l'objet d'un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002, **Dit et juge en conséquence le licenciement pour faute grave, reposant sur les mêmes faits, illégitime et sans cause réelle et sérieuse**, Condamne la SARL EEEE (entreprise FG) à payer à Monsieur Milos DDDD les indemnités suivantes: - 2.888,00 euros (DEUX MILLE HUIT CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS) au titre de l'indemnité de préavis - 288,80 euros (DEUX CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS QUATRE VINGT CENTIMES) au titre des congés payés sur préavis - 8.664,00 euros (HUIT MILLE SIX CENT SOIXANTE QUATRE EUROS) brut au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse - 1.877,00 euros (MILLE HUIT CENT SOIXANTE DIX SEPT EUROS) brut au titre de l'indemnité légale de licenciement - 481,00 euros (QUATRE CENT QUATRE VINGT UN EUROS) au titre des rappels de salaire Déboute Monsieur Milos DDDD du surplus de ses demandes, Condamne la SARL EEEE (entreprise FG) à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage payées à Monsieur Milos DDDD dans la limite de six mois, Condamne la SARL EEEE (entreprise FG) à payer à Monsieur Milos DDDD la somme de 300 euros (TROIS CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du NCPC et la condamne aux dépens.	***PAR CES MOTIFS*** *La Cour, statuant publiquement, par décision contradictoire, après en avoir délibéré,* ***Confirme la décision du Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE en date du 19 avril 2004 en toutes ses dispositions****, Condamne la S.A.R.L. E.F.G. à payer à Milos DDDD la somme de 1.000* ***€*** *au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile pour les frais engagés en cause d'appel.* *Laisse les dépens à la charge de la S.A.RL. E.F.G..* *En foi de quoi, à l'audience publique du 28 Juin 2005, le présent arrêt a été lu et signé par Madame L, Président et Madame A, Greffier.*

Requalification de la rupture en licenciement — Jugement & arrêt n° 4

Jugement prud'homal	arrêt cour d'appel
FAITS, ET PRETENTIONS DES PARTIES : Par déclaration au greffe en date du 10 Juin 2003 Madame Martine GG a saisi le Conseil de Prud'Hommes d'Annemasse aux fins de voir dire et juger que sa démission présente un caractère équivoque dans la mesure où elle a été rédigée suite aux brimades et harcèlement qu'elle subissait de la part de son employeur et que dès lors la rupture de son contrat de travail est imputable à l'employeur et doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elles sollicite en conséquence la condamnation de Monsieur Bruno VV à lui payer les indemnités suivantes : - 4.590,00 Euros au titre de l'indemnité légale de licenciement, - 6.000,00 Euros à titre de dommages et intérêts, - 200,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile. Elle demande en outre la notification du jugement à intervenir auprès des ASSEDIC. A l'appui de ses demandes, Madame Martine GG expose qu'elle a été engagée à la Boulangerie LANSON en 1971 et que depuis le rachat du fonds par Monsieur Bruno VV le 3 Juin 2002, la situation n'a eu de cesse de se détériorer. Elle fait valoir que Monsieur Bruno VV n'a pas hésité à utiliser à son encontre toute une série de vexations, allant des heures supplémentaires aux brimades en tout genre, jusqu'à lui interdire d'aller aux toilettes pendant ses heures de travail. Madame Martine GG indique que face à ce comportement elle est tombée malade et a fait une dépression l'obligeant à donner sa démission pour faire cesser ces harcèlements.	*Attendu que Madame GG, embauchée comme vendeuse le 6 septembre 1971 par Monsieur L, exploitant un fonds de commerce de boulangerie acquis le 3 juin 2002 par Monsieur VV, a rompu le contrat de travail par lettre du 19 mai 2003;* *Que le Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE, par jugement du 23 juillet 2004, a condamné Monsieur VV à lui payer 4.590 € d'indemnité légale de licenciement et 4.000 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et 200 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile;* *Qu'il en a interjeté appel par lettre du 23 août suivant;*
De son côté, Monsieur Bruno VV fait valoir que Madame Martine GG n'a jamais respecté les consignes de travail qui lui étaient données et qu'elle n'en faisait qu'à sa tête. Il précise que c'est bien Madame Martine GG seule qui a donné sa démission, dans la mesure où elle ne supportait pas les nouvelles méthodes de travail imposées, et qu'elle ne justifie nullement du harcèlement moral dont elle prétend être victime, alors qu'à l'inverse il est justifié de ses graves manquements professionnels. Monsieur Bruno VV indique notamment que Madame Martine GG commettait des erreurs fréquentes dans la prise de commandes, qu'elle quittait souvent le magasin sans avertir personne, et qu'enfin elle avait un comportement général contraire à la bonne marche du magasin, allant jusqu'à dénigrer ses supérieurs devant la clientèle et affirmer qu'elle voulait couler le magasin. Dans ces conditions, outre le débouté des demandes présentées, Monsieur Bruno VV sollicite du Conseil de Prud'Hommes qu'il soit dit et jugé régulière la démission de la requérante.	*Attendu que, soutenant que après les fêtes de fin d'année 2002, Madame GG s'est trouvée en arrêt de travail, qu'elle lui a adressé le 8 janvier un courrier disant qu'elle ne comprenait pas son comportement à son égard, qu'elle était victime d'une dépression nerveuse et que son médecin lui a prescrit un arrêt de travail pour maladie, qu'il n'a pas répondu par manque de temps, qu'elle a repris le travail au bout de trois semaines, qu'il a constaté qu'elle n'exécutait pas correctement son travail, ne tenait pas compte des consignes et agissait comme elle l'entendait, qu'il lui en a fait la remarque à plusieurs reprises et qu'elle a eu un nouvel arrêt de travail, que, excédé par cette attitude, il lui a adressé un avertissement le 2 avril 2003 modifiant en outre ses horaires de travail, qu'elle a rompu le contrat de travail par lettre du 19 mai 2003, se disant victime de harcèlement moral et que l'attitude de l'employeur la contraignait à quitter son poste, qu'elle commettait de nombreuses fautes, erreurs ou négligences et a préféré démissionner parce qu'elle ne supportait pas les remarques de son employeur, qu'elle ne prouve pas de harcèlement, que Madame GG a perçu la prime de fin d'année comme tout le personnel, qu'elle allait librement aux toilettes laissant le magasin et la caisse sans surveillance, que, si elle effectuait des dépassements d'horaires, elle récupérait en prenant des congés rémunérés, que des accords existaient entre Madame GG et Monsieur LANÇON quant au règlement des salaires mais qu'il n a pas voulu adhérer à certaines pratiques, que la rupture constitue une démission, Monsieur VV demande de réformer le jugement, de débouter Madame GG et de la condamner à lui rembourser la somme de 4.590 € réglée en exécution du jugement;* *Attendu que, alléguant qu'elle a subi pendant une année les brimades et vexations de son employeur, que l'employeur n'a pas changé d'attitude quand il a connu les certificats médicaux, que l'avertissement du 2 avril 2003 a fait déborder le vase, qu'elle a été contrainte de donner sa démission, qu'elle a dû changer trois fois d'horaires en un an, que la prime de fin d'année 2002, versée à tous les employés, ne lui a été payée que sur sa réclamation insistante, que le 8 mai 2003, il lui a été déduit quatre heures de salaire, qu'elle avait des amplitudes particulièrement lourdes, sans pose (13,30 heures le 9décembre, 13 heures le 24, 11 heures le 31), qu'il lui était même fait interdiction d'aller aux toilettes, qu'elle a reçu des notes manuscrites vexatoires compte tenu de son âge et de son ancienneté, qu'elle avait plus de 50 ans et qu il lui a été très difficile de trouver un nouvel emploi, Madame GG conclut à la confirmation du jugement sauf à porter les dommages-intérêts à 12.000 € et à la condamnation de Monsieur VV à lui payer 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile;*

MOTIFS : Attendu qu'il résulte des pièces versées au dossier et des explications fournies à l'audience; Que Madame Martine GG avait une ancienneté de 31 ans avant le rachat du fonds de commerce par Monsieur Bruno VV, **et que jusqu'à cette période aucun avertissement ou rappel à l'ordre n'avaient été effectués à l'encontre de la salariée, les attestations** versées aux débats par cette dernière faisant état de ses qualités d'accueil et de gentillesse à l'égard de la clientèle;	*Attendu que Madame GG a rompu le contrat de travail en écrivant à l'employeur: "suite aux nombreux incidents que vous avez provoqués à mon égard que l'on peut associer à un harcèlement moral, qui a été reconnu par mon médecin traitant à plusieurs reprises, je suis obligée de constater que vous avez de cette sorte mis fin à mon contrat de travail. Je vais faire constater par le Conseil de Prud hommes les circonstances très graves qui me contraignent à donner ma démission...";* ***Qu'il est incontestable qu'il ne s agit pas là d une démission pure et simple et librement consentie;*** *Attendu que, sur un agenda, servant à noter les commandes, l'employeur a écrit, à la date du mardi 5 novembre : "SVP Martine, notez des parisiens pour des parisiens et non des moulés. C'est un ordre", cette dernière phrase étant soulignée deux fois;*
Attendu que la démission d'une salariée pour être valable doit être libre et réfléchie et ne peut donc résulter que d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail ; Attendu qu'en l'espèce il est justifié qu'à compter du 3 Juin 2002, date de l'arrivée du propriétaire, Madame Martine GG a connu des graves problèmes de santé, notamment un état anxio dépressif réactionnel lié à ses conditions de travail, justifiant des arrêts de maladie ; **Attendu que les consignes donnés par l'employeur**, si elles peuvent se justifier par suite d'un changement de mode de gestion ou d'une conception différente de celle ci, **doivent cependant ne présenter aucun caractère vexatoire ou injurieux**; **Attendu que les notes manuscrites laissées par Monsieur Bruno VV, outre le fait qu'elles sont la marque de l'absence de dialogue, présentent un caractère souvent vexatoire, notamment pour une salariée qui a exercé pendant plus de trente ans dans ce même commerce ;** Qu'il est ainsi expressément mentionné dans des notes écrites par Monsieur Bruno VV, "qu'il est interdit d'aller au WC, sans personne pour surveiller le magasin" alors que Madame Martine GG est souvent seule au magasin, que le magasin doit être" propre et rangé", que "la mauvaise publicité est interdite", qu'il est également "interdit de lire le journal pendant les heures de travail", qu'il est mentionné sur le carnet de commandes " noté des parisiens pour des parisiens et non des roulés c'est un ordre" , que les horaires de travail ont été modifiés à la "suite de votre soi disant dépression"; Attendu que l'ensemble de ces remontrances et la façon dont elles sont portées à la connaissance de la salariée sont peu compatibles avec un climat serein et de confiance dans les relations de travail justifiant ainsi que Madame Martine GG ait pu alors faire une dépression consécutive à ces faits ;	*Qu'à la date du lundi 18 novembre il notait : "avertissement verbal pour la deuxième fois";* *Qu'il a adressé à Madame GG une lettre le 2 avril 2003 lui disant (l'orthographe étant rectifiée par la Cour) que "cette lettre fait foi d'un avertissement" et que:* *"1) Le magasin doit être propre quand vous partez.* *2) La mauvaise publicité à mon égard au magasin est interdite.* *3) Il est interdit de lire le journal pendant les heures de travail.* *4) Il est interdit d'aller aux WC en laissant le magasin les portes grand ouvertes et sans personne pour surveiller. Je vous rappelle pour la centième fois que vous êtes responsable en cas de problème.* *5) Le magasin doit être bien rangé et propre et non les gâteaux empilés sur plusieurs grilles. On ne pose pas des plateaux propres sur des carreaux sales.* *6) Suite à votre soi-disant dépression, je vous aménage de nouveaux horaires de travail plus souples pour vous. La législation m autorise à vous l'imposer 7 jours avant par lettre recommandée prenant effet dès le 15 avril" (tous les jours sauf dimanche de 14 heures à 19 heures 30 et le vendredi de 10 heures à 12 heures)* ***Qu il n'est pas contesté que les horaires de travail ont été modifiés à trois reprises pendant l'année,*** *et que la modification résultant de la lettre du 2 avril est motivée par une "soi-disant dépression" injurieuse, mais que le lien entre dépression et nouveaux horaires n'est pas établi;* *Qu'il n est pas non plus contesté que le paiement de sa prime de fin d'année ait connu un retard particulier, lequel n'est pas expliqué;* *Que Madame GAV certifie avoir "eu l'occasion de constater à plusieurs reprises les relations de travail tendues entre l employeur et sa vendeuse (remarques désobligeantes concernant la qualité du service - ordres et consignes proférées sans ménagement...) Et le tout sans se soucier de la présence de la clientèle";* *Attendu que Madame GG produit des certificats médicaux des 9 janvier 2003 et le 17 mai 2003 constatant un état anxio-dépressif réactionnel aux conditions de travail;* *Qu'elle produit également une attestation de Monsieur LAN, son premier employeur, disant que "Madame MARTINE fut une vendeuse exceptionnelle tant par ses qualités professionnelles que par ses qualités humaines... Elle était très appréciée de notre clientèle et je me félicite ainsi que toute l'équipe qui a travaillé avec nous à cette époque de l'avoir eue comme vendeuse";* *Que Messieurs DER, GUI, Mesdames JAN, MAB, JOI, BAL, YAN, MOR et CHE attestent de l'amabilité et la compétence de l'intéressée, et de son changement la dernière année, notamment de ce qu'elle apparaissait stressée, voire avait les yeux rougis ou pleurait;* *Que Madame JOI précise que néanmoins elle n'a pas constaté de "changement dans la qualité de son accueil";* *Que Madame JAN indique qu "elle m a dit que son patron ne lui parlait plus que par des mots écrits en signe d'avertissements", que Madame BAL dit avoir reçu des confidences du même ordre et que Madame NOV dit que Madame GG s'est plainte de recevoir des remarques injustifiées de son employeur* *Que l'attestation de Monsieur PER, autre salarié retraité, versée quelque peu tardivement la veille de l'audience alors qu elle est datée du 22 décembre 2004, ne fait que confirmer les allégations de Madame GG et les éléments évoqués ci-dessus et la généralité de l'attitude imputée à Monsieur VV;*

Attendu que cet état réactionnel lié à son emploi est corroboré en outre par les nombreuses attestations versées aux débats qui font état du changement d'attitude de Madame Martine GG et de son état de stress et de déprime à partir de juin 2002 ;
Qu'il convient en conséquence de dire et juger que la lettre de démission du 19 Mai 2003 de Madame Martine GG présente un caractère équivoque et n'est que la conséquence des pressions exercées par son employeur sur la salariée et que dès lors la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur doit être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
Attendu qu'eu égard à l'ancienneté de Madame Martine GG et à une rémunération brute mensuelle de 1.332,00 Euros , il convient d'allouer à Madame Martine GG les indemnités suivantes:
- 4.590,00 Euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 4.000,00 Euros à titre de dommages et intérêts,
Attendu que rien ne permet de justifier la notification du présent jugement aux ASSEDIC, que cette demande sera rejetée;
Attendu qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du Code de Procédure Civile et de condamner Monsieur Bruno VV au paiement de la somme de 200,00 Euros à ce titre.

Attendu qu'il résulte de ces éléments la preuve d'un autoritarisme excessif de Monsieur VV, notamment compte tenu de l'ancienneté et de l'âge de Madame GG, manifesté de façon vexatoire *(mentions sur le livre des commandes, interdiction d'aller aux WC lorsqu'elle est seule au magasin, interdiction de lire le journal pendant toute heure de présence, qui ne comprend pas nécessairement la présence de clientèle), attitude constitutive de harcèlement qui a eu pour effet une dégradation de la santé de Madame GG, et qui est constitutive d'une faute grave de nature à légitimer la prise d'acte de la rupture par la salariée aux torts de l'employeur;*
Attendu que, sur les justifications des remarques de l'employeur, Monsieur GARCIA GUI parle d'un accueil désagréable et de l'hygiène des présentoirs qu'il ne qualifie pas, du laisser aller de la vendeuse et de son "changement de comportement radical", mais ne se présente pas comme client mais seulement comme "connaissant la boulangerie LANÇON", ce qui est trop imprécis sur la nature de sa connaissance des faits;
Que Madame GAD évoque l'inadaptation de Madame GG à la façon de travailler de Monsieur VV et donne un exemple de refus d un ordre relativement à la présentation des croissants chauds, mais qu'elle se présente comme vendeuse alors que les parties indiquent à l'audience qu'au départ de Madame GG, il n'y avait que deux salariés, Madame GG et Monsieur PERRIN, et que Monsieur GARCIA GUI parle de "la vendeuse" sans donner de nom, ce qui laisse supposer qu'il n y en avait qu'une, son attestation étant produite par Monsieur VV au soutien de ses griefs contre Madame GG;
Que Messieurs KHA, JOV et Madame BON attestent des doléances présentées auprès des clients par Madame GG, encore que Monsieur KHA parle seulement d "elle", à l'encontre de son employeur, et que Madame BON fait même état de propos injurieux, et de sa lenteur et "parfois le manque de bonne humeur";
Que, toutefois, si les commentaires de Madame GG auprès des clients pouvaient être de nature à justifier la remarque de l'employeur le 3 avril 2003, celui-ci n'a pas pris d'autre sanction à cet égard, et il convient de remarquer que Madame GG produit elle-même des attestations faisant état de telles doléances;

Que ces commentaires ne sont pas de nature à justifier l'attitude harcelante de l'employeur à l'égard de la salariée, dont il n'est pas soutenu qu'ils l'auraient précédée*, et encore moins des conditions de travail de nature à altérer sa santé;*
Attendu que, pour ces motifs et ceux non contraires du jugement, celui-ci doit être confirmé;
Que, toutefois, le préjudice de Madame GG a été insuffisamment apprécié eu égard à son ancienneté et son âge, et aux difficultés consécutives à la rupture, et qu il doit être évalué à la somme demandée de 12.000 ***€****;*

PAR CES MOTIFS :

Le juge départiteur statuant seul et après avoir recueilli l'avis des conseillers présents, par jugement public, contradictoire et en premier ressort :
Dit et juge équivoque la démission de Madame Martine GG,
Dit et juge que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur, Madame Martine GG ayant été licenciée sans cause réelle et sérieuse,
Condamne Monsieur Bruno VV à payer à Madame Martine GG les indemnités suivantes :
- 4.590,00 Euros (QUATRE MILLE CINQ CENT QUATRE VINGT DIX EUROS) au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- **4.000,00 Euros** (QUATRE MILLE EUROS) à titre de dommages et intérets,
Déboute Madame Martine GG du surplus de ses demandes,
Condamne Monsieur Bruno VV à payer à Madame Martine GG la somme de 200,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et le condamne aux dépens.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement,
Reçoit Monsieur VV en son appel et Madame GG en son appel incident,
Confirme le jugement*,*
Emendant sur le montant des dommages-intérêts, ***le fixe à 12.000 €*** *(DOUZE MILLE EUROS),*
Condamne Monsieur VV à payer à Madame GG 1.000 ***€****(MILLE EUROS) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,*
Le condamne aux dépens.
En foi de quoi, à l'audience publique du 19 Mai 2005, le présent arrêt a été lu et signé par Madame L, Président et Madame A, Greffier.

Section 8

LES PRONONCÉS

I / LE PRONONCÉ

Le jugement peut être prononcé soit en **audience publique**, soit par **mise à disposition au greffe**. C'est le bureau de jugement qui décide de la forme du prononcé.

Le décret 04-836 du 20/08/04 permet à compter du 01/01/05 le prononcé par mise à disposition du jugement au greffe.

Article 450 du code de procédure civile
(Décret nº 2004-836 du 20 août 2004 art. 4 Journal Officiel du 22 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005)
(Décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 43 Journal Officiel du 29 décembre 2005 en vigueur le 1er mars 2006)

Si le jugement ne peut être prononcé sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.

Il peut toutefois aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.

S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tout moyen. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue.

Le jugement est obligatoirement prononcé par l'un des conseillers prud'hommes, qui ont entendu les débats et participé au délibéré .

Prononcé en audience

Le jugement est obligatoirement prononcé par l'un des conseillers prud'hommes, qui ont entendu les débats et participé au délibéré, même en l'absence des autres conseillers.

✦ En application de l'article 452 du code de procédure civile le jugement est prononcé par l'un des juges qui l'ont rendu même en l'absence des autres et du ministère public. Doit être annulé le jugement qui a été prononcé par un magistrat qui n'a participé ni au débats ni au délibéré. (Cass. Soc. 12 juillet 1999 N° de pourvoi : 97-42485 n° 3280 D - Jurisprudence Soc. Lamy n°46 p.26).

✦ Le juge peut se limiter à lire le dispositif du jugement, rien ne lui interdit de donner lecture de l'intégralité de la décision (Cass. com., 7 oct. 1974, no 73-13.067, Bull. civ. IV).

Prononcé par mise à disposition au greffe

Depuis le 1er janvier 2005, Le bureau de jugement peut aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique (art 4 du décret 04-836 du 20/08/04).

- La mise à disposition consiste en une consultation, au greffe de la juridiction préalablement dactylographiée et signée par le président et par le fonctionnaire responsable des opérations.
- La consultation est possible uniquement le jour désigné par le magistrat comme étant celui du prononcé.
- Le greffe ne délivre pas de photocopie de la décision le jour de la consultation (circulaire JUS C 04 20 811 C de la Direction des affaires civiles et du Sceau du 17/12/04).

✦ Un jugement ne peut être valablement prononcé que si les mêmes magistrats ont assisté aux débats et en ont délibéré (Cass.Soc 30/05/96 Bull. 96 - V - n° 218).

La date du jugement est celle à laquelle il a été prononcé publiquement (article 543 du code de procédure civile).

Le bureau de jugement doit choisir à la clôture des débats l'une des deux solutions suivantes:

- soit le prononcé en audience publique par l'un des membres du bureau de jugement;
- soit la mise à disposition du jugement au greffe.

EXTRAITS DE LA CIRCULAIRE CIV/14/04 du 17/12/04
relative à l'entrée en vigueur du décret n°2004-836 du 20 août 2004 portant réforme de la procédure civile

I -3 : Le prononcé des jugements par mise à disposition au greffe

La règle de la publicité des jugements, imposant la lecture publique des décisions contentieuses par l'un des magistrats ayant participé au délibéré, qui était prescrite par les articles 451 et 452 du nouveau code de procédure civile, pouvait poser des difficultés d'application et retarder le prononcé des décisions. Tenant compte de ces difficultés, les articles 450 à 453 (modifiés par les articles 4 à 7 du décret) prévoient que le prononcé des jugements peut être assuré par la mise à disposition de la décision au greffe.

Ces nouvelles dispositions imposent que le jugement soit rédigé et signé le jour du délibéré. Il convient d'appeler votre attention sur la nécessité de remettre le jugement au greffe dans un délai raisonnable avant le jour du délibéré afin qu'il puisse procéder à sa mise en forme. .../...

LE PRONONCE DES JUGEMENTS PAR MISE A DISPOSITION AU GREFFE		
ARTICLES DU DECRET	4 à 7	
ARTICLES MODIFIES	450, 451, 452, 453 du code de procédure civile	
NATURE DE LA DISPOSITION	A compter du 1er janvier 2005, la possibilité est donnée au magistrat de décider, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par mise au disposition au greffe, et ce à une date qu'il indique et qui correspond à la date du jugement.	
INSTRUCTIONS DE GESTION	Définition	La mise à disposition consiste en une consultation, au greffe de la juridiction, le jour du délibéré, d'une copie de la décision préalablement dactylographiée et signée par le fonctionnaire responsable des opérations.
	Personnes habilitées à consulter la décision	➤Toute personne pour les décisions rendues en audience publique . ➤ Les parties à l'affaire pour les décisions rendues hors la présence du public
	Mise en oeuvre	▷ La consultation est possible uniquement le jour désigné par le magistrat comme étant celui du prononcé du jugement. ▷Un planning de roulement des fonctionnaires prenant en charge les opérations de mise à disposition sera établi. ▷ Un rôle de mise à disposition sera édité et les éventuelles prorogations de la date de mise à disposition y seront mentionnées. ▷ Celle-ci débute à l'heure d'ouverture du greffe et s'achève au moment de la fermeture du service. ▷ Le greffe ne délivrera pas de photocopie de la décision le jour de la consultation.

II / L'AUDIENCE DU PRONONCÉ

Il s'agit d'une audience composée conformément aux règles définies par le code de l'organisation judiciaire et par le code du travail.

◘ L'audience de référé doit comprendre deux conseillers (un employeur et un salariés) désignés par l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.

◘ Le bureau de jugement est composé de 4 conseillers (deux employeurs et deux salariés).

Les prononcés faits par un conseiller à une pseudo audience où il est seul ne sont pas conformes

Le prononcé du jugement doit avoir lieu à une audience publique du bureau de jugement composé conformément aux dispositions de l'article L.515-2 alinéa 1er du code du travail "Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, y compris le président ou le vice-président siégeant alternativement. Ce nombre est au moins de deux employeurs et de deux salariés".

◘ **La pratique du réputé prononcé est à proscrire**

Certains conseillers s'évitent la lecture du dispositif en déclarant que le jugement est réputé prononcé .

Cette pratique est contraire aux dispositions de l'article 543 du code de procédure civile et pourra inciter celui qui est condamné à invoquer la nullité du jugement qui n'a pas été prononcé publiquement.

◘ Respect de la date du prononcé

En cas de prolongation du délibéré, le Président doit écrire à chaque conseiller pour lui demander de prendre les dispositions nécessaires .

Objet: Délibération et motivation de décision

Monsieur le Conseiller,

Nous avons relevé sur le tableau des délibérés que l'affaire suivante était en cours de délibéré ou de motivation.

F 03/00347 RadIC contre Me Roger CHATEL LOUROZ mandataire liquidateur de PRAR, ASSOCIATION DE GARANTIE DES SALAIRES- CGEA-ANNECY

La formation est la suivante Monsieur PPPP Président Conseiller , Monsieur CCCC, Assesseur Conseiller , Monsieur GGGG, Assesseur Conseiller , Monsieur RRRR, Assesseur Conseiller

Nous vous invitons à prendre toutes mesures utiles pour que le greffe dispose au plus vite du texte du jugement afin que le calendrier des prononcés soit respecté.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller, à l'expression de notre considération distinguée.

Le Vice-Président Le Président

Le bureau de jugement doit porter à la connaissance des justiciables la date du prononcé mais aussi celle qui découle d'une prolongation du délibéré ainsi que les motifs pour lesquels le délibéré a été prolongé.

Article 450 du code de procédure civile

Si le jugement ne peut être prononcé sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.

Il peut toutefois aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.

S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tout moyen. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue.(Décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 43 Journal Officiel du 29 décembre 2005 en vigueur le 1er mars 2006)

✦ Ne viole pas l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales la cour d'appel qui énonce que l'arrêt sera prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450, alinéa 2, du code de procédure civile. (3ème Civ. - 31 octobre 2006. N˚ 05-19.956. - BICC 655 N˚276.)

Section 9

LES FONCTIONS DE PRÉSIDENT

I / LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Le président du conseil de prud'hommes est élu par l'assemblée générale pour une année.

Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.

Lorsque le président est choisi parmi les conseillers prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les conseillers prud'hommes employeurs et réciproquement. **(Article L1423-4 - ex art..L.512-8 du code du travail) .**

Aucun texte n'interdit de cumuler les fonctions de président du conseil de prud'hommes, de président de section et de membre de la formation de référé.

Il est vivement recommandé au président du conseil de prud'hommes de ne pas exercer d'autres fonctions, cela lui permet de surveiller efficacement le fonctionnement de la juridiction et si nécessaire adresser aux conseillers peu diligents une mise en demeure de remplir leurs fonctions.

Un président de conseil de prud'hommes, président de section et donc président de bureau de jugement peut connaître du retard dans l'examen des dossiers de sa section. Dès lors, il ne peut plus rappeler à l'ordre ses collègues qui ont du retard.

II / LES ATTRIBUTIONS DU PRÉSIDENT

◘ Il représente la juridiction prud'homale auprès des autorités judiciaires et administratives.
◘ Il assure l'administration et la discipline intérieure de la juridiction à l'égard des conseillers (article R1423-31 - ex art.R.512-7 du code du travail).
◘ Il constate le refus de service d'un conseiller prud'homme prévu à l'article L. 1442-12 par un procès-verbal contenant l'avis motivé de la section ou de la chambre. Il saisit le procureur général près la cour d'appel (art. D1442-20 - ex art.L 514-11 du code du travail)
◘ Il contrôle a posteriori l'action du greffier en chef. S'il constate une carence ou bien s'il est en désaccord avec celui-ci, il doit saisir les chefs de Cour. (Art. R1423-37 - ex art.R512-20 du code du travail et circulaire du 12 décembre 1979)
◘ Il convoque et préside les assemblées générales (l'assemblée générale pour les élections internes est présidée par le doyen).
◘ Il convoque et préside le bureau administratif (si le conseil de prud'hommes s'est dôté de cette structure dans le règlement intérieur).
◘ Il désigne la section compétente en cas de difficulté d'attribution d'une affaire à une section (art. L1441-20 ex art.L.515-4 , R1423-6 et R1423-6 ex art.R.517-2 du code du travail) après avis consultatif du vice-président.
◘ Il peut déplacer ou ajouter une audience de référé (art. R1455-4 - ex art.R.516-32 du code du travail) après avis consultatif du vice-président.
◘ Il statue sur les contestations relatives à la compétence des sections après avis purement consultatif du vice-président (art.R1423-7 - ex art.L.515-4 et R1423-7 - ex art.R 517.2 du code du travail).
◘ Il procède à l'affectation temporaire des conseillers (art. L1423-10 - ex art.L.512-11 du code du travail) après avis favorable du vice-président. A défaut il saisit le procureur général près la cour d'appel.
◘ Il désigne les conseillers pour remplacer ceux qui ne peuvent siéger pour cause de suspicion ou d'abstention. Il renvoie devant une autre formation les affaires qui ne peuvent être examinées en raison d'une récusation ou d'une abstention de plusieurs conseillers (qui ne permet plus à la formation de siéger) saisit le premier président de la cour d'appel si l'affaire doit être renvoyée devant une autre juridiction de même nature.
◘ Il signe les états mensuels de vacations, les demandes de remboursement de salaires maintenus et les demandes de remboursement de frais de déplacement des conseillers prud'hommes.
◘ Il statue sur les demandes de délivrance de seconde grosse lorsqu'une difficulté ne permet pas au greffier en chef de procéder normalement à cette délivrance (art. 465 du code de procédure civile).
◘ Il désigne l'un des greffiers en chef adjoints pour assurer la suppléance ou l'intérim lorsque l'emploi de greffier en chef est vacant ou lorsque le greffier en chef absent ou indisponible n'a pas procédé lui-même à cette désignation (art. R1423-44 - ex art.R.512-28 du code du travail).
◘ Il donne son avis sur le projet du budget de fonctionnement (art. R1423-42 - ex art.R 512-26 du code

du travail). A ce titre est participe à la réunion de concertation budgétaire qui se tient au Tribunal de Grande Instance.
◘ Il donne son avis sur l'horaire d'ouverture du greffe (art. R1423-36 - ex art.R. 512-19 du code du travail). L'horaire étant fixé par le Premier Président de la Cour d'appel.
◘ Il donne son avis sur la délégation d'un fonctionnaire du greffe dans un autre conseil de prud'hommes (art. R1423-50 - ex art. R.512-34 du code du travail).
◘ Il procède à l'affiliation des conseillers à L'URSSAF. (La circulaire 6.P du 5 février 1980 du Ministère de la Justice confie au Président du Conseil de Prud'hommes le soin de remplir les obligations de l'employeur)
◘ Lorsqu'un siège de conseiller prud'homme devient vacant pour quelque cause que ce soit, le président de ce conseil constate la vacance et en informe, dans les huit jours, le préfet et le procureur de la République (art.D1442-19 - ex art. R512-17 du code du travail) .

III / LE VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

◘ Il remplace le président du conseil de prud'hommes lorsque celui-ci est indisponible ou absent. Il dispose en ce cas de toutes les attributions du président.
◘ Il assiste le Président dans l'exécutions des tâches. Il peut être associé à toutes les décisions du Président (si les rapports entre président et vice-président sont bons).
◘ Il est obligatoirement consulté : - pour les changements de section - pour le détachement de personnels du greffe.
◘ Il doit donner son accord à l'affectation temporaire de conseillers.
◘ Il donne son avis sur le projet de budget.
◘ Il exerce des attributions en commun avec le président : - convocation pour une assemblée générale - convocation du bureau administratif - invitation à l'audience solennelle de rentrée - tenue de l'audience solennelle de rentrée.
◘ Il peut décider seul : - de convoquer une assemblée générale - de convoquer une réunion du bureau administratif (si cette disposition existe dans le règlement intérieur du conseil).

IV / LE PRÉSIDENT & LE VICE-PRÉSIDENT DE SECTION

Ils ont en charge le fonctionnement de la section (tableau de roulement, présidence d'audience, évacuation normale des dossiers).

Leur rôle d'organisation de la section
- ils établissent le roulement des conseillers de leur collège respectif (*sauf si le règlement intérieur du Conseil de Prud'hommes attribue cette compétence à l'assemblée de section).*
- ils assurent l'administration et la discipline intérieure de la section à l'égard des conseillers
- ils convoquent et président les assemblées de section
- ils siègent aux réunions du bureau administratif (si le règlement intérieur prévoit l'existence d'un bureau administratif
- ils désignent les conseillers de leur collège pour remplacer ceux qui ne peuvent siéger en départage
- Ils veillent à l'évacuation normale des affaires (nombre d'audience, durée des délibérés etc).

Leur rôle juridictionnel
- ils président une audience de jugement sur deux en fonction de l'alternance (employeur ou salarié)
- ils veillent à ce que leurs collègues portent bien la médaille de conseiller aux audiences
- ils motivent les jugements (quand ils président le bureau de jugement)
- ils signent les jugements (quand ils ont présidé du bureau de jugement).

V / LE PRÉSIDENT & LE VICE-PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Ils assurent au sein de la chambre les mêmes fonctions que celles du président et du vice-président de section au sein de la section.

Section 10

LES FONCTIONS DE CONSEILLER RAPPORTEUR

I / PRINCIPE

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés afin de mettre l'affaire en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet (article L1454-1 - ex art.L.516.2 du code du travail).

II / DÉSIGNATION

Les conseillers rapporteurs sont désignés:
soit par le bureau de conciliation,
soit par le bureau de jugement,
soit par la formation de référé .

Les conseillers d'une formation (conciliation, jugement ou référé) peuvent s'autodésigner.

Article L1454-1 (ex art.L516-2) du code du travail: *" Un ou deuxconseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.*
Les agents de contrôle mentionnés à l'Article L8271-7 communiquent aux conseillers rapporteurs, sur la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main d'oeuvre dont ils disposent".
Article R1454-1 (ex art. R.516.21) du code du travail: *"Afin de mettre l'affaire en état d'être jugée, le bureau de conciliation ou le bureau de jugement peut, par une décision non susceptible de recours, désigner un ou deux*
conseillers rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au conseil de prud'hommes pour statuer.
Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent également être désignés par la formation de référé, en vue de réunir les éléments d'information utiles à la décision de cette formation.
La décision qui désigne un ou deux conseillers rapporteurs fixe un délai pour l'exécution de leur mission."
Article R1454-2 (ex art.R.516-22) du code du travail : *"Le conseiller rapporteur est un conseiller prud'homme. Il peut faire partie de la formation de jugement.*
Lorsque deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, l'un est employeur, l'autre est salarié. Ils procèdent ensemble à leur mission".
Article R1454-3 (ex art.R.516-23) du code du travail : *" Le conseiller rapporteur peut entendre les parties. Il peut les inviter à fournir les explications nécessaires à la solution du litige. Il peut les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes.*
En cas de non production des documents et justifications mentionnés au premier alinéa, le rapporteur peut renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement. Ce bureau tire toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus.
Le conseiller rapporteur peut, pour la manifestation de la vérité, auditionner toute personne et procéder ou faire procéder à toutes mesures d'instruction".
Article R1454-5 (ex art.R.516-23) du code du travail : *" Si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procès-verbal l'accord intervenu*".
Article R1454-5 (ex art.R 516-24) **du code du travail** : *" Si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procès-verbal l'accord intervenu*".
Article R1454-6 - ex art. R 516-25 **du code du travail** : *" Les décisions prises par le conseiller rapporteur sont provisoires et n'ont pas autorité de chose jugée au principal.*
Elles sont exécutoires. Elles ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise".

JUGEMENT
Vu les articles L1454-1, R1454-1 et suivants du code du travail ;
Attendu qu'il ressort des explications des parties et des pièces produites aux débats que l'affaire n'est pas en état d'être jugée ; que le conseil de prud'hommes n'est pas suffisamment éclairé pour rendre une décision;
Attendu qu'un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés afin de mettre l'affaire à même d'être jugée; qu'ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet;
Attendu que le bureau de jugement peut, par décision qui n'est pas susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au conseil de prud'hommes pour statuer, afin de mettre l'affaire à même d'être jugée ;
Attendu que la décision qui désigne un ou deux conseillers rapporteurs fixe un délai pour l'exécution de leur mission;
Attendu que le conseiller rapporteur peut entendre les parties ; qu'il peut les inviter à fournir les explications qu'il estime nécessaires à la solution du litige ou les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justificatifs propres à éclairer le conseil de prud'hommes, faute de quoi il peut passer outre et renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement qui tirera toutes conséquences de l'abstention de la partie ou de son refus ; qu'il peut entendre toute personne dont l'audition paraît utile à la manifestation de la vérité, ainsi que procéder lui-même ou faire procéder à toutes mesures d'instruction ;

Attendu qu'il convient de faire application des dispositions qui précèdent en ordonnant la désignation de Monsieur F V et de Madame E G en qualité de conseillers rapporteurs, avec pour mission générale de mettre l'affaire en état d'être jugée et avec pour mission particulière d'interroger dans la confidentialité les personnes liées à l'activité des ateliers poterie.
Attendu qu'il convient de fixer le délai d'exécution de la mission des conseillers rapporteurs en leur demandant de déposer leur rapport au Greffe dans le délai de quatre mois à compter de la notification de la présente décision;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, par jugement public, avant dire droit non susceptible de recours, contradictoire et en 1er ressort,
ORDONNE LA DÉSIGNATION : de Monsieur FV et de Madame EG en qualité de conseillers rapporteurs **afin de mettre l'affaire à même d'être jugée** et avec **pour mission particulière** d'interroger dans la confidentialité les personnes liées à l'activité des ateliers poterie.
ORDONNE aux conseillers rapporteurs de déposer leur rapport au greffe du conseil de prud'hommes, dans le délai quatre mois à compter de la notification du jugement.
Réserve les dépens.

III / EXECUTION DE LA MISSION

La décision qui désigne le conseiller rapporteur fixe la mission qui lui incombe

soit une mission spécifique qui lui est notifiée (constater tel état de fait, ou bien entendre telle personne...)
soit la mission générale définie par le code du travail qui est de mettre l'affaire à même d'être jugée.

Les conseillers rapporteurs doivent:

- **soit concilier les parties**,
- **soit déposer un rapport** qui rend compte de l'exécution de leur mission, dans le délai fixé

Les conseillers rapporteurs doivent exécuter leur mission dans le délai imparti, sauf à solliciter une prorogation du délai.

Si les parties ne répondent pas à leurs convocations, ou s'opposent à l'exécution de leur mission (exemple: refus de l'employeur de recevoir les conseillers rapporteurs dans son entreprise), ils dresseront un procès verbal de carence, dont le bureau de jugement tirera toutes conséquences.

Obligation de déposer un rapport .

Aucune obligation de déposer un rapport commun aux deux conseillers.
✦ Si aux termes de l'article R.516.22 alinéa 2 du code du travail deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, ils doivent procéder ensemble à leur mission, aucune disposition légale ou réglementaire ne leur impose de déposer un rapport unique (Cass. Soc. 11/12/90 Jamais/Sté Laboratoire Pfizer - Bull. 90 - V -n° 640).

Article R.516-23 du code du travail : *Le conseiller rapporteur peut entendre les parties.*
Il peut les inviter à fournir les explications qu'il estime nécessaires à la solution du litige et les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes, faute de quoi il peut passer outre et renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement qui tirera toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus.
Il peut entendre toute personne dont l'audition paraît utile à la manifestation de la vérité, ainsi que procéder lui-même ou faire procéder à toutes mesures d'instruction.

Les conseillers rapporteurs doivent respecter le principe du contradictoire

Ils ne peuvent se présenter inopinément dans l'entreprise pour exécuter leur mission.
Les parties doivent être convoquées par le greffe pour toutes les audiences des conseillers rapporteurs. Celles-ci peuvent avoir lieu au conseil de prud'hommes ou bien dans l'entreprise.
La mission d'un conseiller rapporteur n'est pas celle d'un juge d'instruction. Si les parties refusent de répondre aux questions des conseillers rapporteurs, ceux-ci établiront un procès-verbal de carence. Le bureau de jugement pourra en tirer toutes conséquences.

Contenu du rapport
Le rapport peut contenir les constatations faites par les conseillers rapporteurs qui laissent au bureau de jugement le soin de qualifier les agissements des justiciables.
Les conseillers rapporteurs peuvent donner leur avis s'ils le souhaitent et prendre position sur l'issue du litige. Dans ce cas ils ne peuvent siéger dans le bureau de jugement qui examine l'affaire après le dépôt du rapport (l'avis écrit étant une cause de récusation).

Section 11

L'INDEMNISATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Elle est définie par :
- l'article 51 de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 qui a modifié les articles L. 514-1 et L. 51-10-2, recodifiés aux articles L. 1442-5, L. 1442-6, L. 1423-15 et R. 1423-51 du nouveau code du travail (article publié dans le chapitre II : Mesures relatives à l'emploi des seniors);
- le décret en Conseil d'Etat n°2008-560 du 16 juin 2008 qui a modifié et complété les articles R. 1423-41, R. 1423-51, R. 1423-55 à D. 1423-72, et R. 1454-8 du nouveau code du travail.
- Les décrets n° 2009-1010 et 2009-1011 du 25 août 2009 relatif aux modalités d'indemnisation des conseillers prud'hommes portant modification du décret 2008-560 du 16 juin 2008 .
- la circulaire SJ.08-005-AB1/25.07.08 du 25 juillet 2008 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes et portant application du décret n°2008-560 du 16 juin 2008 qui s'est appliquée jusqu'en août 2009)
- La circulaire du 16 septembre 2009 relative à l indemnisation des conseillers prud hommes et portant application du décret n°2008-560 du 16 juin 2008 modifié par les décrets n°2009-1010 et n°2009-1011 du 25 août 2009 qui s'est appliquée à compter du 1er septembre 2009.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 17 mars 2010 - 6ème et 1ère sous-sections réunies - N° 319785 a annulé l''article 3 du décret du 16 juin 2008 en tant que les articles D. 1423-65 et D. 1423-66 qu'il crée dans le code du travail plafonnent, sans possibilité de dérogation, le nombre d'heures indemnisables que le conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré à l'étude préparatoire d'un dossier préalable à l'audience et à la rédaction des ordonnances et des procès-verbaux

■ **Le décret 201-809 du 5 juillet 2011 modifie l'article D1423-66 du code du travail** et reconnaît la possibilité de dépassement d'horaire de rédaction pour les procès-verbaux de conciliation et reconnaît l'indemnisation de rédaction de TOUTES les ordonnances (*y compris les ordonnances du bureau de conciliation*) avec possibilité de dépassement.
■ **La circulaire SJ.11.214.0FJ1/13.07.11 du 13 juillet 2011** complète le décret du 5 juillet 2011.
●**L'arrêt du Conseil d'Etat du 17 mars 2010** - 6ème et 1ère sous-sections réunies - N° 319785 a annulé l''article 3 du décret du 16 juin 2008 en tant que les articles D. 1423-65 et D. 1423-66 qu'il crée dans le code du travail plafonnent, sans possibilité de dérogation, le nombre d'heures indemnisables que le conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré à l'étude préparatoire d'un dossier préalable à l'audience et à la rédaction des ordonnances et des procès-verbaux
●**L'arrêt du Conseil d'Etat du 21 octobre 2011** N° 333045 a annulé les articles 2 et 3 du décret du 25 août 2009, en tant que la modification des articles D. 1423-65 et D. 1423-66 du code du travail à laquelle ils procèdent plafonne, sans possibilité de dérogation, le nombre d'heures indemnisables que le conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré, d'une part, à l'étude préparatoire des dossiers préalable à l'audience d'un bureau de conciliation, d'un bureau de jugement et d'une formation de référé, et, d'autre part, à la rédaction des procès-verbaux de conciliation.

■ Le décret 2014-331 du 13 mars 2014 a modifié la liste des activités ouvrant droit à indemnisation
■ Le décret 2014-332 du 13 mars 2014 a modifié le régime d'indemnisation des conseillers prud'hommes
■ **La circulaire du 31 juillet 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes annule et remplace la circulaire n° SJ.09-323-AB1 du 16 septembre 2009, elle a pour objet de préciser les modalités d'application des nouvelles dispositions relatives aux activités indemnisables ainsi qu'aux modalités de l'indemnisation.**

I / INDEMNISATION DU TEMPS DE PRÉSENCE

A / L'article R.1423-55 dresse la liste des activités prud'homales indemnisables:

1° Les activités suivantes, liées à la fonction prud'homale :
a) La prestation de serment ;
b) L'installation du conseil de prud'hommes ;
c) La participation aux assemblées générales du conseil, aux assemblées de section ou de chambre et à la formation restreinte prévue à l'article R. 1423-27 ;
d) La participation aux réunions préparatoires à ces assemblées prévues par le règlement intérieur du conseil ;
e) La participation aux commissions prévues par des dispositions législatives ou réglementaires ou instituées par le règlement intérieur ;
f) la participation à l'audience solennelle;

2° Les activités juridictionnelles suivantes :
a) L'étude préparatoire d'un dossier, préalable à l'audience de la formation de référé ou du bureau de jugement, par le président de la formation ou du bureau ou par un conseiller désigné par lui ;
b) Les mesures d'instruction prévues à la section 1 du chapitre IV du titre V du présent livre, diligentées par le conseiller rapporteur, ainsi que la rédaction de son rapport ;
c) La participation à l'audience de la formation de référé, du bureau de conciliation ou du bureau de jugement, ainsi qu'à l'audience de départage ;
d) L'étude d'un dossier postérieure à l'audience à laquelle l'affaire est examinée et préalable au délibéré, lorsque la formation de référé ou le bureau de jugement, hors le cas où ils siègent en audience de départage, la décide et la confie à deux de ses membres, l'un employeur, l'autre

salarié ;
e) La participation au délibéré ;
f) La rédaction des décisions et des procès-verbaux, effectuée au siège du conseil de prud'hommes ou à l'extérieur de celui-ci ;
g) La relecture et la signature par le président de la formation de référé ou du bureau de jugement des décisions dont la rédaction a été confiée à un autre membre de la formation de référé ou du bureau de jugement;

3° Les activités administratives du président et du vice-président du conseil prévues aux articles R. 1423-7 et R. 1423-31 ;
4° Les activités administratives des présidents et vice-présidents de section.
Les modalités d'indemnisation des activités mentionnées au présent article sont fixées par le décret prévu au 3° de l'article R. 1423-51.

La circulaire SJ.08-005-AB1/25.07.08 du 25 juillet 2008 précise que l'application du nouveau taux de vacation horaire prévu à l'article D. 1423-56 du code du travail, est immédiate à compter du 18 juin 2008, pour l' indemnisation de l'ensemble des activités prud'homales qui auront lieu après cette date (*le taux de base est fixé à 7,10 euros de l'heure. L'ancien taux étant de 6,05 euros de l'heure).*

B / L'indemnisation des conseillers salariés

1°) Vacation à 7,10 euros/heure

En application de l'article D. 1423-56 du code du travail, le conseiller prud'homme salarié perçoit une allocation pour ses vacations dont le taux horaire est fixé à 7,10 **€** dans les cas suivants :
1° Lorsqu'il exerce cette activité en dehors des heures de travail ;
2° Lorsqu'il a cessé leur activité professionnelle ;
3° Lorsqu'il est demandeur d'emploi.

2°) Salaire Maintenu

Le conseiller prud'homme **salarié** qui s'absente pour l'exercice de ses activités prud'homales **pendant son temps de travail** voit son **salaire maintenu** par son employeur . Ce dernier est remboursé par l'Etat du salaire maintenu ainsi que de l'ensemble des avantages et des charges sociales correspondantes lui incombant.

3°) Indemnisation du conseiller payé à la commission

L'article D. 1423-60 du code du travail dispose : "*Par dérogation aux dispositions de l'article D. 1423-59, le conseiller prud'homme rémunéré uniquement à la commission est indemnisé directement dans les conditions prévues par le présent article.*
Pour chaque heure passée entre 8 heures et 18 heures dans l'exercice de fonctions prud'homales, le conseiller prud'homme rémunéré uniquement à la commission perçoit une indemnité horaire égale à 1/1 607 des revenus professionnels déclarés à l'administration fiscale l'année précédente.
A cet effet, l'intéressé produit copie de son avis d'imposition".

C / L'indemnisation des conseillers employeurs

Le conseiller prud'homme employeur qui exerce l'une des activités énumérées à l'article R.1423-55 avant 8 heures et après 18 heures ou qui a cessé son activité professionnelle perçoit une allocation pour ses vacations dont le taux horaire est égal au taux fixé par l'article D. 1423-56 (**7,10 €**/heure).
" Lorsqu'il exerce l'une de ces activités entre 8 heures et 18 heures, il perçoit des vacations dont le taux horaire est égal à deux fois ce taux (**14,20 €**/heure). (art.D. 1423-57.du code du travail)

D / L'indemnisation des Présidents et Vice-Présidents

■Les Présidents et Vice-Présidents de conseils de prud'hommes sont indemnisés pour leur **activité administrative mensuelle** dans la limite des maxima suivants:

DESIGNATION des conseils de prud'hommes	NOMBRE maximum d'heures indemnisables
Conseils comportant 40 conseillers ou moins	17 heures par mois
Conseils comportant plus de 40 conseillers et moins de 60 conseillers	26 heures par mois
Conseils comportant 60 conseillers et plus	39 heures par mois
Conseils de Bobigny, Marseille, Lyon et Nanterre	60 heures par mois
Conseil de Paris	72 heures par mois

■ Les activités administratives des présidents et vice-présidents de sections

Les présidents et vice-présidents des sections activités diverses, commerce et des services commerciaux, encadrement et industrie des conseils de prud'hommes mentionnés au tableau ci-après sont également indemnisés pour leur activité administrative dans la limite des maxima suivants:

DESIGNATION du conseils de prud'hommes	NOMBRE maximum d'heures indemnisables
conseil de prud'hommes de Paris	52 heures **par mois**
Conseils de prud'hommes de Bobigny, Lyon, Nanterre et Marseille	60 heures **par an**
Conseils de prud'hommes d'Aix-en-Provence, Bordeaux, Boulogne-Billancourt, Créteil, Grenoble, Lille, Meaux, Montpellier, Nice, Rouen, Toulouse	20 heures **par an**

E / Le classement des activités selon leur durée

1˚) Les activités à durée déterminée

■ **La prestation de serment**
Le temps consacré à la prestation de serment est intégralement indemnisé. Il est défini par la durée de l'audience et il est le même pour tous les conseillers .

■ **L'installation du conseil de prud'hommes**
L'installation de tous les conseillers prud'hommes élus a lieu lors de la première assemblée générale du nouveau conseil. La durée de l'assemblée générale est indiquée par le greffier dans le procès-verbal La participation à l'audience d'installation est indemnisée
Lorsqu'en cours de mandat un conseiller suppléant devient conseiller, il est installé soit en assemblée de section , soit en assemblée générale dont la durée est indiquée par le greffier dans le procès-verbal.

■ **La participation aux assemblées générales du conseil, aux assemblées de section ou de chambre, et à la formation restreinte** prévue à l'article R.1423-27 du code du travail,
La participation des conseillers prud'hommes à chacune de ces assemblées est indemnisée pour toute la durée de l'assemblée. La durée est notée par le greffier sur le procès-verbal d'assemblée (heure de l'ouverture de l'assemblée et heure de la clôture).

■ **L 'indemnisation de la participation aux commissions instituées par le règlement intérieur** du conseil ou prévues par des dispositions législatives ou réglementaires
L'indemnisation de la participation des conseillers prud'hommes à des commissions instituées par le règlement intérieur du conseil ou prévues par des dispositions législatives ou réglementaires est désormais possible.

Ainsi, l'article 12-6˚ du décret n˚2004-1463 du 23 décembre 2004 relatif aux experts judiciaires prévoit la participation d'un conseiller prud'homme à la commission pour l'inscription sur la liste des experts dressée par chaque cour d'appel prévue à l'article 2 II de la loi n˚ 71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires.
Le temps de participation à cette commission est indemnisable et résulte de la durée de la réunion.
De même, le temps de participation des conseillers prud'hommes au conseil supérieur de la prud'homie est indemnisé.

■ **La participation aux audiences des formations de référé, du bureau de conciliation, du bureau de jugement et de l'audience de départage** (2˚ c) de l'article R. 1423-55 du code du travail
L'audience, qui débute par l'appel des causes, est se termine à la clôture des débats. Il ne peut servir à la préparation de l'audience.
Les heures de début et de fin de l'audience sont notées sur le plumitif par le greffier.
La durée totale de l'audience est indemnisable sans limitation de durée (Cf supra).

■ **La participation à l'audience solennelle**
La participation du conseiller prud'homme à cette audience solennelle est indemnisée conformément au f) du 1˚ de l'article R.1423-55 du code du travail.

2˚) Les activités à durée encadrée

■ **La participation aux réunions préparatoires aux assemblées** prévues par le règlement intérieur du conseil
Ces réunions, non paritaires, ont notamment pour objet la préparation des assemblées générales. Elles se tiennent par collège et non par syndicat dans l'enceinte du conseil de prud'hommes. doivent être prévues par le règlement intérieur. La durée est la même pour tous les participants et résulte de la durée notée sur le procès-verbal.
L'indemnisation annuelle, conformément aux dispositions de l'article D. 1423-68, est **limitée à trois réunions par an, d'une durée totale ne pouvant excéder six heures par conseiller** quel que soit le type d'assemblée générale.

■, **L'étude préparatoire des dossiers, préalable à l'audience**, par le président de la formation ou par un conseiller désigné par lui (2˚a) de l'article R. 1423-55 du code du travail

Bien que la procédure soit orale, la préparation des audiences de jugement ou de référé favorise le bon déroulement des débats et une meilleure appréhension des affaires.
Cette préparation qui est assurée par le président de la formation ou, éventuellement, par un conseiller désigné par lui est par nature antérieure à la tenue de l'audience et ne peut être incluse dans le temps d'audience. La durée consacrée à cet examen n'a pas vocation à être importante.

L'article D. 1423-65 fixe le temps indemnisable :

- **bureau de conciliation : 30 minutes par audience;**
- **bureau de jugement : 1 heure par audience;**
- **formation de référé : 30 minutes par audience.**

Toutefois, s'agissant de la préparation des audiences de la formation de référé, il peut être accordé un temps de préparation à hauteur de 30 minutes supplémentaires lorsque l'audience comporte plus de trente dossiers inscrits au rôle.

Ces durées constituent un plafond par audience et en aucun cas par dossier. En effet, la procédure devant le conseil de prud'hommes étant orale, les pièces figurant au dossier sont peu nombreuses (identité des parties à l'instance, objet de la demande, premiers accusés de réception, etc. . .). Dès lors, la durée consacrée à cet examen n'a pas vocation à être importante.

L'étude de dossiers avant l'audience de conciliation par l'autre conseiller est possible mais elle n'est pas indemnisable.
L'étude de dossiers par les 3 autres conseillers du bureau de jugement est possible mais elle n'est pas indemnisable.
L'étude de dossiers par le second conseiller de la formation de référé est possible mais elle n'est pas indemnisable

■ **L'étude d 'un dossier postérieure à l'audience à laquelle l''affaire est examinée et préalable au délibéré**
Il s'agit du temps d'étude postérieure à l'audience, qui n'était, jusqu'à présent, pas prévu. Le 2˚ d) de l'article R. 1423-55 et l'article D. 1423-65 en permettent désormais l'indemnisation.
En effet, ce temps de préparation du délibéré, qui peut consister en des recherches juridiques ou de jurisprudence, ce temps n'a pas vocation à avoir un caractère systématique et ne se justifie que si le dossier présente des difficultés juridiques qui nécessitent l'approfondissement d'un point particulier.

ce que précise le décret	ce que précise la circulaire
Art. D. 1423-65 : Le nombre d'heures indemnisables qu'un conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré aux études de dossiers mentionnées au 2˚ de l'article R. 1423-55 ne peut dépasser les durées fixées au tableau ci-après: **activité** — **nombre d'heures indemnisables** <u>Etude préparatoire des dossiers préalable à l'audience</u> **Bureau de conciliation : 30 minutes par audience** **Bureau de jugement : 1 heure par audience** **Formation de référé : 30 minutes par audience** <u>Etude d'un dossier postérieure à l'audience et préalable au délibéré</u> **Bureau de jugement : 1 heure 30 par dossier** **Formation de référé : 30 minutes par dossier** Toutefois, la durée prévue pour l'étude préparatoire des dossiers préalable à l'audience de la formation de référé mentionnée au a) du 2˚ de l'article R. 1423-55 peut être dépassée dans la limite d'une demi-heure supplémentaire lorsque l'audience comporte plus de trente dossiers inscrits au rôle. Les durées maximales fixées pour l'étude d'un dossier postérieure à l'audience mentionnée au d) du 2˚ de l'article R. 1423-55 peuvent être dépassées en raison de la complexité du dossier et des recherches nécessaires, sur autorisation expresse de la formation de référé ou du bureau de jugement, qui détermine le nombre d'heures indemnisables.	Il s'agit du temps d'étude postérieure à l'audience, qui n'était auparavant pas indemnisable. Le 2˚ d) de l'article R. 1423-55 et l'article D. 1423-65 en permettent désormais. l'indemnisation. En effet, ce temps de préparation du délibéré, qui peut consister en des recherches juridiques ou de jurisprudence, s'avère parfois indispensable à la bonne compréhension du litige et à l'élaboration de décisions de qualité. Si cette activité ne saurait avoir un caractère systématique, elle ne doit pas non plus être refuséè par principe. Il revient au bureau de jugement ou à la formation de référé d'apprécier l'acuité de la difficulté juridique en cause. Si la décision de recourir à l'étude de dossier ne recueille pas l'accord de la formation concernée, celle-ci doit alors délibérer et aboutir à une décision. Ainsi, un désaccord sur un éventuel temps d'étude n'emporte pas recours au juge départiteur et n'autorise pas les conseillers à refuser de délibérer. La décision de procéder à l'étude requiert l'accord d'au moins trois conseillers s'agissant du bureau de jugement. Elle suppose un consensus entre les deux conseillers de la formation de référé. Lorsque l'étude est décidée, elle est confiée à deux membres de la formation. Afin d'assurer le respect du principe de la parité, l'un doit être conseiller employeur et l'autre, conseiller salarié. Ainsi, lorsqu'une étude de dossier postérieure à l'audience est décidée par la formation de référé, celle-ci ne peut qu' être effectuée par le conseiller employeur et le conseiller salarié composant cette formation. Lorsque la formation de référé ou le bureau de jugement décide, à l'issue de l'audience, de recourir à une étude complémentaire destinée à préparer le délibéré, l'article D. 1423-65 prévoit, pour les deux conseillers désignés, un temps indemnisable de 1 heure 30 par dossier en bureau de jugement et de 30 minutes par dossier pour la formation de référé. Cependant, l'article D. 1423-65 permet à la formation de référé ou au bureau de jugement de décider expressément du dépassement de cette durée. Il s'agira d' affaires qui nécessitent des recherches juridiques particulièrement ardues. Ce dépassement a donc par nature un caractère exceptionnel. La durée en est alors précisément fixée par la formation de référé ou le bureau de jugement, sans autre recours possible. La mention de la décision de recourir à l'étude, l'identité des deux conseillers, la durée autorisée par la, formation de référé ou le bureau de jugement et le temps effectivement consacré à l'étude doivent figurer sur la fiche relative à l'étude de dossier (ANNEXE N˚2) figurant au dossier; Chaque conseiller ayant procédé à cette étude complétera son relevé individuel des temps d'activité (ANNEXE N˚1) par la mention du temps réellement passé dans la limite du maximum autorisé. Cette étude a vocation a être menée conjointement par le conseiller employeur et le conseiller salarié afin de permettre entre eux un débat. Toutefois, lorsque l'étude du dossier nécessite des recherches notamment juridiques, celles-ci peuvent ne pas être réalisées conjointement. Dès lors, les conseillers peuvent chacun déclarer un temps d'étude différent dans la limite de celui fixé en application de l'article D. 1423-65.

Lorsque la formation de référé ou le bureau de jugement décide, à l'issue de l'audience, de recourir à une étude complémentaire destinée à préparer le délibéré, l'article D. 1423-65 prévoit, pour les deux conseillers désignés, un temps indemnisable de 1 heure 30 par dossier en bureau de jugement et de 30 minutes par dossier pour la formation

de référé.
Cependant, l'article D. 1423-65 permet à la formation de référé ou au bureau de jugement de décider expressément du dépassement de cette durée. Il s'agira d'affaires qui nécessitent des recherches juridiques particulières. Ce dépassement a donc par nature un caractère exceptionnel.

Le recours à l'étude postérieure est encadré : il appartient au bureau de jugement ou à la formation de référé d'en décider. Cette décision suppose donc un accord au cas par cas de la majorité des membres du bureau de jugement ou d'un accord des deux membres de la formation de référé.
Cette étude doit être confiée obligatoirement à deux membres, qui, dans le respect du principe de la parité, doivent être l'un, conseiller employeur et l'autre, conseiller salarié, conformément au 2˚d) de l'article R. 1423-55.

La durée en est alors précisément fixée par la formation de référé ou le bureau de jugement, sans autre recours possible, notamment devant le juge départiteur. En effet, la procédure de départage ne doit concerner que le fond du litige.

La rédaction des décisions et des procès-verbaux effectuée au sein du conseil de prud 'hommes ou à l'extérieur du conseil (2˚f) de l 'article R. 1423-55 du code de travail)

Le rédacteur est indemnisé à hauteur de 30 minutes pour un procès-verbal, de 5 heures pour un jugement, sauf dépassement autorisé selon les modalités ci-après, et d' 1 heure pour une ordonnance. La circulaire du 25 juillet précise que le temps de rédaction inclut non seulement l'établissement de la décision mais aussi le temps de relecture et de signature.

Ces durées ne constituent pas des forfaits. Le conseiller est indemnisé à hauteur de la durée réellement consacrée à la rédaction. Il lui appartient de déclarer une durée éventuellement inférieure. Tel est notamment le cas des procès-verbaux de non-conciliation, des constats de désistement, des décisions de radiation ou de caducité, des jugements provisoires, en particulier s'ils sont préparés par le greffe qui les soumet pour relecture et signature au conseiller.
S'agissant de la rédaction des jugements, le second alinéa de l'article D. 1423-66 prévoit que le seuil de 3 heures peut être dépassé, sur autorisation du bureau de jugement, jusqu'à 5 heures maximum. Cette décision suppose donc un accord au cas par cas de la majorité des membres du bureau de jugement.
L'autorisation de dépassement accordée par le bureau de jugement ne saurait donc être systématique et devenir la règle.

De plus, ce nouveau seuil de 5 heures ne constitue pas un forfait : le conseiller prud'homme ne doit être indemnisé que pour le temps réellement travaillé.

En cas de difficulté, l'article D. 1423-66 organise un recours devant le président du conseil de prud'hommes.

L'identité du rédacteur, l'autorisation de dépassement des durées fixées à l'article D. 1423-66 et le temps accordé à la rédaction de la décision seront portés par le président du bureau de conciliation, le président de la formation de référé, ou le président du bureau de jugement sur la fiche des activités par dossier.
L'autorisation de dépassement est également notée sur le document VACCPH 3

■ **Les durées indemnisables dans le cadre des activités administratives**
Les articles D. 1423-71 et D. 1423-72 fixent une durée indemnisable maximum pour les activités administratives des présidents et vice-présidents de conseil de prud'hommes et de sections.

Les activités administratives des présidents et vice-présidents de conseil de prud'hommes

Les présidents et vice-présidents de conseils de prud'hommes sont indemnisés pour leur activité administrative mensuelle dans la limite des maxima suivants

DESIGNATION des conseils de prud'hommes	**NOMBRE maximum d'heures indemnisables**
Conseils comportant 40 conseillers ou moins	17 heures par mois
Conseils comportant plus de 40 conseillers et moins de 60 conseillers	26 heures par mois
Conseils comportant 60 conseillers et plus	39 heures par mois
Conseils de Bobigny, Marseille, Lyon et Nanterre	60 heures par mois
Conseil de Paris	72 heures par mois

Les activités administratives des présidents et vice-présidents de sections

Les présidents et vice-présidents des sections activités diverses, commerce et des services commerciaux, encadrement et industrie des conseils de prud'hommes mentionnés au tableau ci-après sont également indemnisés pour leur activité administrative dans la limite des maxima suivants:

DESIGNATION du conseils de prud'hommes	**NOMBRE maximum d'heures indemnisables**
conseil de prud'hommes de Paris	52 heures **par mois**
Conseils de prud'hommes de Bobigny, Lyon, Nanterre et Marseille	60 heures **par an**

Conseils de prud'hommes d'Aix-en-Provence, Bordeaux, Boulogne-Billancourt, Créteil, Grenoble, Lille, Meaux, Montpellier, Nice, Rouen, Toulouse	20 heures **par an**

Les présidents et vice présidents de section agriculture des conseils de prud'hommes mentionnés ci-dessus ainsi que les présidents et vice présidents de section des conseils de prud'hommes autres que ceux mentionnés au tableau ci-dessus sont indemnisés pour le temps consacré à leurs activités administratives dans la limite de 5 heures par an.

Les présidents et vice présidents de chambre du conseil de prud'hommes de Paris sont indemnisés pour le temps consacré à leurs activités administratives dans la limite de 3 heures par an.

3˚) Les activités déclarées

Elles ne sont pas limitées. Elles sont indemnisées sur la base des heures déclarées par les conseillers

■La participation au délibéré : (2˚e) de l'article R. 1423-55 du code du travail)
En matière prud'homale, délibèrent tous les juges qui ont assisté à l'audience.
Le délibéré se déroule en principe à l'issue de l'audience hors la présence du greffier. Il peut éventuellement se tenir ultérieurement. La durée du délibéré n'est pas limitée. Elle est la même pour tous les conseillers de la formation. Ce temps ne peut être utilisé pour procéder à d' autres activités prud'homales.

■Les mesures d'instruction (2˚b) de l'article R 1423-55 du code du travail
Elles sont prévues à la section 1 du chapitre IV du titre V du livre IV du code du travail, articles R. 1454-l à R. 1454-6. Le temps consacré par le conseiller rapporteur à l'exercice de la mission qui lui est confiée est indemnisé sur ses déclarations. Le bureau de conciliation, de jugement ou la formation de référé peut désigner un ou deux conseillers rapporteurs chargés de réunir "des éléments d'information" sur une affaire. Lorsque deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, l'un est employeur, l'autre est salarié. Ils procèdent ensemble à leur mission.
Le conseiller rapporteur peut entendre les parties, les inviter à fournir des explications ou les mettre en demeure de produire, dans le délai qu'il détermine, tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes. Il peut procéder par lui-même ou faire procéder à toutes mesures d'instruction. Il dispose du pouvoir, si les parties se concilient, même partiellement, de constater dans un procès-verbal la teneur de l'accord intervenu (article R. 1454-5).

Protection du conseiller prud'homme salarié en cas de rejet de sa demande d'autorisation de dépassement du temps de rédaction:
Le temps n'est pas indemnisé mais il ne pourra pas être considéré comme étant en absence irrégulière par son employeur.

La circulaire du 16 septembre 2009 précise en page 9:
- Conséquences pour le conseiller salarié d'un rejet de sa demande d'autorisation de dépassement du temps de rédaction
L'article L.1442-l9 du code du travail prévoit que l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux activités prud'homales mentionnés aux L. 1442-2 et L. 1442-5 ne peuvent être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail.

II / INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

L'indemnisation des frais de déplacement que les conseillers prud'hommes sont susceptibles d'engager pour l'exercice des fonctions prud'homales qui viennent d'être énumérées repose sur les dispositions suivantes:

-décret n˚2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat;
-trois arrêtés du 3 juillet 2006 fixant respectivement les taux des indemnités de mission, le taux des indemnités kilométriques, et le taux des indemnités de stage;
-l'arrêté du 8 décembre 2006 (NOR : JUSA0600335A) fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'Etat pour le ministère de la justice.

Les conditions et les modalités d' indemnisation des frais de déplacements des conseillers prud'hommes sont alignées sur celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat. Toutefois, les conseillers prud'hommes bénéficient d'un régime dérogatoire concernant l'indemnisation de leurs frais de transport.

-Par dérogation aux dispositions du décret du 3 juillet 2006 précité, l'article D. 1423-64 alinéa 2 prévoit que les conseillers prud'hommes peuvent être indemnisés de leurs frais de transport entre le siège du conseil de prud'hommes, qui constitue leur résidence administrative, et leur domicile, résidence familiale, ou le lieu de leur travail habituel.
-Les déplacements au siège du conseil de prud'hommes doivent être liés à l'exercice des activités prud'homales énumérées à l'article R. 1423-55.

-Le décret relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes fixe les distances minimales et

maximales indemnisables. (La distance minimale doit être supérieure à cinq kilomètres et la distance maximale ne peut excéder la distance séparant le siège du conseil de prud 'hommes de la commune la plus éloignée du ressort du ou des conseils limitrophes).

Avant le 18 juin 2008						
CATÉGORIES	JUSQU'A 2000 kms		DE 2.001 à 10.000 kms		APRES 10.000 kms	
Véhicules de moins de 4 CV..... Véhicules de 4 et 5 CV..... Véhicules de 6 CV et plus.....	0,95 1,08 1,27	**0,14 €** **0,16 €** **0,19 €**	1,07 1,26 1,52	**0,16 €** **0,19 €** **0,23 €**	0,63 0,69 0,89	**0,10 €** **0,11 €** **0,14 €**
Du 18 juin 2008 au 31 juillet 2008 (décret 2008/560 du 16 juin 2008)						
CATÉGORIES	JUSQU'A 2000 kms		DE 2.001 à 10.000 kms		APRES 10.000 kms	
Véhicules de5 CV et moins..... Véhicules de 6 et 7 CV..... Véhicules de 8 CV et plus.....	0,23 € 0,29 € 0,32 €		0,28 € 0,35 € 0,39 €		0,16 € 0,21 € 0,23 €	
Depuis le 1er août 2008 (arrêté du 26/08/08 JO du 30/08/08)						
CATÉGORIES	JUSQU'A 2000 kms		DE 2.001 à 10.000 kms		APRES 10.000 kms	
Véhicules de5 CV et moins..... Véhicules de 6 et 7 CV..... Véhicules de 8 CV et plus.....	0,25 € 0,32 € 0,35 €		0,31 € 0,39 € 0,43 €		0,18 € 0,23 € 0,25 €	

L'assimilation du régime des frais de déplacements des conseillers prud'hommes sur celui des magistrats et fonctionnaires de l'Etat **ne permet pas le paiement de leur frais de repas au titre de leur présence au conseil de prud'hommes** aux horaires de repas compris entre 11 heures et 14 heures pour le repas du midi et pendant la totalité de la période comprise entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir.

L'indemnisation des conseillers est régie par les textes suivants :

- Les articles L1442-5 et suivants du code du travail ,
- Les articles D1423-56 et suivants du code du travail ,
- Les articles R1423-55 et suivants du code du travail ,
- L'article L1423-15 du code du travail,
- Les articles L1442-5 et suivants du code du travail,
- Le décret n°2008-560 du 16 juin 2008
- Les décrets n°2009-1010 et 2009-1011 du 25 août 2009
- la Circulaire du 16 septembre 2009
- Le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat;
- 3 arrêtés du 3 juillet 2006 fixant les taux

les textes qui suivent sont reproduits dans le volume n°2 du Manuel Pratique du conseil de prud'hommes

- La circulaire du 13/12/85 relative au régime fiscal des salaires maintenus et des vacations allouées aux conseillers prud'hommes en 1984 (complétée par la circulaire SJ 90-05-AB1/19-02-90)
- La circulaire du 17 juillet 1991 relative à la mise en oeuvre de la contribution sociale généralisée
- La circulaire du 01 août 1994 relative à l'application de la C.S.G.
- La circulaire du 30/07/96 rectifiée par la circulaire du 24/10/96 relative à l'application de la CRDS
- Les instructions préfectorales relatives à la contribution sociale généralisée

Précisions ministérielles

Par note du 20/12/96, la Direction des Services Judiciaires a diffusé un document reproduisant les réponses aux questions relatives à l'interprétation des règles applicables, en matière d'indemnisation des conseillers, dont la Chancellerie avait pu être ponctuellement saisie.

Arrêt-maladie, accident du travail
seule l'autorisation spéciale du médecin, portée sur le certificat médical et par conséquent communiquée à la sécurité sociale, peut permettre à ces conseillers de venir siéger dans ce cas. En l'absence de cette

autorisation, il se trouveraient en infraction au regard de la réglementation de la sécurité sociale. *note DSJ N°010116 du 2 juin 1983.*

◘ Un conseiller prud'homme en arrêt de travail pour maladie ou accident ne peut exercer ses fonctions pendant cette période. Il devra informer le greffe du conseil de sa situation et de la date de reprise du travail. De même, un conseiller prud'homme exerçant des fonctions syndicales ne peut confondre son crédit d'heures de délégation et son service au conseil de prud'hommes (Circulaire SJ.08-005-AB1/25.07.08 du 25 juillet 2008).

Calcul de la durée de l 'audience
l'heure de début de l 'audience, qui constitue un élément objectif et contrôlable, doit seule être prise en considération pour déterminer les droits à indemnisation des intéressés, à l 'exclusion de toute autre référence - *Note n°21441 du 27 septembre 1996.*

Interdiction des avances sur vacations futures
des vacations ne peuvent être allouées à un conseiller prud'homme que lorsque celui-ci a effectivement accompli sa mission. En tout état de cause, il ne saurait être question de verser une avance à un conseiller sur la base d'une estimation des heures de présence qu'il serait susceptible d'effectuer pour une période à venir. - *Note n°2253 du 4 février 1988.*

Conseiller involontairement privé d'emploi, chômage :
Il convient donc, d'appliquer les dispositions de l'article D.51 - 10 - 1 du Code du travail et d'allouer aux conseillers prud'hommes salarié involontairement privé d'emploi des vacations au taux de base. - Note n° 19393 du 3 novembre 1986

Un conseiller prud'homme employeur involontairement privé d'emploi ne saurait prétendre aux vacations (au taux majoré de 12,10 €) allouées aux conseillers employeurs exerçant leurs fonctions durant les heures de travail.- *Note n°1028 du 21 janvier 1987*

Fonctions prud'homales durant les congés
Un conseiller prud'homme du collège salarié qui exerce ses fonctions durant ses congés annuels, période qui ne saurait être assimilée à "une absence de l'entreprise pendant les heures de travail" au sens des articles ci-dessus rappelés, doit être considéré comme agissant en dehors du temps de travail, et ne peut percevoir que des vacations au taux de base, à l'exclusion de toute autre forme d'indemnisation. - *Note n°6510 du 31 mars 1994* .

Signature par le salarié des demandes de remboursement
Le conseiller prud'homme salarié doit signer les demandes de remboursement établies par son employeur. - Note n° 3790 du 28 février 1996

Fonctions administratives du président et du vice-président
Il ne résulte nullement des textes régissant le fonctionnement des conseils de prud'hommes que le président et le vice-président d'un conseil de prud'hommes aient l'obligation d'assister à toutes les audiences et de connaître tous les dossiers de la juridiction. Par conséquent, les intéressés ne sauraient être indemnisés par l'Etat du temps qu'ils consacrent à l'assistance à des audiences qu'ils ne président pas ou à l'étude de dossiers que d'autres conseillers prud'hommes rapporteront et trancheront. - *Note n° 8851 du 11 mai 1988*

L'indemnisation des tâches administratives des Président et Vice-Président du conseil de prud'homme, qui sont notamment définies par les articles L.512-11 alinéa 2, R.512-7, R.512-22, R.212-26, R.512-34 et R.517-2 du code du travail, ne peut en aucun cas revêtir un caractère forfaitaire.
Seul le temps effectivement consacré à ces fonctions administratives peut être pris en compte.- *Note n° 12816 du 10 juin 1994*

Formation par l'assistance aux audiences sans voix délibérative
Aucun texte ne prévoit qu'un conseiller prud'homme puisse siéger, avec voix non délibérative, aux côtés des conseillers appelés à composer la formation de conciliation ou de jugement.
Il ne m'apparaît non plus possible d'admettre qu'un conseiller prud'homme assiste aux séances au bureau de conciliation, puisque, sauf dans le cas visé à l'article R 516-18 du code de travail, celles-ci ne sont pas publiques.
En revanche, il paraît, à première vue, difficile de s'opposer à ce qu'un conseiller prud'homme puisse assister, comme tout citoyen, aux audiences de jugement. Toutefois, les textes du code du travail relatifs au statut des conseillers prud'hommes me paraissent faire obstacle non seulement à ce que l'intéressé soit indemnisé, mais même qu'il s'absente pour un tel motif de l'entreprise qui l'emploie. - *Note n°3018 du 19 février 1988*

Salarié en grève
le droit pour un conseiller prud'homme salarié de faire la grève ne saurait le priver, s'agissant des activités prud'homales qu'il a exercée pendant les horaires habituels de travail de son entreprise, du droit au maintien du salaire tel qu'il a été prévue par l'article L. 514-1. du Code du travail. - *Note n°10117 du 29 mai 1984*

Conseiller en liquidation Judiciaire
Un conseiller prud'homme, Président-Directeur Général d'une société qui se trouve être en liquidation est présumé, en raison de la liquidation de la société dont il était le Président Directeur Général, ne plus exercer d'activité professionnelle. il convient de lui allouer des vacations au taux de base - *Note n°3204 du 18 février 1986*

Assistance à une réception de départ
les textes relatifs à l'indemnisation des conseillers prud'hommes n'autorisent pas l'Etat à prendre en charge une telle dépense (temps qu'ils ont passé à une réception donnée par le juge départiteur à l'occasion de son départ.) - *Note n°11535 du 23 juin 1989*

Conservation des relevés d'heures de présence
il est tenu dans chaque conseil de prud'hommes un registre nominatif à feuillets mobiles comprenant une feuille par conseiller faisant figurer le relevé d'heures de présence au conseil, qui s'oppose dès lors à ce que les conseillers puissent conserver ces documents administratifs dont la tenue régulière incombe au greffier en chef. - *Note n°8904 du 27 avril 1992*

Temps de transport
il ressort des dispositions de l'article L 514-1 [art.L1442-5] du code du travail et de la circulaire du 23 janvier 1983 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes que le temps de transport des conseillers susvisés n'est pas susceptible d'être indemnisé. - *Note n°14977 du 2 août 1985 .*

Au titre des vacations le temps de transport n'est pas pris en compte
Au titre du maintien de salaire, le temps de transport est pris en compte

◘ **les temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile, et le conseil, ou inversement, sont pris en considération pour le maintien du salaire et il conviendra, en conséquence, de les faire apparaître sur la demande de remboursement du salaire** (Circulaire SJ.08-005-AB1/25.07.08 du 25 juillet 2008)**..**

NOTE DE LA DIRECTRICE DES SERVICES JUDICIAIRES DU 10 MARS 2009
RELATIVE A LA MISE EN OEUVRE DE LA RÉFORME DE L'INDEMNISATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

OBJET : Mise en oeuvre de la réforme de l'indemnisation des conseillers prud'hommes

J'ai l'honneur de vous faire connaître que j 'ai reçu le 4 mars 2009 conjointement avec Monsieur le directeur général du travail les organisations syndicales et patronales afin d'échanger sur les difficultés soulevées par la mise en oeuvre de la réforme de l'indemnisation des conseilles prud'hommes. A l'issue de cette réunion, nous avons décidé de mettre en place un groupe de travail pour surmonter les blocages et incompréhensions soulevées par l'application de cette réforme. Ce groupe de travail doit achever ses travaux dans un délai de deux mois.

Dans cette perspective, je vous prie de bien vouloir m'adresser pour le 30 avril 2009 au plus tard sous le timbre du département du droit de l'organisation judiciaire un bilan de la mise en oeuvre de cette réforme dans votre ressort.

Je vous saurais gré de bien vouloir m'informer des dispositions du décret n°2008-560 du 16 juin 2008 et de la circulaire du 25 juillet 2008 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes qui soulèvent des difficultés d'application ainsi que des mesures qui vous semblent de nature à permettre d'y remédier.

Sans attendre les résultats de ce groupe de travail, **je vous prie de bien vouloir donner instructions aux directeurs de greffe des conseils de prud'hommes de votre ressort d'indemniser le temps de participation à l'audience à compter de l'heure de convocation moins 15 minutes et 15 minutes au-delà de l'heure de fin d'audience fixée par le plumitif.**

Par ailleurs, les dossiers sur lesquels existe un désaccord sur le montant de l'indemnisation devant être allouée doivent être mis en attente.

Extraits de la circulaire du 16/09/09
indemnisation pour des périodes spécifiques

1/4 h LOTTIN

● Chaque membre de la formation ayant siégé à l' audience doit indiquer sur son relevé individuel des temps d'activité (ANNEXE N°1) : l'heure de début de l'audience prévue par la convocation adressée aux justiciables en retranchant 15 minutes (par exemple pour une audience fixée dans la convocation à 14h00, le conseiller devra mentionner 13h45 sur son relevé individuel) et l'heure de fin d'audience fixée par la feuille d'audience en ajoutant 15 minutes (par exemple pour une fin d'audience fixée par la feuille d'audience à 18h30 le conseiller devra mentionner sur son relevé individuel 18h45).

1/2 h entamée

● L'article D. 1423-58 du code du travail dispose que **toute demi-heure entamée** est due pour le calcul des indemnités versées au titre des articles D. 1423-56 et D. 1 423-57. Ce décompte ne s'applique donc pas au salarié pendant ses heures de travail puisqu'il relève des dispositions relatives au maintien du salaire et au remboursement à l'employeur (article D. 1423-5 9).

1/2 h avant et après activité en salaire maintenu

● Le conseiller n'est tenu de se rendre à son entreprise avant de siéger au conseil ou d'y retourner après avoir siégé que pour effectuer une durée de travail **supérieure à une demi-heure**, temps de transport déduit.

De même, lorsque le conseiller salarié doit participer à plusieurs audiences dans la même journée, il n'est tenu de retourner à son entreprise entre deux audiences que pour effectuer une durée de travail supérieure à une demi-heure, temps de transport déduit.

Les remboursements de salaires ne concernent chaque fois que les sommes effectivement versées pendant le mois considéré et figurant sur le bulletin de salaire joint. En aucun cas, les indemnités ne peuvent être payées par l'Etat par anticipation.

FORFAIT JOUR

● Dès lors, l'article D. 1423-63-I précise que les conseillers prud'hommes salariés soumis au forfait jour bénéficieront du maintien de l'intégralité de leur rémunération pendant l'exercice de leurs activités prud'homales et leur employeur pourra être remboursé dans les conditions prévues à l'article D.1423-59 du code du travail au titre du montant de la rémunération qu'il aura dû maintenir.

TRAVAIL POSTE

● Art. D. 1423-61 : Le salarié, membre d'un conseil de prud'hommes, qui accomplit un travail continu de jour nécessitant un remplacement à la demi-journée au sein de l'entreprise bénéficie du maintien de son salaire pour la demi-journée, quelle que soit la durée de son absence pendant cette période pour l'exercice de ses activités prud'homales. Le maintien du salaire est effectué sur la base de la journée entière dès lors que le remplacement du salarié ne peut être assuré que sur une telle durée.

La circulaire du 31 juillet 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes NOR : JUSB1418984C annule et remplace la précédente circulaire du 16 septembre 2009.

Elle fait suite au Décret n° 2014-331 du 13 mars 2014 relatif aux activités prud'homales et au Décret n° 2014-332 du 13 mars 2014 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes.

Elle apporte des précisions sur les modifications suivantes:

- généralisation des réunions préparatoires aux assemblées générales;

- dévolution au président de la formation de jugement et de référé du pouvoir d'autoriser une étude préalable au délibéré

- modification du quantum du temps d'étude préalable au délibéré avec possibilité de dépassement;

-dépassement du temps de rédaction sollicité directement auprès du président de la juridiction;

- aménagement du nombre des dossiers pour le temps indemnisable pour les séries;

- augmentation du indemnisable pour les fonctions administratives du président du conseil de prud'hommes de Paris

- intégration du 1/4 d'heure Lottin dans la circulaire et automaticité de cette indemnisation

- indemnisation du temps de rédaction des jugements de désistement

Section 12

LA FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

La loi Macron impose pour le 1er renouvellement des conseillers qui suit la promulgation de la loi:
- **formation initiale obligatoire** de 5 jours par mandat, commune aux conseillers prud'hommes employeurs et salariés, organisée par l'Etat (Tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale est réputé démissionnaire.)
- **une formation continue** de 6 semaines par mandat (selon les critères de la formation actuelle).

I / PRINCIPE

Le décret du 11 décembre 1981 complété par un arrêté du même jour a purement et simplement abrogé le décret du 14.10.80 et a institué une formation assurée par les organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives.

La loi du 6 mai 1982 a maintenu ce système qui revient en fait à instituer une autorisation d'absence pour formation qui :

- s'effectue dans **la limite de six semaines par mandat** avec possibilité de fractionnement,
- est admise au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 950-1 du code du travail,
- est rémunérée par l'employeur.

Le décret du 11 décembre 1981 précise les modalités pratiques de la formation des conseillers.

A / Etablissements ou organismes assurant la formation des conseillers prud'hommes

La formation des conseillers peut être assurée :

- par des établissements publics ou instituts de formation des personnels de l'Etat,
- par des établissements publics d'enseignement supérieur,
- par des organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations professionnelles et aux organisations syndicales les plus représentatives au plan national, se consacrant exclusivement à cette formation.

Les établissements publics d'enseignement supérieur ou les organismes privés doivent être agréés par arrêté du ministre du travail.

Arrêté du 23 décembre 2002 du Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité fixant la liste des organismes et établissements publics d'enseignement supérieur agréés au titre de l'article D. 514-1 (b) et D. 514-1 (c) du code du travail pour assurer la formation des conseillers prud'hommes
NOR: SOCT0211961A J.O n° 2 du 3 janvier 2003 page 131

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 514-1 et L. 514-3 du code du travail ;
Vu les articles D. 514-1 et suivants du code du travail relatifs à la formation des conseillers prud'hommes ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la prud'homie en date du 2 décembre 2002,
Arrête :
Article 1
Sont agréés pour assurer la formation des conseillers prud'hommes au titre de l'article D. 514-1 (b) du code du travail les établissements publics d'enseignement supérieur suivants :
Institut du travail de l'université Montesquieu - Bordeaux-IV, 205, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex;
Institut régional du travail de l'université Nancy-2, 138, avenue de la Libération, BP 3409, 54015 Nancy Cedex;
Institut des sciences sociales du travail de l'université Paris-I - Panthéon-Sorbonne, 37, avenue du Président-Franklin-Roosevelt, 92330 Sceaux ;
Institut du travail de l'université Robert-Schuman, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg ;
Institut régional du travail de l'université de la Méditerranée, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence.
Article 2
Sont agréés pour assurer la formation des conseillers prud'hommes au titre de l'article D. 514-1 (c) du code du travail les organismes suivants :
Institut spécialisé de formation des conseillers prud'hommes salariés PRUDIS-CGT de la Confédération générale du travail (CGT), 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;
Institut syndical d'études et de formation juridiques (ISEFOJ) de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), 4, boulevard de La Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;
Association pour la formation et l'information des conseillers prud'hommes (AFIP) de la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;

Institut CFTC pour la formation des conseillers prud'hommes (IFCP) de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10 ;

Association nationale pour la formation des conseillers prud'hommes « Prud'hommes formation » de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

Association Entreprises et droit social du Mouvement des entreprises de France (MEDEF, CGPME et FNSEA), 8, rue Marbeuf, 75008 Paris ;

Institut de formation prud'homale-petites et moyennes entreprises (IFP-PME) de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), 10, terrasse Bellini, 92806 Puteaux Cedex ;

Association nationale de formation prud'homale (ANAFOP) de l'Union professionnelle artisanale (UPA), 79, avenue de Villiers, 75017 Paris ;

Association de formation prud'homale de Bourgogne (AFPB) du MEDEF Saône-et-Loire, carré Saint-Cosme, 75, grande-rue Saint-Cosme, BP 133, 71104 Chalon-sur-Saône Cedex ;

Association pour la formation des conseillers prud'hommes employeurs de Bretagne-unions patronales interprofessionnelles de Bretagne, 6, rue J.-B.-Bousquet, 29000 Quimper.

Article 3

Les organismes et les établissements mentionnés aux articles 1er et 2 sont agréés pour la période du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2007.

Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 décembre 2002.

Pour le ministre et par délégation : Le directeur des relations du travail, J.-D. Combrexelle

Des conventions annuelles sont conclues entre les établissements et organismes mentionnés et le ministre du travail, dans la limite des crédits prévus à cet effet. Chaque convention fixe, à titre prévisionnel:
- la nature, le programme, la durée ainsi que le nombre de journées par stagiaire,
- les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre,
- l'aide financière globale de l'Etat.

Cette aide financière est calculée sur la base d'un montant forfaitaire par jour de formation et par stagiaire fixé par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé du budget. Elle comprend notamment les dépenses d'enseignement et d'organisation matérielle des stages ainsi que les frais de déplacement et de séjour des stagiaires.

Arrêté du 25 janvier 2002 portant fixation du montant journalier
de la subvention attribuée pour la formation des conseillers prud'hommes
NOR: MEST0210017A - (Journal officiel du 29 janvier 2002 & B.O. 2002/3 p.63)

La ministre de l'emploi et de la solidarité et la secrétaire d'Etat au budget,

Vu la loi de finances pour 2002 (n° 2001-1275 du 28 décembre 2001);

Vu les articles L. 514-1 et L. 514-3 du code du travail

Vu les articles D. 514-1 et suivants du code du travail relatifs à la formation des conseillers prud'hommes;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la prud'homie en date du 5 décembre 2001,

Arrêtent:

Art. 1er. - Le montant journalier de la subvention attribuée aux organismes et établissements ayant conclu avec le ministère de l'emploi et de la solidarité une convention pour la formation des conseillers prud'hommes dans les conditions prévues à l'article D. 514-3 du code du travail est fixé pour 2002 à 166 € par stagiaire.

Art. 2. - Cette subvention est imputée sur les crédits ouverts au chapitre 44.73, article 40, du budget du ministère de l'emploi et de la solidarité et destinés aux actions de formation des conseillers prud'hommes.

Art. 3. - L'arrêté du 12 janvier 2001 portant fixation du montant journalier de la subvention attribuée pour la formation des conseillers prud'hommes est abrogé.

Art. 4. - Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait à Paris, le 25 janvier 2002.

La ministre de l'emploi et de la solidarité, ÉLISABETH GUIGOU

La secrétaire d'Etat au budget, FLORENCE PARLY

Arrêté du 17 février 2005 du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale autorisant les délégations de l'aide financière de l'Etat dans le cadre de la formation des conseillers prud'hommes
NOR: SOCT0510211A J.O n° 59 du 11 mars 2005 page 4195

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 514-3 et D. 514-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 15 du décret-loi du 2 mai 1938 relatif aux subventions accordées par l'Etat aux associations, sociétés ou collectivités privées ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la prud'homie en date du 17 décembre 2004,
Arrête :
Article 1
Les organismes mentionnés au c de l'article D. 514-1 du code du travail et agréés en application de l'article D. 514-2 du code du travail sont autorisés à déléguer une partie de l'aide financière versée par l'Etat au titre de la formation des conseillers prud'hommes en vue de l'organisation de ladite formation.
Article 2
L'aide financière de l'Etat ne peut être déléguée qu'à des structures adhérentes ou ayant un lien organique avec les organisations professionnelles et syndicales mentionnées au c de l'article D. 514-1 du code du travail ainsi qu'à des instituts du travail.
Article 3
Les sommes déléguées ne peuvent être utilisées que pour la réalisation de la formation des conseillers prud'hommes.
Article 4
Les associations agréées assurent le contrôle pédagogique et financier des organismes délégataires. Elles leur demandent toutes pièces qu'elles estiment nécessaires afin de leur permettre de remplir leurs propres obligations vis-à-vis de l'administration. Ce contrôle peut être fait à la demande de l'administration.
Article 5
Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.
Fait à Paris, le 17 février 2005. Jean-Louis Borloo

B / Durée totale d'absence

La durée totale d'absence qui est de six semaines par mandat d'un conseiller prud'homme salarié pour sa participation à un ou plusieurs stages de formation dans les établissements et organismes mentionnés ne pourra dépasser au cours d'une même année civile l'équivalent de deux semaines.

L'employeur est avisé par l'intéressé, par lettre avec accusé de réception, au moins trente jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives et au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas. La lettre doit préciser la date et la durée du stage ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable.

L'organisme chargé du stage doit délivrer au salarié une attestation constatant la fréquentation effective du stage par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (art. D. 514.5 du code du travail).

C / L’indemnisation de la formation

Elle est prise en charge par l’entreprise sur les crédits prévus au titre de la formation professionnelle

Les absences pour formation prud’homale sont rémunérées par l’employeur. Elles sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues à l’article L6331-1 du code du travail (art. L1442-2 - ex art. L.514-3 du code du travail).

Section 13

LA CESSATION DES FONCTIONS DE CONSEILLER PRUD'HOMME

L'article 8 de l'ordonnance 2004-603 du 24 juin 2004 a prorogé le mandat des conseillers prud'hommes jusqu'en décembre 2008.
Ce qui donne une durée de mandat de 6 années.

I / PRINCIPE

La cessation des fonctions intervient
soit à l'échéance du mandat électif de **cinq ans**,
soit de manière anticipée par :
- démission volontaire ou forcée
- déchéance
- perte de qualité
- décès

A / La démission volontaire

La démission volontaire est soumise au formalisme de l'article D1442-17 (ex art.R.512-15) du code du travail. Elle n'a pas à être motivée.

Article D1442-17 (ex art. R. 512-15) du code du travail : *"Le conseiller qui renonce à son mandat adresse sa démission au président du conseil de prud'hommes et en informe le procureur de la République par lettre recommandée avec avis de réception.*
La démission devient définitive à compter d'un mois après l'expédition de cette lettre".

Par dépêche du 14 janvier 1998, le Procureur Général près la cour d'appel de Chambéry a rappelé l'obligation de respecter le formalisme de l'article D1442-17 (ex art.R.512-15 du code du travail.
"OBJET : Surveillance du fonctionnement des conseils de prud' hommes.
Démission d'un conseiller.
J'ai l'honneur de vous prier de bien vouloir rappeler aux conseillers prud'hommes de votre ressort amenés à renoncer à leur mandat que la démission d'un conseiller prud'homme doit, pour être tenue pour valable, être adressée non seulement au président du conseil mais aussi au procureur par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception et qu'elle ne devient définitive qu'un mois à compter de l'expédition de cette lettre.
A défaut de ces formalités, la désignation du remplaçant risque en effet d'être l'objet de contestations."

La démission devient effective dans un délai d'un mois à compter de l'expédition de la lettre de démission. Ce délai permet au conseiller de terminer les dossiers dans les quels il doit statuer.

B / La démission forcée

Elle est prévue par l'article L1442-12 (ex L.514-11) du code du travail et constitue la sanction infligée aux conseillers qui refusent de remplir leur mission de justice.

Article L1442-12 (ex art.L514-11) **du code du travail**: *"Tout conseiller prud'homme qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire*".
Article D1442-20 **(ex art.L514-11**) **du code du travail**: *"Le président constate le refus de service d'un conseiller prud'homme prévu à l'article L. 1442-12 par un procès-verbal contenant l'avis motivé de la section ou de la chambre. Le conseiller prud'homme est préalablement entendu ou dûment appelé.*
Si la section ou la chambre n'émet pas son avis dans le délai d'un mois à dater de sa convocation, le président mentionne cette abstention dans le procès-verbal qu'il transmet au procureur général près la cour d'appel, lequel en saisit cette dernière.
La cour d'appel statue en chambre du conseil au vu du procès-verbal.
L'intéressé est appelé devant la cour d'appel".

C / La déchéance

La déchéance est une peine applicable aux conseillers prud'hommes. Le conseiller déchu doit immédiatement cesser de siéger. La déchéance est prononcée par décret.

Article L1442-11 (ex art.L514-6) **du code du travail**: *"L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs.*
Si ce fait est reconnu par les juges chargés de statuer sur la validité des opérations électorales, il entraîne de plein droit l'annulation de l'élection de celui qui s'en est rendu coupable ainsi que son inéligibilité.
Si la preuve n'en est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne la déchéance de l'intéressé dans les conditions prévues aux

articles L. 1442-13 et L. 1442-14".
Article L1442-14 (ex art. L514-13) **du code du travail**: "*Les peines applicables aux conseillers prud'hommes sont:*
1 ˚La censure ;
2 ˚La suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois ;
3 ˚La déchéance ;
La censure et la suspension sont prononcées par arrêté ministériel. La déchéance est prononcée par décret".

D / La perte de qualité

Elle est prévue par l'article D1442-18 (ex art.R512-16) du code du travail.

Article D1442-18 (ex art.R512-16) **du code du travail**: " *Le conseiller prud'homme qui, en cours de mandat, perd la qualité en laquelle il a été élu et en acquiert une autre doit le déclarer au procureur de la République et au président du conseil de prud'hommes. Cette déclaration entraîne sa démission de plein droit.*
A défaut de déclaration, l'assemblée de section ou, le cas échéant, l'assemblée de chambre, est saisie de la question par le président du conseil de prud'hommes, à son initiative ou à celle du procureur de la République. Le membre du conseil en cause est appelé à cette réunion pour y fournir ses explications.
Le procès-verbal est transmis dans un délai de huit jours par le président du conseil au procureur de la République et par celui-ci, dans le même délai, au président du tribunal de grande instance.
Au vu du procès-verbal, la démission est prononcée, s'il y a lieu, par le tribunal de grande instance en chambre du conseil, sauf appel devant la cour du ressort. Le préfet est informé de la décision par le procureur de la République et, en cas d'appel, par le procureur général".

La perte de qualité et travail implique la mise en oeuvre de la procédure

◘ Le conseiller prud'hommes n'est pas déchu de son mandat du seul fait qu'il a perdu la qualité requise pour être élu dans un collège tant que l'une des procédures prévues par l'article D. 1442-18 du Code du travail (devenu R. 512-16) n'a pas été mise en oeuvre. (Cass. soc., 3 mars 2009, n 07-43.173 P + B Semaine Soc.Lamy n˚ 1391).

Perte de qualité et changement d'activité (de section)

◘ Selon les dispositions de l'article R1441-64 (ex art.R. 513-31-1) du Code du travail les listes des candidatures sont établies, pour chaque conseil de prud'hommes, par section et par collège distinct dans chaque section. L'article R. 512-16 du même Code prévoit que le conseiller prud'hommes qui, en cours de mandat, perd la qualité en laquelle il a été élu et en acquiert une autre, doit le déclarer, cette déclaration entraînant sa démission de plein droit ; à défaut de déclaration, la démission est prononcée par le tribunal.
Par conséquent, le changement d'appartenance d'un conseiller prud'hommes, qui a perdu la qualité de conseiller du collège employeur dans la section "industrie", pour acquérir cette même qualité dans la section "activités diverses" entraîne sa démission de plein droit. (C.A. Colmar - 2ème Ch. civ., sect. A, 07/11/02 BICC 570 N ˚123).

Perte de qualité résultant du défaut de délégation écrite d'autorité

◘ A défaut de détenir une délégation écrite de son employeur lui permettant d'être assimilée à un employeur ,un cadre ne peut être inscrit que dans la section de l'encadrement du collège salarié

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE DIJON - 1ère CHAMBRE CIVILE - CHAMBRE DU CONSEIL
JUGEMENT DU 1ER JUIN 2007 - RG 07/1697
- contradictoire- en premier ressort- prononcé en Chambre du Conseil par Monsieur JAILLET
- rédigé par Monsieur JAILLET- signé par Monsieur JAJLLET et Madame GENEST

EXPOSE.. DES FAITS:
Madame CG était élue le 11 décembre 2002 au conseil des prud'hommes de Dijon dans la section encadrement et elle prêtait serment le 8 novembre 2004.
Elle changeait d'employeur le 6 septembre 2004 et par contrat devenait responsable des ressources humaines à la Direction régionale des AFCB.
Elle a exercé son mandat électif jusqu'au 25janvier 2005 ,date ou le Président du conseil des prud'hommes recevait un courrier du Directeur des CG, lequel s'interrogeait sur son statut d'élue, puisqu'elle ne disposait d'aucune délégation des AFCB.
L'assemblée de la section encadrement du conseil des prud'hommes se réunissait le 28 mars 2007 pour audition de Madame CG et transmettait le procès verbal au président du tribunal de grande instance conformément à l'article R 512-16 [devenu l'art. D1442-18] du code du travail.
Madame CG était convoquée en chambre du conseil du tribunal de grande instance le 1er juin 2007.
Après avoir entendu les réquisitions du ministère Public et les explications de Madame CG, l'affaire était mise en délibéré et la décision rendue après la suspension d'audience.
DISCUSSION:
Attendu que l'article L 513-I [devenu les art. L1441-1& suivants] du code du travail précise que "sont également employeurs, les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité ,établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur";
Attendu que cet article est complété par l'article R 513-9 du code du travail lequel indique" la délégation particulière d'autorité permettant aux cadres mentionnés au sixième alinéa de l'article L 513-I d'être inscrits dans le collège employeur, doit être écrite et peut prendre la forme d'un document spécifique ou figurer dans le contrat de travail. A défaut de délégation ,les cadres ne peuvent être inscrits que dans la section de l'encadrement du collège salarié";
Attendu qu'il n'est pas contesté que Madame CG est employée en tant que chef de service au sein de la direction des AFCB;
Attendu que Madame CG ne dispose d'aucune délégation écrite de son employeur lui permettant d'avoir le statut défini par l'article L 513-I du code du travail;
Attendu que Madame CG a précisé à l'audience que son contrat de travail ne mentionnait pas cette délégation;
Attendu dès lors qu'il y lieu de prononcer la démission de Mme CG de la section encadrement du conseil des prud'hommes de Dijon;

PAR CES MOTIFS
Le tribunal, statuant en chambre du conseil,
Prononce la démission de Madame CG de la section encadrement du conseil des prud'hommes de Dijon,
Condamne Madame CG aux dépens.

Travail à l'étranger et perte de qualité selon le ministère et selon la jurisprudence

La note AB1 N° 017896 du 01 octobre 1985 Bureau de l'organisation judiciaire précise:

Vous avez bien voulu me soumettre le cas d'un élu prud'homme qui a changé d'employeur **et qui travaille actuellement en Belgique.**

Vous souhaiteriez savoir si l'intéressé peut continuer à exercer son mandat et s'il a droit au maintien de sa rémunération, ou à défaut, à des vacations à taux majoré.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que le conseiller prud'homme en cause peut théoriquement continuer à exercer son mandat.

Toutefois, en pratique, le code du travail français n'étant pas applicable en Belgique, l'employeur Belge n'est en aucune façon tenu de laisser à un conseiller prud'homme salarié le temps nécessaire à ses activités prud'homales et, au cas où il lui accorderait une autorisation d'absence, de maintenir sa rémunération.

En toute hypothèse, le paiement de vacation à taux majoré ne peut être envisagé dans la mesure où l'article R1423-56 (ex art. D. 51.10.2) du code du travail ne prévoit cette possibilité que pour les conseillers prud'hommes élus d'un collège employeur qui exercent leurs fonctions prud'homales entre 8 heures et 18 heures.

La Note ministérielle 2007-2427/DSJ/ABJ du 4 juillet 2007 précise qu'aux termes de l'article L1441-16 àL1441-17 (ex art.L.513-2) du code du travail « ***Sont éligibles, à condition d'avoir la nationalité française, d'être âgées de 21 ans au moins et de n 'être l'objet, d'aucune interdiction, déchéance, incapacité relative à leurs droits civiques:***

***1) Les personnes qui sont inscrites sur les listes électorales prud'homales* ».**

La circulaire du 25 mars 2002 relative à l'élaboration des listes électorales prud'homales, précise que pour pouvoir être inscrits sur les listes électorales prud'homales en qualité de salarié, il faut que l'intéressé dispose d'un contrat de travail régi par le droit du travail français.

Or, en l'espèce Monsieur R, conseiller prud'homme, dispose actuellement d'un contrat de travail régi par le droit du travail suisse et ne cotise plus aux organismes sociaux français.

Ainsi, il y a lieu de considérer que Monsieur R en passant du statut de salarié soumis au droit du travail français à celui de salarié soumis au droit du travail suisse, a perdu la qualité pour laquelle il a été élu en 2002 et en a désormais acquis une autre.

◘ Il appartient au Ministère Public, agissant en démission d'office , d'établir que le conseiller prud'homme a en cours de mandat perdu la qualité en laquelle il avait été élu.
En changeant d'emploi, J_ a conservé son statut de salarié soumis non plus au droit du travail français mais au droit du travail suisse. **La perte de qualité justifiant la procédure de l'article R 512-16 [devenu l'art. D1442-18] s'entend de celle concernant la qualité d'employeur ou de salarié, c'est-à-dire celle qui aune incidence sur le collège auquel l'intéressé appartient**.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE THONON-LES-BAINS
Première Chambre Civile JUGEMENT DU:19 Mai 2008 N°: 08/00228

LE TRIBUNAL

Monsieur J_ a été élu dans le cadre des élections prud'homales de 2002 dans la section encadrement, collège salarié au conseil des prud'hommes D'ANNEMASSE.

Il a été embauché, courant octobre 2006, suite à son licenciement, pour motifs économiques en qualité de directeur technique de la Société C_, sise à NYON (SUISSE).

Il a exercé son mandat électif jusqu'à la fin de l'année 2006 et était absent à l'assemblée de section du 21 décembre 2006 et s'est fait représenter à l'assemblée Générale du 19 janvier 2007 et à l'assemblée de section du 19janvier 2007.

L'assemblée de la section encadrement du conseil des prud'hommes s'est réunie le 09 novembre 2007 pour entendre J_ en application de l'article R 512-16 [devenu l'art. D1442-18] du Code du Travail relatif à la procédure de démission de plein droit.

J_ régulièrement convoqué ne s'est pas présenté.

L'assemblée de la section encadrement à transmis le procès-verbal de réunion du 09 novembre 2007 à Monsieur le Procureur de la République du Tribunal de Grande Instance de THONON-les-BAINS qui a transmis le 15 novembre 2007 ledit procès-verbal à Monsieur le Président du Tribunal de Grande Instance de THONON-les-BAINS aux fins de prononcer la démission d'office de J_ de ses fonctions de conseiller prud'hommes de la section encadrement, collège salarié, du conseil de prud'hommes d'ANNEMASSE au visa des articles L 513-2 [devenu les art. L1441-16 & suiv] et R 512-16 [devenu l'art. D1442-18] du Code du Travail.

J_ a été convoqué en Chambre du Conseil du Tribunal de Grande Instance de THONON-les-BAINS le 11 février 2008 et l'affaire a été renvoyée au 17 mars 2008.

Après avoir entendu les réquisitions du Ministère Public, les observations de J_, l'affaire a été mise en délibérée au 19 mai 2008.

MOTIFS DE LA DECISION

En application de l'article R 512-16 [devenu l'art. D1442-18] du Code du Travail, le conseiller prud'hommes qui, en cours de mandat, perd la qualité en laquelle il a été élu et en acquiert une autre, doit le déclarer au Procureur de la République et au Président du Conseil de Prud'hommes. Cette déclaration entraîne sa démission d'office.

A défaut de déclaration, l'assemblée de section ou le cas échéant, l'assemblée de chambre, est saisie de la question par le Président du Conseil de Prud'hommes à son initiative ou à celle du Procureur de la République le membre du conseil en cause est appelé à cette réunion pou y fournir ses explications.

Le procès-verbal est transmis dans la huitaine par le Président du Conseil des Prud'hommes au Procureur de la République et par celui-ci, dans le même délai, au Président du Tribunal de Grande Instance de THONON-les-BAINS.

Au vu du procès-verbal, la démission est prononcée , s'il y a lieu, par le Tribunal en Chambre du Conseil, sauf appel devant la Cour du ressort.

Avis de la décision est donné au Préfet par le Procureur et en cas d'appel, par le Procureur Général.

SUR LA PROCEDURE

La procédure a été régulièrement suivie étant observé que le Tribunal de Grande Instance de THONON-les-BAINS se prononce au vu du seul procès-verbal de l'assemblée de la section concernée.

Outre le fait que le Tribunal de Grande Instance de THONON-les-BAINS n'a pas compétence pour apprécier l'illégalité des règlements, il n'a pas d'avantage compétence pour transmettre lui-même le dossier à l'autorité compétente étant observé que l'article dont il est demandé de faire application, codifié à la section I du chapitre II du titre I du livre V des dispositions réglementaires du Code du Travail intitulé - organisation et fonctionnement de la juridiction- concerne une disposition qui ne touche pas au statut du juge prud'homal mais concerne le fonctionnement du conseil des prud'hommes et est destiné à garantir la parité de la compétence de la juridiction prud'homale indispensable à son fonctionnement; que le statut des conseillers prud'hommes est défini par la loi art. L514-I et

suivants du Code du Travail et prévoyant en outre les sanctions applicables au conseiller défaillant.

Il appartenait à J_ de venir s'expliquer devant ses pairs et d'y faire valoir ce point.

SUR LE FOND

Il appartient au Ministère Public, agissant en démission d'office , d'établir que le conseiller prud'homme a en cours de mandat perdu la qualité en laquelle il avait été élu.

En changeant d'emploi, J_ a conservé son statut de salarié soumis non plus au droit du travail français mais au droit du travail suisse.

La perte de qualité justifiant la procédure de l'article R 512-16 [devenu l'art. D1442-18] s'entend de celle concernant la qualité d'employeur ou de salarié, c'est-à-dire celle qui aune incidence sur le collège auquel l'intéressé appartient.

Le Tribunal ne saurait apprécier cette qualité au regard des dispositions des articles L 513-1 [devenu les art. L1441-1 & suiv] et L 513-2 [devenu les art. L1441-16 & suiv] relatives aux conditions nécessaires pour être électeur ou éligible au Conseil de Prud'hommes étant observé que J_ remplit les conditions de l'article 513-2 3° stipulant que sont éligibles ,outre les personnes inscrites sur les listes prud'homales, les personnes qui remplissent les conditions requises pour y être inscrites, les personnes qui ont été inscrites au moins une fois à l'occasion d'un scrutin prud'homal sur les listes électorales prud'homales pourvu qu'elles aient exercé l'activité au titre de laquelle elles ont été inscrites depuis moins de 10 ans.

Qu'en outre les conditions pour être électeur ne recoupent pas celles permettant d'être éligibles , les retraités pouvant se porter candidats aux élections prud'homales.

Que les textes doivent s'appliquer strictement et qu'il ne peut être ajouté à la loi ou au règlement pour apprécier la qualité au sens de l'article R 512-16 [devenu l'art. D1442-18] du code du Travail, le dit texte étant seulement destiné à garantir la parité de la composition de la juridiction prud'homale.

Que la requête de Monsieur le Procureur sera donc rejetée.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal statuant en Chambre du Conseil, et en premier ressort.

Vu le procès-verbal du 09 novembre 2007 de l'assemblée de section encadrement, Vu l'article R 516-16 du Code du Travail,

Dit n'y avoir lieu à prononcer d'office la démission de J_ de ses fonctions de conseiller prud'hommes de la section encadrement, collège salarié, du Conseil de Prud'hommes D'ANNEMASSE.

Laisse les dépens à la charge du Trésor Public.

EN FOI DE QUOI, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier sus-désigné présent lors du prononcé.

II / LE RECOURS AU SUIVANT DE LISTE

Le suivant de liste est appelé à siéger au conseil de prud'hommes jusqu'au renouvellement intégral du conseil de prud'hommes.

Section 14

LEXIQUE PRUD'HOMAL

Ci-après sont reproduits les principaux termes juridiques couramment utilisés dans le cadre des fonctions prud'homales. Chaque définition renvoie aux articles du code ainsi qu'à la jurisprudence.

Abstention

ARTICLE 339 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE:

Le juge qui suppose en sa personne une cause de récusation ou estime en conscience devoir s'abstenir se fait remplacer par un autre juge que désigne le président de la juridiction à laquelle il appartient. Le remplaçant d'un juge d'instance est désigné par le président du tribunal de grande instance à défaut de juge directeur.

✦ Aux termes de l'article 358 du code de procédure civile, la décision du premier président de la Cour d'Appel qui désigne la juridiction de renvoi en cas de suspicion légitime ou d'abstention de plusieurs conseillers prud'hommes empêchant une formation de statuer, s'impose aux parties et au juge de renvoi. (Cass.Soc 05/04/95 - Cahiers Prud'hom. n˚5 de 1997 p 80).

Action

ARTICLE 30 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

L'action est le droit, pour l'auteur d'une prétention, d'être entendu sur le fond de celle-ci afin que le juge la dise bien ou mal fondée.
Pour l'adversaire, l'action est le droit de discuter le bien-fondé de cette prétention.

Affectation temporaire

ARTICLE L1423-10 DU CODE DU TRAVAIL (EX ART ..512.11)

Lorsque le président du conseil de prud'hommes constate une difficulté provisoire de fonctionnement d'une section, il peut, après avis conforme du vice-président, sous réserve de l'accord des intéressés, affecter temporairement les conseillers prud'hommes d'une section à une autre section pour connaître des litiges relevant de cette dernière. Ces affectations sont prononcées pour une durée de six mois renouvelable deux fois dans les mêmes conditions.
A défaut de décision du président du conseil de prud'hommes ou lorsque le vice-président a émis un avis négatif, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, peut constater la difficulté de fonctionnement et procéder lui-même, après accord des intéressés, aux affectations temporaires mentionnées au premier alinéa.
Les décisions d'affectation temporaire en cas de difficultés de fonctionnement sont prises par ordonnance non susceptible de recours.

Amende civile (procédure abusive)

ARTICLE 32-1 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

(Décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 77 Journal Officiel du 29 décembre 2005 en vigueur le 1er mars 2006)

Celui qui agit en justice de manière dilatoire ou abusive peut être condamné à une amende civile d'un maximum de 3 000 Euros, sans préjudice des dommages-intérêts qui seraient réclamés.

L'article 77du Décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 n'est applicable qu'aux instances introduites et procédures diligentées après la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Amende civile (témoin défaillant)

ARTICLE 207 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Les témoins défaillants peuvent être cités à leurs frais si leur audition est jugée nécessaire.
Les témoins défaillants et ceux qui, sans motif légitime, refusent de déposer ou de prêter serment peuvent être condamnés à une amende civile d'un maximum de 3 000 euros.
Celui qui justifie n'avoir pas pu se présenter au jour fixé pourra être déchargé de l'amende et des frais de citation.

Appel

ARTICLE 542 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

L'appel tend à faire réformer ou annuler par la cour d'appel un jugement rendu par une juridiction du premier degré.

ARTICLE 543 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

La voie de l'appel est ouverte en toutes matières, même gracieuses, contre les jugements de première instance s'il n'en est autrement disposé.

ARTICLE 544 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal.
Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance.

ARTICLE R1461-1 (EX ART.R. 517-7) DU CODE DU TRAVAIL

Le délai d'appel est d'un mois.
L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait ou adresse par lettre
recommandée au greffe de la cour.
Outre les mentions prescrites par l'article 58 du code de procédure civile, la déclaration
désigne le jugement dont il est fait appel et mentionne les chefs de celui-ci auxquels se limite
l'appel. Elle comporte également le nom et l'adresse du représentant de l'appelant devant la cour.
Elle est accompagnée d'une copie de la décision.

ARTICLE R1461-2 (EX ART.R517-8) DU CODE DU TRAVAIL

L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.
Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans représentation obligatoire.

ARTICLE R1461-2 (EX ART.R. 517-8 & R. 517-9) DU CODE DU TRAVAIL

- L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.
Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure sans représentation obligatoire.

ARTICLE R1455-11 (EX ART. R. 516-34 & R. 516-35) DU CODE DU TRAVAIL (RÉFÉRÉ PRUD'HOMAL)

Le délai d'appel est de quinze jours.
L'appel est formé, instruit et jugé conformément aux articles R. 1461-1 et R. 1461-2.

Assemblée (générale, de section, de chambre)

ARTICLE L1423-3 DU CODE DU TRAVAIL.(Ex article ARTICLE L512-7)

Les conseillers prud'hommes réunis en assemblée générale, en assemblée de section, en assemblée de chambre, sous la présidence du doyen d'âge, élisent parmi eux un président et un vice-président.

ARTICLE L1423-4 (ex art. L512-8) DU CODE DU TRAVAIL

Le président du conseil de prud'hommes est alternativement un salarié ou un employeur. Le sort détermine la qualité de celui qui est élu la première fois.
Lorsque le président est choisi parmi les conseillers prud'hommes salariés, le vice-président ne peut l'être que parmi les conseillers prud'hommes employeurs, et réciproquement.
ARTICLE L1423-5 - ex art.L512-7 .DU CODE DU TRAVAIL
Les conseillers prud'hommes salariés élisent un président ou un vice-président ayant la qualité de salarié.
Les conseillers prud'hommes employeurs élisent un président ou un vice-président ayant la qualité d'employeur.
Le vote par mandat est possible. Toutefois, un conseiller ne peut détenir qu'un seul mandat.
ARTICLE L1423-6 DU CODE DU TRAVAIL.
Le président et le vice-président sont élus pour une année. Ils sont rééligibles sous la condition d'alternance prévue à l'article L. 1423-4.
ART. R. 1423-13. DU CODE DU TRAVAIL EX ARTICLE R512-3
- La réunion des conseillers prud'hommes eu assemblée générale, en assemblée de section et, le cas échéant, eu assemblée de chambre, a lieu chaque année pendant le mois de janvier dans l'ordre suivant
l ° L'assemblée générale du conseil de pru'hommes élit, conformément aux articles L. 1423-3 à L. 1423-6. le président et le vice-président du conseil de prud'hommes. L'élection du président et du vice-président précède l ' audience solennelle tenue au conseil de prud'hommes en application de l'article R. 711-2 du code de l''organisation judiciaire
2° L'assemblée de chaque section élit le et le vice-président de section
3° Lorsque plusieurs chambres ont été constituées au sein d'une même section en application de l'article R. 1423-8. l'assemblée de chambre élit le président et le vice-président de la chambre.
Le procès-verbal de ces assemblées est adressé dans les quarante-huit heures au premier président de la cour d' appel et au procureur général près la cour d'appel.

Astreinte

L'astreinte en matière civile était définie par la loi N° 91.650 du 9 juillet 1991. L'astreinte est désormais codifiée sous les articles L131-1 à L131-4 et sous les articles R131-1 à R131-4 du Code des procédures civiles d'exécution (depuis l'Ordonnance n°2011-1895 du 19 décembre 2011)
Article L131-1 <<Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.
Le juge de l'exécution peut assortir d'une astreinte une décision rendue par un autre juge si les circonstances en font apparaître la nécessité>>.
Article L131-2 <<L'astreinte est indépendante des dommages-intérêts.
L'astreinte est provisoire ou définitive. L'astreinte est considérée comme provisoire, à moins que le juge n'ait précisé son caractère définitif.
Une astreinte définitive ne peut être ordonnée qu'après le prononcé d'une astreinte provisoire et pour une durée que le juge détermine. Si l'une de ces conditions n'a pas été respectée, l'astreinte est liquidée comme une astreinte provisoire>>.
Article L131-3 <<L'astreinte, même définitive, est liquidée par le juge de l'exécution, sauf si le juge qui l'a ordonnée reste saisi de l'affaire ou s'en est expressément réservé le pouvoir>>.
Article L131-4 <<Le montant de l'astreinte provisoire est liquidé en tenant compte du comportement de celui à qui l'injonction a été adressée et des difficultés qu'il a rencontrées pour l'exécuter.
Le taux de l'astreinte définitive ne peut jamais être modifié lors de sa liquidation.
L'astreinte provisoire ou définitive est supprimée en tout ou partie s'il est établi que l'inexécution ou le retard dans l'exécution de l'injonction du juge provient, en tout ou partie, d'une cause étrangère>>.

Article R131-1 <<L'astreinte prend effet à la date fixée par le juge, laquelle ne peut pas être antérieure au jour où la décision portant obligation est devenue exécutoire.
Toutefois, elle peut prendre effet dès le jour de son prononcé si elle assortit une décision qui est déjà exécutoire>>.
Article R131-2 <<Pour l'application de l'article L. 131-3, l'incompétence est relevée d'office par le juge saisi d'une demande en liquidation d'astreinte.
Si ce n'est lorsqu'elle émane d'une cour d'appel, la décision du juge peut faire l'objet d'un contredit formé dans les conditions prévues par le code de procédure civile>>.
Article R131-3 <<Aucune astreinte ne peut donner lieu à une mesure d'exécution forcée avant sa liquidation.
La décision qui ordonne une astreinte non encore liquidée permet de prendre une mesure conservatoire pour une somme provisoirement évaluée par le juge compétent pour la liquidation>>.
Article R131-4 <<La décision du juge est exécutoire de plein droit par provision>>.
✦ L'astreinte civile destinée à assurer l'exécution des décisions de justice est indépendante des dommages-intérêts et peut se cumuler avec les intérêts légaux d'une condamnation à payer une somme d'argent. (Cass. Soc. 29/05/90 - Bull. 90 V n° 244).
✦ L'astreinte est une mesure accessoire à la condamnation qu 'elle assortit.
Il s'ensuit que la réformation d'une décision assortie d'une astreinte entraîne de plein droit, pour perte de fondement juridique, l'anéantissement des décisions prises au titre de la liquidation de l'astreinte, fussent-elles passées en force de chose jugée, et ouvre dès lors droit, s'il y a lieu, à restitution. (Cass. 2ème Civ 28/09/00 - Bull. 00 - II - n° 134).

Attestation

ARTICLE 201 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoins.
ARTICLE 202 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.
Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.
Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.
L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.
ARTICLE 203 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le juge peut toujours procéder par voie d'enquête à l'audition de l'auteur d'une attestation.

Bonne foi

ARTICLE L1222-1 (ex art. L120-4) DU CODE DU TRAVAIL
Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.
ARTICLE L1222-2 (ex art. L121-6) DU CODE DU TRAVAIL
Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.
Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.
Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes

d'informations.

Bulletin de la date du prononcé

ARTICLE R1454-25 (ex art. R516-29) DU CODE DU TRAVAIL

A l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.

✦ Les dispositions de l'article R1454-25 (ex article R. 516-29) du code du travail ne sont pas prescrites à peine de nullité:

Les dispositions de l'article R. 516-29 du code du travail prévoyant, si la décision n'est pas rendue sur le champ, que la date de ce prononcé est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffe ne sont pas prescrites à peine de nullité. (Cass.Soc. 08/10/91 - Cah.Prud'homaux n˚3 - 1995 p.39).

Bulletin de paie

ARTICLE R3243-1 (ex art. R143-2) DU CODE DU TRAVAIL

- Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :

1º Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2º La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret nº 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 de ce décret ;

3º S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

4º Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5º La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6˚ La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 ;

7º Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8º La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

9º Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10º La date de paiement de cette somme ;

11º Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

ARTICLE R3243-2 (ex art. R143-2) DU CODE DU TRAVAIL

Pour l'application du 8˚ de l'article R. 3243-1, le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements. Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

ARTICLE R3243-3 (ex art. R143-2) DU CODE DU TRAVAIL

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute.

Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées à l'article R. 3243-2.

Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement peuvent mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

ARTICLE R3243-4 (ex art. R143-2) DU CODE DU TRAVAIL

- Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.

La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié.

ARTICLE R3243-5 (ex art. R143-2) DU CODE DU TRAVAIL

- Le bulletin de paie comporte en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

✦Le salaire est quérable et non portable : le salarié doit aller le chercher dans l'entreprise (à défaut de convention entre les parties, le salaire est quérable, Soc. 11.4.91 Bull. 91 V n˚ 186).

✦ Lorsqu'un conseil de prud'hommes a ordonné le paiement d'un salaire, celui-ci n'est plus quérable. Il doit être payé par le débiteur dès la notification de la décision.

Si en vertu de l'article 1244 du code civil, le juge peut accorder des délais pour une créance indemnitaire, il ne peut accorder aucun délai pour les créances salariales (Cass.Soc . 18.11.92 - Bull. 92 - V - n˚ 555).

✦ L'acceptation sans protestation d'un bulletin de paie ne vaut pas renonciation à réclamer un rappel de salaire (Soc. 27.10.93 Dt Soc. 93 n˚ 12 p. 964).

✦ Il résulte de l'article L.143.3 alinéa 2 du code du travail qu'à défaut d'avoir remis le bulletin de paie au salarié, l'employeur doit le lui faire parvenir par tout moyen (Cass.Soc. 19/5/98 Bull. 98 V n˚266 & Jurisp.Soc.Lamy n˚21 p.22).

✦ Le bulletin de salaire n'est soumis à aucune condition de forme. L'employeur peut remettre une photocopie du livre de paie comportant les mentions exigées par le code du travail (Soc. 24.11.93 n˚ 3708D).

✦ Aucune mention du bulletin de paie ne doit permettre d'établir une distinction entre les heures travaillées et les heures de délégation. Les rubriques "heures assimilées" ou "heures travaillées " qui permettent d'identifier les heures de délégation sont illicites (Soc. 3.2.93 n˚ 4462. Sem. Soc. Lamy n˚ 637).

✦ Il résulte de l'article R. 143-2 du Code du travail qu'il ne doit pas être fait mention de l'activité de représentation des salariés sur le bulletin de paie ; justifie dès lors sa décision d'ordonner la rectification des bulletins de paie la cour d'appel qui relève que les bulletins portent des mentions permettant d'identifier des heures de délégation. (Cass.Soc 18 février 2004. N˚ 01-46.565 à 01-46.571. - BICC 597 n˚667 & jurisdata 2004-022397).

Bureau de conciliation

ARTICLE L1423-13 DU CODE DU TRAVAIL EX ARTICLE ..L. 515-2 .

Le bureau de conciliation et la formation de référé se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.

ARTICLE R1423-41 DU CODE DU TRAVAIL EX ARTICLE R. 512-24

Le directeur de greffe tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres. Il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes. Il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience. Il met en forme les décisions.
Il est le dépositaire des dossiers des affaires, des minutes et des archives et en assure la conservation. Il délivre les expéditions et les copies.
L'établissement et la délivrance des reproductions de toute pièce conservée dans les services du conseil de prud'hommes ne peuvent être assurés que par lui.

ARTICLE R1423-43 (ex art. R. 512-27) DU CODE DU TRAVAIL

Selon les besoins du service, le directeur de greffe peut désigner sous sa responsabilité un ou plusieurs agents du greffe pour exercer une partie des fonctions qui lui sont attribuées aux articles R. 1423-37 à R. 1423-42.

ARTICLE R1454-7 - ex art.R. 515-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur. Le règlement particulier de chaque section établit un roulement entre tous les conseillers prud'hommes salariés et employeurs. La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ce règlement. Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort.
Exceptionnellement, et dans les cas prévus à l'article L. 1441-38, les deux membres du bureau peuvent être pris parmi les conseillers prud'hommes salariés ou parmi les conseillers prud'hommes employeurs si la section ne se trouve composée que d'un seul collège.

ARTICLE R1454-8 (ex art.R. 515-1) DU CODE DU TRAVAIL

Les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine , sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle.
Elles ne sont pas publiques.

ARTICLE R1454-10 (ex art.R 516-13 , R 516-14, R 516-15) DU CODE DU TRAVAIL

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

ARTICLE R1454-12 (ex art.R.516-16) DU CODE DU TRAVAIL Modifié par Décret n °2008-715 du 18 juillet 2008 - art. 3

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques.
Toutefois, la demande et la citation ne sont pas déclarées caduques si le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par **un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte**. Dans ce cas, le mandat précise qu'en cas d'absence du mandataire le bureau de conciliation pourra déclarer sa demande caduque.
La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître ou être représenté sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

ARTICLE R1454-13 (ex art.R.516-17) DU CODE DU TRAVAIL Modifié par Décret n °2008-715 du 18 juillet 2008 - art. 4

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de conciliation applique les dispositions de l'article R. 1454-17, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs prévus à l'article R. 1454-14.
Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, il peut être représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. A défaut, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.
Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance. Cette nouvelle convocation est faite soit par lettre recommandée avec avis de réception du greffe, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur.
Cet acte intervient, à peine de caducité de la demande constatée par le bureau de conciliation, dans les six mois de la décision de ce bureau. Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques.
La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

ARTICLE R1454-14 (ex art.R.516-18) DU CODE DU TRAVAIL

Le bureau de conciliation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne se présente pas, ordonner :
1° La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;
2° Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :
a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;
b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;
c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14;
e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;
3° Toutes mesures d'instruction, même d'office ;
4° Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

ARTICLE R1454-15 (ex art.R.516-18) DU CODE DU TRAVAIL

Le montant total des provisions allouées en application du 2° de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.
Le bureau de conciliation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées.
Lorsqu'il est fait application de l'article mentionné au premier alinéa, les séances du bureau de conciliation sont publiques.

ARTICLE R1454-16 (ex art.R.516-19) DU CODE DU TRAVAIL

Les décisions prises en application des articles R. 1454-14 et R. 1454-15 sont provisoires. Elles n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont exécutoires par provision le cas échéant au vu de la minute.
Elles ne sont pas susceptibles d'opposition. Elles ne peuvent être frappées d'appel ou de pourvoi en cassation qu'en même temps que le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise.

ARTICLE R1454-17 (ex art.R.516-20) DU CODE DU TRAVAIL

Le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire est en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction ne soient nécessaires.
Les parties peuvent être convoquées devant le bureau de jugement verbalement avec émargement au dossier. Dans ce cas, un bulletin mentionnant la date de l'audience leur est remis par le greffier.
Lorsque l'affaire est en état d'être immédiatement jugée et si

l'organisation des audiences le permet, le bureau de conciliation peut, avec l'accord de toutes les parties, les faire comparaître à une audience que le bureau de jugement tient sur le champ.
Lorsque le défendeur n'a pas comparu et que le recours à une mesure d'information ou d'instruction n'apparaît pas préalablement nécessaire, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement. Le demandeur peut être convoqué devant ce bureau verbalement avec émargement au dossier. Dans ce cas un bulletin mentionnant la date de l'audience est remis au demandeur par le greffier.

ARTICLE R1454-18 (ex art. R.516-20-1) DU CODE DU TRAVAIL

Le bureau de conciliation peut fixer le délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions.

✦ La rédaction d'un procès-verbal est nécessaire pour établir l'accord des parties (Cass. soc., 4/02/44 : S. 1944, 1, p. 41).
✦ Les simples mentions d'un registre tenu par le greffier n'ont pas la valeur d'un procès-verbal (Cass. soc., 24 févr. 1961 - Bull. civ. IV, n° 257).
✦Le bureau de conciliation peut ordonner la remise de documents en application de l'alinéa 4 de l'article R.516.18 du code du travail qui lui donne pouvoir d'ordonner toute mesure d'instruction même d'office (Cass.Soc. 7/6/95 Bull. 95 V n° 187).
✦L'article R.516.18 du code du travail qui permet au bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'ordonner le versement de provisions notamment sur les indemnités de préavis, n'est applicable qu'à des sommes dues par l'employeur au salarié. Commet un excès de pouvoir le conseil de prud'hommes qui étend l'application de ce texte à des sommes dues à l'employeur (Soc. 6.5.97 Bull. 97 V n°166).
✦La décision du bureau de conciliation qui a excédé ses pouvoirs en statuant sur une demande de renvoi formée par application de l'article 47 du code de procédure civile en dehors des prévisions de l'article R. 516-18 du code du travail est susceptible d'appel immédiat.(Cass.Soc 16/12/98 - Bull. 98 V n° 567).
✦Les décisions du bureau de conciliation sont susceptibles d'appel immédiat en cas d'excès de pouvoir quel que soit le montant de la demande. (Cass. Soc. 12/06/86 Cah.Prud'homaux n°8 de 1986 p.130).
✦Les décisions du bureau de conciliation ordonnant la remise de pièces que l'employeur est légalement tenu de délivrer sont toujours provisoires.
Le bureau de jugement statuant dans le cadre de la demande du salarié a pu confirmer la décision du bureau de conciliation, lui conférant ainsi un caractère définitif (Cass.Soc 06/07/76 - Cah.Prud'homaux n°2 de 1977 p.26).

Bureau de jugement

ARTICLE L1423-12 (ex art.L.515.2) DU CODE DU TRAVAIL

Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement.

ARTICLE L1423-13 (ex art.L.515.2) DU CODE DU TRAVAIL

- Le bureau de conciliation et la formation de référé se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.

ARTICLE R1423-35 (ex art.L.515.2) DU CODE DU TRAVAIL

- Le bureau de jugement est composé d'au moins deux employeurs et deux salariés.

ARTICLE R. 1454-24 DU CODE DU TRAVAIL

modifié par le Décret n 2009-289 du 13 mars 2009: "-En l'absence du président ou du vice-président appelé à présider la séance du bureau de jugement, la présidence peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'assemblée à laquelle appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 1423-3 à L. 1423-8 et R. 1423-13.
« A défaut de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans la même assemblée. S'il y a égalité dans la durée des fonctions, la présidence revient au conseiller le plus âgé. » ;

✦ Aucun texte du code du travail n'impose que le conseiller qui a présidé le bureau de conciliation préside également la formation de jugement du conseil de prud'hommes (Cass. Soc. 14/06/89 Bull. 89 V n° 446).
✦ N'a pas été composé conformément aux dispositions de l'article L. 515-2 du code du travail, le bureau de jugement qui, par suite de l'empêchement d'un conseiller salarié, a rendu un jugement en la personne du vice-président employeur en présence de deux conseillers employeurs et d'un seul conseiller salarié. (Cass. Soc. 17/01/80 - Cah.Prud'homaux n°5 de 1980 p.37).
✦ Viole l'article L. 515-2 du code du travail, en vertu duquel le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, ce nombre étant d'au moins deux employeurs et deux salariés, le conseil de prud'hommes qui statue alors qu'il était composé, selon les mentions du jugement, de deux conseillers employeurs et d'un conseiller salarié. (Cass. Soc. 28/02/96 - Bull. 96 V n° 78).
✦Dès lors qu'au mépris des dispositions de l'article L. 512-1 du code du travail relatives à la composition du conseil de prud'hommes, le jugement prud'homal a été rendu par quatre conseillers salariés, il apparaît ainsi qu'une règle fondamentale de l'organisation judiciaire a été transgressée par ceux-là mêmes qui étaient chargés de l'appliquer et cette irrégularité aussi grave, que la Cour d'Appel se doit de stigmatiser sévèrement, doit être sanctionné par la nullité. (Cour d'appel de Lyon Ch. Soc.08/06/84 Cah.Prud'homaux n°9 de 1984).
✦ En vertu de l'article 6,1°, de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial. Cette exigence devant s'apprécier objectivement, il en résulte que, lorsqu'un juge a statué en référé sur une demande tendant à l'attribution d'une provision en raison du caractère non sérieusement contestable d'une obligation, il ne peut ensuite statuer sur le fond du litige afférent à cette obligation (Cass.Ass.Plenière.06/11/98 Cah.Prud'homaux n°2 - 99 p.30).

Caducité

ARTICLE R1454-12 (ex art.R.516.16) DU CODE DU TRAVAIL

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques.
La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

ARTICLE 468 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

"Si, sans motif légitime, le demandeur ne comparaît pas, le défendeur peut requérir un JUGEMENT sur le fond qui sera CONTRADICTOIRE, sauf la faculté du juge de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure. Le juge peut aussi, même d'office, déclarer la citation caduque".

Certificat de travail

Le certificat de travail doit respecter les formes imposées par l'article L1234-19 (ex art. L.122-16) du code du travail : "A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire".

ARTICLE D1234-6 (EX ART. L.122-16) DU CODE DU TRAVAIL:

"Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.
(Décret n°2010-64 du 18 janvier 2010) 3° Le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, ainsi que la somme correspondant à ce solde ;
4° L'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18".
ARTICLE R1234-9 (ex art.R351-5) DU CODE DU TRAVAIL
L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage.
Article R1234-10 (ex art.R351-5) DU CODE DU TRAVAIL
- Un modèle d'attestation est établi par les organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage.
Article R1234-11 (ex art.R351-5) DU CODE DU TRAVAIL
Les entreprises de travail temporaire, pour leurs salariés titulaires d'un contrat de mission, et les associations intermédiaires, pour leurs salariés embauchés en contrat de travail à durée déterminée en vue d'être mis à disposition, peuvent ne remettre les attestations et justifications mentionnées à l'article R. 1234-9 que sur demande du salarié, à la condition que le contrat de travail mentionne le droit pour le salarié d'obtenir sans délai ces documents dès le jour d'expiration du contrat.
Article R1234-12 (ex art.R351-5) DU CODE DU TRAVAIL
Pour les entreprises de travail temporaire, les relevés mensuels des contrats de mission, prévus à l'article L. 1251-46, tiennent lieu d'attestation pour leurs salariés qui en sont titulaires, sous réserve de la production, par leur employeur, des informations complémentaires figurant dans le modèle d'attestation prévu à l'article R. 1234-10.

✦ L'employeur ne peut imposer au salarié des mentions sur le certificat de travail autres que celles prévues à l'article L.122-16 du code du travail (Soc.4.3.92 Bull. V n° 152).
✦ Selon l'article L.122-16 du code du travail, le certificat de travail doit contenir exclusivement la date d'entrée et de sortie du salarié et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois sont tenus. Ces mentions sont limitativement énumérées et n'y figure pas la précision du secteur d'activité de l'employeur (Cass. Soc. 03/02/99, n°96-44.960 D. - Sem. Soc. Lamy n°922 p.14).
✦ L'employeur condamné à remettre des documents au salarié doit en l'absence de précisions quant aux modalités d'exécution de cette décision, faire parvenir ces documents à l'intéressé (Cass.Soc. 17/1/95 Bull.95 V n°26).
✦ Dès le moment où elle est devenue irrévocable, la décision d'un conseil de prud'hommes condamnant l'employeur à remettre au salarié un certificat de travail a pour effet de rendre portable et non quérable ledit certificat. (Cass. soc., 12 nov. 2002, n° 01-40.047, n° 3212 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n° 116 du 28/01/03).

Chambre
ARTICLE R1423-8 (ex art.L512-3) DU CODE DU TRAVAIL
Plusieurs chambres peuvent être constituées au sein d'une section d'un conseil
de prud'hommes. Chaque chambre comprend au moins quatre conseillers employeurs et quatre
conseillers salariés.
Article R1423-9 (ex art.L512-3) DU CODE DU TRAVAIL
Lorsqu'une section comprend plusieurs chambres, l'une d'elles est compétente pour connaître des différends et litiges relatifs aux licenciements pour motif économique.
Article R1423-10 (ex art.L512-3) DU CODE DU TRAVAIL
La constitution des chambres est décidée par le premier président de la cour d'appel, sur proposition de l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.

Chambre du conseil
L'audience en chambre du conseil est une audience tenue hors de la présence du public.
ARTICLE 22 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Les débats sont publics, sauf les cas où la loi exige ou permet qu'ils aient lieu en chambre du conseil.
ARTICLE 433 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil.
Ce qui est prévu à cet égard en première instance doit être observé en cause d'appel, sauf s'il en est autrement disposé.
ARTICLE 434 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
En matière gracieuse, la demande est examinée en chambre du conseil.
ARTICLE 435 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le juge peut décider que les débats auront lieu ou se poursuivront en chambre du conseil s'il doit résulter de leur publicité une atteinte à l'intimité de la vie privée, ou si toutes les parties le demandent, ou s'il survient des désordres de nature à troubler la sérénité de la justice.

Comparution
ARTICLE R1453-1 (ex art.R.516-4) DU CODE DU TRAVAIL
Les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime.
Elles peuvent se faire assister".

✦ Le plaideur ne peut être dispensé de la comparution personnelle pour la seule raison qu'il est assisté ou représenté : **il doit justifier d'un motif légitime de non-comparution** (Cass. ass. plén., 31 oct. 1996, préc. n° 16).
✦ Exigence de comparution personnelle devant le conseil de prud'hommes statuant au fond ou en référé (Cass. soc., 20 nov. 2001 : TPS 2002, comm. 125)
✦ Exigence de comparution personnelle devant la cour d'appel (Cass. soc., 17/04/86 : Bull. civ. 1986, V, n° 154).
✦Le motif de non comparution doit être légitime (Cass. soc., 11 oct. 1972 : Bull. civ. 1972, V, n° 539),
✦ Le motif de non comparution doit être suffisamment pertinent pour excuser la non-comparution. C'est au juge du fond qu'il appartient de l'apprécier (Cass. soc., 17 déc. 1987 Caritey c/ Boyer. – Cass. soc., 12 nov. 1987 : Bull. civ. 1987, V, n° 638. – Cass. soc., 11 déc. 1991 : Cah. soc. barreau 1992, S.17 p. 27).
✦ En matière prud'homale, les parties, si elles peuvent se faire assister, sont tenues de comparaître en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime (Cass. Ass. Plenière 31/10/96 N° de pourvoi : 91-44770 - Bulletin 1996 A. P. N° 7 p. 13)

ARTICLE R1453-2 (ex art. R516-5) DU CODE DU TRAVAIL
Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :
1 ° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
2 ° Les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ;
3 °Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
4 °Les avocats.
L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.
Devant la cour d'appel, les parties peuvent aussi se faire assister ou représenter par un avoué".

✦ Il n'est pas nécessaire que la partie assistée ou représentée soit membre de la même organisation syndicale que le délégué, ou membre d'un syndicat, ni que le délégué appartienne à la même branche que la partie qu'il assiste ou représente. En outre, aucune limite territoriale n'est fixée par l'article R.516-5 du code du travail pour l'activité des délégués (Cass.Soc. 16.11.95 Bull. 95 V n° 301).
✦ Aucune disposition légale ou réglementaire ne subordonne la possibilité pour le délégué d'une organisation syndicale d'assister une partie, à la condition que ce délégué appartienne à la même branche d'activité. (Cass. Soc. 08/11/90 - Bull. 90 V n°535).
✦ N'a pas la qualité de membre de t'entreprise au sens de l'article R. 516-5 du code du travail, et n'est donc pas habilitée à assister ou à représenter l'employeur en matière prud'homale, la personne qui, sous le couvert de contrats de travail épisodiques, n'intervient que pour représenter l'entreprise en justice. (Cass. Soc. 12/04/95 - Bull. 95 V n° 135 & Cah. Prud'homaux n° 4 - 1996 p56).
✦ Etait conforme aux dispositions du code du travail la décision du bureau de conciliation ayant déclaré l'instance caduque en s'opposant à ce que le demandeur absent soit représenté par sa concubine. (Cass. Soc. 23 juin 1988 - Cah.Prud'homaux n°1 -1989 p.6).

Compétence matérielle

ARTICLE L1421-1 (ex art.L511-1) DU CODE DU TRAVAIL

Le conseil de prud'hommes est une juridiction élective et paritaire.
Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

ARTICLE L1411-1 (ex art.L511-1) DU CODE DU TRAVAIL

Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.
Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

ARTICLE L1411-6 (ex art.L511-1) DU CODE DU TRAVAIL

Lorsqu'un organisme se substitue habituellement aux obligations légales de l'employeur, il peut être mis en cause aux côtés de celui-ci en cas de litige entre l'employeur et les salariés qu'il emploie.

ARTICLE L1411-3 (ex art.L511-1) DU CODE DU TRAVAIL

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail.

ARTICLE L1411-4 (ex art.L511-1) DU CODE DU TRAVAIL

Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite.
Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

ARTICLE L1462-1 (ex art.L511-1) DU CODE DU TRAVAIL

Les jugements des conseils de prud'hommes sont susceptibles d'appel.
Toutefois, ils statuent en dernier ressort en dessous d'un taux fixé par décret.

ARTICLE L1411-2 (ex art.L511-1) DU CODE DU TRAVAIL

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.

ARTICLE L1411-5 (ex art.L 511-2) DU CODE DU TRAVAIL

Le conseil de prud'hommes donne son avis sur les questions que lui pose l'autorité administrative.

✦ Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour statuer sur l'existence d'un contrat de travail (Cass.Soc. 11/03/03 arrêt 747 FS-PB juris data n°2003-018193).
✦Un lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail (Soc. 23.04.97 Bull.97 V n°142 et Soc. 01.07.97 Bull.97 V n° 242).
✦ L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs (Cass. Soc. 17.04.91 Bull. 91 V N° 200). (Cass. Soc. 06.02.01 jurisdata 008220 Trav. et Protect. Soc. Ed. du Jurisclass. mai 2001 p13).
✦ L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Malgré la dénomination et la qualification données au contrat litigieux, l'accomplissement effectif du travail dans les conditions précitées prévues par ledit contrat et les conditions générales y annexées, plaçait le «locataire » dans un état de subordination à l'égard du «loueur» et qu'en conséquence sous l'apparence d'un contrat de location d'un véhicule taxi, était en fait dissimulée l'existence d'un contrat de travail (Cass.Soc.19/12/00 - Cah.Prud'homaux. n°9 de 2002 p.90).

Compétence territoriale

ARTICLE R1412-1 (ex art.R 517-1) DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent.
Ce conseil est :
1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;
2° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.
Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

ARTICLE R1412-4 (ex art.R 517-1) DU CODE DU TRAVAIL

Toute clause d'un contrat qui déroge directement ou indirectement aux dispositions de l'article R. 1412-1, relatives aux règles de compétence territoriale des conseils de prud'hommes, est réputée non écrite.

ARTICLE R1412-5 (ex art. R517-1-1) DU CODE DU TRAVAIL

Lorsqu'un salarié est temporairement détaché sur le territoire national par une entreprise établie dans un autre Etat membre de la Communauté européenne, les contestations relatives aux droits reconnus dans les matières énumérées à l'article L. 1262-4 peuvent être portées devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation est ou a été exécutée.
Lorsque la prestation est ou a été exécutée dans le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes, ces contestations sont portées devant l'une quelconque de ces juridictions.

✦ La compétence territoriale doit être déterminée d'après les modalités réelles d'exécution du travail », et ce, quels que soient les termes du contrat de travail (Cass. soc., 2 mars 1989 : Bull. civ. V, n° 177).
✦ Le conseil de prud'hommes territorialement compétent au sens de l'article R. 517-1, alinéa 1er , est celui du lieu de l'établissement où est effectué le travail (Cass. soc., 6 mars 1980 : Bull. civ. V, n° 233).
✦ La compétence territoriale de la juridiction saisie doit être déterminée d'après les modalités d'exécution du travail. S'agissant d'un salarié qui travaillait constamment soit en

déplacement soit chez lui, la cour d'appel a pu en déduire que l'intéressé exerçait son activité en dehors de tout établissement et que le conseil de prud'hommes compétent était celui de son domicile. (Cass. soc., 16 nov. 2004, n°02-41.6480 Sem. Soc. Lamy n°1192 p.15 & Jurisp.Soc.Lamy n° 159).

✦ Le salarié peut opter pour le conseil de prud'hommes du lieu où l'employeur est établi, qu'il s'agisse du siège social de l'entreprise ou de l'un de ses établissements secondaires, à condition que ce dernier soit dirigé par un représentant de l'entreprise ayant une délégation de pouvoirs et que le litige relève dudit établissement (: Cass. soc., 12 juin 2001, no 99-43.329, Bull. civ. V, no 218, p. 174).

✦ Qu'il travaille ou non dans un établissement, le salarié peut toujours saisir le conseil du lieu où l'employeur est établi (Cass. soc., 29 avr. 1980 : Bull. civ. V, n° 381. – Cass. soc., 22 mars 1982, Sté ETPM c/ Ricciardi).

✦ Cette faculté appartient au seul salarié demandeur (Cass. com., 19 avr. 1967 : Bull. civ. III, n° 155. – CA Rouen, 23 juin 1977 : Cah. prud'h. 1978, n° 4, p. 61).

✦ Le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le lieu de l'engagement effectif de l'intéressé (Cass. soc., 23 mai 1973 : D. 1973, inf. rap. p. 131. – Cass. soc., 20 mars 1974 : Bull. civ. V, n° 198).

✦ Le lieu de formation du contrat est celui d'où est partie la lettre contenant acceptation de l'offre d'engagement (Cass. soc., 5 juin 1962 : Bull. civ. IV, n° 537. – Cass. soc., 2 juill. 1969 : Bull. civ. V, n° 457).

✦ Lorsque le contrat est conclu par téléphone, le lieu de conclusion du contrat à retenir est celui du domicile du salarié qui a accepté l'offre d'emploi par téléphone (Cass. soc., 11 juill. 2002 : TPS 2002, comm. 361 ; Juris-Data n° 2002-015192).

✦Par lieu où l'employeur est établi, il faut entendre le siège social de la personne morale (Cass. soc., 2 mars 1972: Cah. prud'h. 1972, n° 7, p. 169) mais aussi, le lieu où il possède un établissement doté d'autonomie technique (Cass. soc., 18 oct. 1967 : Bull. civ. IV, n° 648. –

Compétence section (des)

ARTICLE L1423-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le conseil de prud'hommes est divisé en sections autonomes. Il comporte une formation commune de référé.

ARTICLE R1423-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le conseil de prud'hommes est divisé en cinq sections autonomes :

1° La section de l'encadrement ;
2° La section de l'industrie ;
3° La section du commerce et des services commerciaux ;
4° La section de l'agriculture ;
5° La section des activités diverses.

Chaque section comprend au moins trois conseillers prud'hommes employeurs et trois conseillers prud'hommes salariés.

ARTICLE R14123-6 DU CODE DU TRAVAIL

Les affaires sont réparties entre les sections du conseil de prud'hommes en application des articles R. 1423-3 et R. 1423-5, relatifs à l'appartenance des salariés aux sections.

ARTICLE R1423-2 DU CODE DU TRAVAIL

Lorsque le ressort d'un tribunal de grande instance comprend plusieurs conseils de prud'hommes, une section de l'agriculture unique est constituée pour l'ensemble du ressort de ce tribunal. Cette section est rattachée au conseil de prud'hommes dont le siège est celui de ce tribunal.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas suivants :(Aubenas, Fourmies, Cergy-Pontoise)

ARTICLE R1423-5 DU CODE DU TRAVAIL

L'activité principale de l'entreprise détermine l'appartenance des salariés à l'une des sections dans les conditions suivantes :

1° Les salariés mentionnés à l'article L. 1441-6 relèvent de la section de l'encadrement ;
2° Les ouvriers et employés de l'industrie relèvent de la section de l'industrie ;
3° Les ouvriers et employés du commerce et des services commerciaux relèvent de la section du commerce et des services commerciaux ;
4° Les ouvriers et employés des professions agricoles mentionnés aux 1° à 3°, 6° et 7° de l'article L. 722-20 du code rural relèvent de la section de l'agriculture ;
5° Relèvent de la section des activités diverses :
a) Les ouvriers et employés dont les employeurs n'exercent pas une activité industrielle, commerciale ou agricole;
b) Les employés de maison ;
c) Les concierges et gardiens d'immeubles à usage d'habitation.

L'article R1441-9 du code du travail (ex art. R.513-7) dispose: "L'activité principale des entreprises et établissements est présumée résulter du numéro de code APE attribué par l'institut national de la statistique et des études économiques.
La date d'appréciation de l'activité principale est celle mentionnée à l'article R. 1441-2.
Le tableau ci-dessous détermine les activités relevant des sections de l'industrie, du commerce, des activités diverses et de l'agriculture.

TABLEAU DETERMINANT LES ACTIVITES RELEVANT DES SECTIONS décret 2007-1548 du 30 octobre 2007 JO du 31/10/07

CODE NAF	SECTION PRUD'HOMALE	
	code	libellé
050C	03	Agriculture
151F	02	Commerce
602C, 660G, 701C	04	Activités diverses
725Z	01	Industrie
741J, 747Z, 748A, 748G, 748H	02	Commerce
748B	01	Industrie
851H	02	Commerce
921G, 924Z	01	Industrie
922F	02	Commerce
930K	04	Activités diverses
Autres codes: ne retenir que les deux premiers chiffres		
01xx, 02xx	03	Agriculture
05xx (sauf 050C)	01	Industrie
10xx à 15xx (sauf 151F)	01	Industrie
16xx à 36xx	01	Industrie
37xx	02	Commerce
40xx, 41xx, 45xx	01	Industrie
50xx à 52xx, 55xx, 60xx (sauf 602C)	02	Commerce
61xx à 66xx (sauf 660G)	02	Commerce
67xx, 70xx (sauf 701C)	02	Commerce
71xx	02	Commerce
72xx (sauf 725Z)	04	Activités diverses
73xx, 74xx (sauf 741J, 747Z, 748A, 748B, 748G, 748H)	04	Activités diverses
75xx, 80xx, 85xx (sauf 851 H)	04	Activités diverses
90xx	02	Commerce
91xx, 92xx (sauf 921G, 922F, 924Z)	04	Activités diverses
93xx (sauf 930K)	02	Commerce
95xx, 96xx, 97xx, 99xx	04	Activités diverses

Conciliation totale

ARTICLE R1454-10 (ex art.R516-14) du CODE DU TRAVAIL

Le bureau de conciliation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier. Un procès-verbal est établi.
En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Il précise, s'il y a lieu,

que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation.
A défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président.

Article R1454-11 (ex art.R516-41) du CODE DU TRAVAIL

En cas de conciliation, un extrait du procès-verbal, qui mentionne s'il y a lieu l'exécution immédiate totale ou partielle de l'accord intervenu, peut être délivré.
Il vaut titre exécutoire.

✦ Le procès-verbal constitue un contrat judiciaire dressé en la forme authentique. Il n'est pas susceptible de recours (Cass. soc., 15 déc. 1971 : Bull. civ. V, n° 737) .
✦ La rédaction d'un procès-verbal est nécessaire pour établir l'accord des parties (Cass. soc., 4/02/44 : S. 1944, 1, p. 41).
✦ Les simples mentions d'un registre tenu par le greffier n'ont pas la valeur d'un procès-verbal (Cass. soc., 24 févr. 1961 - Bull. civ. IV, n° 257).

Les parties peuvent se concilier à tout moment de l'instance:
• devant le bureau de conciliation
• devant le bureau de jugement
• devant la formation de référé
• devant les conseillers rapporteurs

Connexité

ARTICLE 100 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Si le même litige est pendant devant deux juridictions de même degré également compétentes pour en connaître, la juridiction saisie en second lieu doit se dessaisir au profit de l'autre si l'une des parties le demande. A défaut, elle peut le faire d'office.

ARTICLE 101 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

S'il existe entre des affaires portées devant deux juridictions distinctes un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire et juger ensemble, il peut être demandé à l'une de ces juridictions de se dessaisir et de renvoyer en l'état la connaissance de l'affaire à l'autre juridiction.

ARTICLE 102 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Lorsque les juridictions saisies ne sont pas de même degré, l'exception de litispendance ou de connexité ne peut être soulevée que devant la juridiction du degré inférieur.

ARTICLE 103 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

L'exception de connexité peut être proposée en tout état de cause, sauf à être écartée si elle a été soulevée tardivement dans une intention dilatoire.

ARTICLE 104 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Les recours contre les décisions rendues sur la litispendance ou la connexité par les juridictions du premier degré sont formés et jugés comme en matière d'exception d'incompétence.
En cas de recours multiples, la décision appartient à la cour d'appel la première saisie qui, si elle fait droit à l'exception, attribue l'affaire à celles des juridictions qui, selon les circonstances, paraît la mieux placée pour en connaître.

Congés payés

ARTICLE L3141-1 (ex art.L223-1)DU CODE DU TRAVAIL

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

ARTICLE L3141-2 (ex art.L223-1)DU CODE DU TRAVAIL

Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'Article L1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'Article L1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

ARTICLE L3141-3 (ex art.L223-2) DU CODE DU TRAVAIL

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.
La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

ARTICLE L3141-11 (ex art.L223-2) DU CODE DU TRAVAIL

Un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence mentionnée à l'Article L3141-3.
Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3122-9, relatif à la modulation du temps de travail, ou L. 3122-19, relatif à l'attribution de jours de repos dans le cadre de l'année.

ARTICLE L3141-12 (ex art.L223-2) DU CODE DU TRAVAIL

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.

ARTICLE L3141-6 (ex art.L223-2) DU CODE DU TRAVAIL

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

ARTICLE L3141-7 (ex art.L223-2) DU CODE DU TRAVAIL

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

ARTICLE L3141-8 (ex art.L223-3) DU CODE DU TRAVAIL

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Article L3164-9 (ex art.L223-3) DU CODE DU TRAVAIL

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

ARTICLE R3141-3 (ex art.R223-1) DU CODE DU TRAVAIL

Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.
Toutefois, dans les professions où en application de l'article L. 3141-30 l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril.

ARTICLE D3141-9 (ex art. R223-2) DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur qui adhère à une caisse de congés payés, par application de l'article L. 3141-30, délivre au salarié, en cas de rupture du contrat de travail, un certificat justificatif de ses droits à congé compte tenu de la durée de ses services.

Article D3141-10 (ex art. R223-3) DU CODE DU TRAVAIL

En vue de la détermination du droit au congé et, le cas échéant, du calcul de l'indemnité à verser aux ayants-droit, les caisses de congés payés font état, dans le décompte des services, de l'ancienneté des services accomplis chez les employeurs dont l'affiliation à une caisse de congé est obligatoire.

✦ Le salarié qui, pour un motif ne résultant pas du fait de l'employeur, n'a pas pris son congé avant l'expiration de la période des congés, ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés (Cass. Soc. 06/04/99 n°96-40.853 D. Sem. Soc. Lamy n°932 p.14).
✦ S'il n'est pas interdit aux parties de convenir d'un salaire forfaitaire incluant les congés payés, encore faut-il que cette convention soit expresse et que ses modalités n'aboutissent pas pour le salarié à un résultat moins favorable que la stricte application des dispositions légales (Soc. 2.4.97 Bull. 97 V n° 135).
✦ Conformément à l'article L. 223-14 du code du travail lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, ce dernier doit recevoir, pour la fraction du congé dont il na pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13 du code du travail. En l'espèce, la démission d'un salarié est intervenue au cours de la période de prise de congés acquis au titre de la période de référence du 1er juin 1990 au 31 mai 1991, d'où il résultait que le salarié était fondé à demander une indemnité compensatrice de congés payés. (Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-40.225 D - Sem.Soc.Lamy n°1026 p.13).
✦ Une entreprise est condamnée à verser à une salariée un rappel d'indemnités de congés payés pour ne pas avoir inclu dans le calcul des primes de sujétion pour travail le dimanche et les jours fériés. En effet, ces primes de sujétion sont destinées à compenser une servitude permanente de l'emploi et, comme tels, constituent un élément de la rémunération. (Cass. soc., 11 févr. 1998, n° 95-44.887, n° 740 D - Jurisp.Soc.Lamy n°12

p.24) .
✦ Aux termes de l'article L. 223-l5 du Code du travail, en cas de fermeture d'un établissement au-delà de la durée des congés légaux, les salariés ont droit, pour chacun des jours ouvrables excédentaires, à une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Il résulte de l'article L. 223-11, relatif à la « méthode du dixième », que cette indemnité entre dans l'assiette des rémunérations prises en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés. (Cass.Soc., 2 juill. 2002, n°00-46.011 P - Sem.Soc.Lamy n°1091 P15).
✦ Seule l'impossibilité de prendre les congés payés du fait de l'employeur peut donner lieu au versement de l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié. (Cass. soc., 27févr. 2002, n° 00-40.761, n0 813 F-P - Jurisp.Soc.Lamy n°100 - 25-04-02 p.26).
✦ Le salarié dont le contrat n'est pas rompu et qui, pour un motif ne résultant pas du fait de l'employeur, n'a pas pris son congé avant l'expiration de la période des congés ne peut prétendre à une Indemnité compensatrice de congés payés. Tel est le cas d'un salarié qui a décidé de bénéficier d'un congé parental d'éducation, lequel s'imposait à l'employeur, et qui n'a pu ainsi bénéficier des 17 jours de congés auxquels il avait droit au moment de son départ. L'intéressé ayant lui-même rendu impossible l'exercice de son droit à congé, payé, il ne pouvait prétendre, à son retour dans l'entreprise, à l'indemnité compensatrice correspondante. (Cass. soc., 28 janv. 2004, n° 01-46,314 P+B - Sem.Soc.Lamy n° 1156 P.15 & BICC 595 n°522).
✦ L'employeur ne peut imposer à ses salariés la prise anticipée de congés payés (Cass.Soc 19/06/96 n°93-46.549 - Cah.Jurisp.Lamy 2004 n°4893).
✦ Un salarié ne peut demander une indemnité de congés payés avant de les prendre (Cass. Soc. 10/02/98 Cah.Prud'homaux 98 n°7 p. 118).

Conseiller rapporteur

ARTICLE L1454-1 (ex art.L516-2) DU CODE DU TRAVAIL

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.
Les agents de contrôle mentionnés à l'Article L8271-7 communiquent aux conseillers rapporteurs, sur la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main d'oeuvre dont ils disposent".

ARTICLE R1454-1 (ex art. R.516.21) DU CODE DU TRAVAIL

Afin de mettre l'affaire en état d'être jugée, le bureau de conciliation ou le bureau de jugement peut, par une décision non susceptible de recours, désigner un ou deux
conseillers rapporteurs en vue de réunir sur cette affaire les éléments d'information nécessaires au conseil de prud'hommes pour statuer.
Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent également être désignés par la formation de référé, en vue de réunir les éléments d'information utiles à la décision de cette formation.
La décision qui désigne un ou deux conseillers rapporteurs fixe un délai pour l'exécution de leur mission."

ARTICLE R1454-2 (ex art.R.516-22) DU CODE DU TRAVAIL

Le conseiller rapporteur est un conseiller prud'homme. Il peut faire partie de la formation de jugement.
Lorsque deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, l'un est employeur, l'autre est salarié. Ils procèdent ensemble à leur mission".

ARTICLE R1454-3 (ex art.R.516-23) DU CODE DU TRAVAIL

Le conseiller rapporteur peut entendre les parties. Il peut les inviter à fournir les explications nécessaires à la solution du litige. Il peut les mettre en demeure de produire dans le délai qu'il détermine tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil de prud'hommes.
En cas de non production des documents et justifications mentionnés au premier alinéa, le rapporteur peut renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement. Ce bureau tire toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus.
Le conseiller rapporteur peut, pour la manifestation de la vérité, auditionner toute personne et procéder ou faire procéder à toutes mesures d'instruction".

ARTICLE R1454-5 (ex art.R.516-23) DU CODE DU TRAVAIL

Si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procès-verbal l'accord intervenu".

ARTICLE R1454-5 (ex art.R 516-24) DU CODE DU TRAVAIL

Si les parties se concilient, même partiellement, le conseiller rapporteur constate dans un procès-verbal l'accord intervenu".

ARTICLE R1454-6 - ex art. R 516-25 DU CODE DU TRAVAIL

Les décisions prises par le conseiller rapporteur sont provisoires et n'ont pas autorité de chose jugée au principal. Elles sont exécutoires. Elles ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise".

✦ Aucune obligation de déposer un rapport commun aux 2 conseillers. Si aux termes de l'article R1454-2 (ex art.R.516-22 alinéa 2) du Code du Travail deux conseillers rapporteurs sont désignés dans la même affaire, ils doivent procéder ensemble à leur mission, aucune disposition légale ou réglementaire ne leur impose de déposer un rapport unique (Cass. Soc. 11.12.90 Jamais/Sté Laboratoire Pfizer- Bull.90 V n°640).
✦ Le conseiller prud'homme désigné en qualité de rapporteur étant, contrairement à ce que soutenait à tort l'une des parties, habilité à faire partie de la formation de jugement après dépôt de son rapport, c'est à bon droit qu'une cour d'appel a, en application de l'article 430 du Nouveau code de procédure civile, déclaré qu'était irrecevable une contestation afférente à la régularité de la composition du bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui n'avait pas été présentée dès l'ouverture des débats, et refusé de prononcer la nullité du jugement.(Cass. Soc. 25/05/89 Bull. 89 V n° 402).

Contradiction ou contradictoire

ARTICLE 14 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée.

ARTICLE 15 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense .

ARTICLE 16 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction.
Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.
Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations.

✦ Il résulte de l'article R.516.0 du code du travail que les dispositions de l'article 135 du nouveau code de procédure civile, selon lesquelles le juge peut écarter des débats les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile, sont applicables devant les juridictions statuant en matière prud'homale (Cass.Soc. 7/6/95 Bull 95 V n°186).
✦ La communication par l'une des parties de pièces supplémentaires cinq jours avant la date de l'audience est faite en temps utile et permet à la partie adverse de présenter ses observations. Il n'y a donc pas lieu d'écarter ces pièces du débat. (Cass. soc., 10 févr. 2000, n° 98-44.259, n° 820 D - Jurisprudence Sociale Lamy n°56p25).
✦ Encourt la cassation le jugement prud'homal qui pour condamner l'employeur a considéré que le résultat d'une enquête effectuée en cours de délibéré auprès de l'inspection du travail confirmait les dires du salarié sans ordonner la rèouverture des débats pour permettre aux parties de débattre contradictoirement des résultats de cette enquête. (Cass. Soc. 07/01/87 Cah.Prud'homaux n°7 - 1987 p.116).

Convocation

ARTICLE 14 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée.

devant le bureau de conciliation

ARTICLE R1452-3 (ex art. R. 516-10) DU CODE DU TRAVAIL

Le greffe informe le demandeur des lieu, jour et heure de la

séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée :
1° Soit verbalement lors de la présentation de la demande ;
2° Soit par lettre simple.
Le greffe invite le demandeur à se munir de toutes les pièces utiles.
ARTICLE R1452-4 (ex art.R. 516-11) DU CODE DU TRAVAIL
Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec avis de réception. Il lui adresse le même jour une copie de cette convocation par lettre simple.
La convocation indique :
1° Les nom, profession et domicile du demandeur;
2° Les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ;
3° Les chefs de la demande ;
4° Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des éléments fournis par son adversaire.
Elle invite le défendeur à se munir de toutes les pièces utiles.
Cette convocation, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 1453-1, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18.
ARTICLE R1452-5 (ex art.R 516-12) DU CODE DU TRAVAIL
Sous réserve des dispositions du second alinéa de l'article R. 1452-1, la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation vaut citation en justice.

devant le bureau de jugement
ARTICLE R1454-19 (ex art.R. 516-26) DU CODE DU TRAVAIL
A moins qu'elles ne l'aient été verbalement avec émargement au dossier, les parties sont convoquées par le greffe devant le bureau de jugement par lettre recommandée avec avis de réception. Le greffe leur adresse le même jour une copie de la convocation par lettre simple.
La convocation indique :
1° Les nom, profession et domicile des parties ;
2° Les lieu, jour et heure de l'audience ;
3° Les points qui demeurent en litige.
ARTICLE R1454-20 (ex art.R. 516-26) DU CODE DU TRAVAIL
Lorsque le défendeur ne comparaît pas le jour du jugement, il est statué sur le fond. Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est convoqué à une prochaine audience du bureau de jugement par lettre recommandée.
Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de jugement décide qu'il sera convoqué à une prochaine audience, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par acte d'huissier à la diligence du demandeur.

devant la formation de référé:
L'article R1455-9 du code du travail (ex art.R.516-32) renvoie aux dispositions des articles R. 1452-1& suiv. du code du travail
ARTICLE R1452-3 (ex art.R.516-10) DU CODE DU TRAVAIL
Le greffe informe le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée :
1° Soit verbalement lors de la présentation de la demande ;
2° Soit par lettre simple.
Le greffe invite le demandeur à se munir de toutes les pièces utiles.
ARTICLE R1452-4 (ex art.R.516-11) DU CODE DU TRAVAIL
Le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec avis de réception. Il lui adresse le même jour une copie de cette convocation par lettre simple.
La convocation indique :
1° Les nom, profession et domicile du demandeur;
2° Les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée ;
3° Les chefs de la demande ;
4° Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront même en son absence, être prises contre lui par le bureau de conciliation au vu des éléments fournis par son adversaire.
Elle invite le défendeur à se munir de toutes les pièces utiles.
Cette convocation, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 1453-1, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18."

Débats (publicité des débats)
ARTICLE 433 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
"Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil".

✦**La publicité des débats judiciaires est un principe fondamental du droit qui garantit une bonne justice**.
Le Conseil d'Etat, dans un arrêt de principe, déclare que la publicité des débats est « un principe général du droit » ; il n'appartient, dès lors, qu'au législateur d'en déterminer, d'en étendre ou d'en restreindre les limites (CE, 4 oct. 1974, no 88.930, JCP éd. G 1975, II, n° 17967).

✦**Selon l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales**:
« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue et le jugement rendu publiquement, mais l'accès de la salle peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou de la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice ».

✦ La règle de la publicité des débats ne souffre d'exception que dans les cas prévus par la loi. ((Cass. 1ère Chambre civile 15 juillet 1975 N° de pourvoi : 74-11146).
✦ Après la clôture des débats, la partie est forclose à invoquer l'irrégularité du déroulement des débats (CPC, art. 446, al.2 Cass. 1ère civ. 22 mai 2002, Gaz. Pal. 19-20 juill. 2002).

✦ **Devant le bureau de conciliation**, les débats ne sont pas publics SAUF lorsque les conseillers doivent prendre une décision juridictionnelle en application des articles R1545-14 et R1454-15 (ex art.R516-18) du code du travail (auquel cas la publicité est assurée par l'ouverture de la porte du bureau de conciliation).

Débats (discipline des débats)
Le président dirige les débats. Il fixe l'ordre d'examen des affaires (le rôle est établi en tenant compte de la chronologie des dossiers mais le président peut y apporter des modifications si des justiciables demandent à passer en priorité. Leur motif est souverainement apprécié par le président).

✦ Le président de la formation de jugement tient des articles 438 à 441 du Code de procédure civile le pouvoir discrétionnaire d'autoriser ou non une partie représentée dans la procédure à présenter elle-même ses observations orales à l'audience. (Cass. 2ème CIV. - 24 juin 2004. N° 02-16.461. - BICC 607 N° 1611).

Débats (clôture des débats)
ARTICLE 440 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le président dirige les débats. Il donne la parole au rapporteur dans le cas où un rapport doit être fait.
Le demandeur, puis le défendeur, sont ensuite invités à exposer leurs prétentions.
Lorsque la juridiction s'estime éclairée, le président fait cesser les plaidoiries ou les observations présentées par les parties pour leur défense.
ARTICLE. 441 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Même dans les cas où la représentation est obligatoire les parties, assistées de leur représentant, peuvent présenter elles-mêmes des observations orales.
La juridiction a la faculté de leur retirer la parole si la passion ou l'inexpérience les empêche de discuter leur cause avec la décence convenable ou la clarté nécessaire.
ARTICLE.. 444 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le président peut ordonner la réouverture des débats. Il doit le faire chaque fois que les parties n'ont pas été à même de s'expliquer contradictoirement sur les éclaircissements de droit

ou de fait qui leur avaient été demandés.
En cas de changement survenu dans la composition de la juridiction, il y a lieu de reprendre les débats.
ARTICLE 445 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Après la clôture des débats, les parties ne peuvent déposer aucune note à l'appui de leurs observations, si ce n'est en vue de répondre aux arguments développés par le ministère public, ou à la demande du président dans les cas prévus aux articles 442 et 444.

Délibéré

ARTICLE 447 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Il appartient aux juges devant lesquels l'affaire a été débattue d'en délibérer. Ils doivent être en nombre au moins égal à celui que prescrivent les règles relatives à l'organisation judiciaire.
ARTICLE 448 DU NOUVEAU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Les délibérations des juges sont secrètes.
ARTICLE 449 DU NOUVEAU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
La décision est rendue à la majorité des voix.

✦ Si le jugement n'est pas rendu sur le champ, le Président indique que l'affaire est mise en délibéré et indique la date du prononcé en précisant si le prononcé sera fait en audience publique ou par mise à disposition au greffe.

ARTICLE R1454-25 (ex art.R 516-29) DU CODE DU TRAVAIL
A l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.
ARTICLE 450 DU NOUVEAU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Si le jugement ne peut être prononcé sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.
Il peut toutefois aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764."

A compter du 1er mars 2006 : l'article 450 est complété par " S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tout moyen. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue (décret n° 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 43).

Demande

DEMANDE AU FOND:
✦ Aux termes de l'alinéa 1 de l'article R.1452-1 (Ex article R516-8) du code du travail, le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation".
✦ Aux termes de l'article R.1452-2 "La demande est formée au greffe du conseil de prud'hommes. Elle peut être adressée par lettre recommandée.
Outre les mentions prescrites par l'article 58 du code de procédure civile, la demande mentionne chacun des chefs de demande.
Le greffe délivre ou envoie immédiatement un récépissé au demandeur. Ce récépissé, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 1453-1, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18 (ex art. R516-9).

DEMANDE EN REFERE:
✦ Aux termes de l'article R1455-9 du code du travail, la demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1.
Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, une copie de l'assignation est remise au greffe, au plus tard la veille de l'audience.
Lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1, les dispositions des articles R. 1452-2 à R. 1452-4 sont applicables.

ARTICLE R1452-6 (ex art. R516-1) DU CODE DU TRAVAIL
Toutes les demandes liées contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance.
Cette règle n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.
ARTICLE R1452-7 (ex art.R516-2) DU CODE DU TRAVAIL
Les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel. L'absence de tentative de conciliation ne peut être opposée.
Même si elles sont formées en cause d'appel, les juridictions statuant en matière prud'homale connaissent les demandes reconventionnelles ou en compensation qui entrent dans leur compétence.
ARTICLE R1452-1 (ex art.R516-8) DU CODE DU TRAVAIL
Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation.
La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription.
ARTICLE R1452-2 (ex art.R516-9) DU CODE DU TRAVAIL
La demande est formée au greffe du conseil de prud'hommes. Elle peut être adressée par lettre recommandée.
Outre les mentions prescrites par l'article 58 du code de procédure civile, la demande mentionne chacun des chefs de demande.
Le greffe délivre ou envoie immédiatement un récépissé au demandeur. Ce récépissé, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 1453-1, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18.
ARTICLE 53 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
La demande initiale est celle par laquelle un plaideur prend l'initiative d'un procès en soumettant au juge ses prétentions.
Elle introduit l'instance.
ARTICLE 58 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
La requête ou la déclaration est l'acte par lequel le demandeur saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé.
Elle contient à peine de nullité :
1° Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ;
Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;
2° L'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;
3° L'objet de la demande.
Elle est datée et signée.

✦ Le conseil de prud'hommes ne peut pas allouer plus que ce qui est demandé
Viole l'article 4 du code de procédure civile le conseil de prud'hommes qui alloue à un salarié des sommes de 10.000 F pour non conformité du certificat de travail et 10.000 F. à titre de dommages-intérêts pour non rectification du certificat de travail, alors qu'il n'était saisi que d'une demande de 1.000 F au titre de l'irrégularité du certificat de travail et qu'il n'appartient pas au juge d'allouer des dommages-intérêts d'office (Cass. Soc. 27.03.96 Bull.96 V n° 122).
✦ Encourt la cassation le jugement de Conseil de Prud'hommes ayant alloué au demandeur une somme au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile alors que l'intéressé ne s'était borné qu'à réclamer une indemnité de congés payés. (Cass.Soc. 26/02/92 - Cah.Prud'homaux. n°5 - 1992 - p.76).
✦ Le juge prud'homal doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé.
La formation de référé saisie de la demande de caducité de la part du défendeur ne pouvait écarter celle-ci et prononcer la radiation, dès lors que les conditions en étaient réunies, à savoir que le demandeur qui avait introduit l'instance de référé, n'avait pas daigné comparaître. (Ch.soc.Cour d'appel de Caen 09/05/89 - Cah.Prud'homaux n°10 - 1989 p.165).
✦ Une demande non chiffrée n'est pas de ce seul chef irrecevable, il appartient au conseil de prud'hommes d'inviter le demandeur, qui a sollicité le paiement d'une somme globale, à évaluer chaque poste de sa demande (Cass. Soc. 7.10.97 Bull.97 V n° 302).

✦ Le juge saisi d'une demande en paiement d'heures supplémentaires ne peut y substituer une condamnation à des dommages-intérêts. (Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 02-42.552 Légifrance & Sem. Soc. Lamy n°1205).

Départage

ARTICLE L1454-2 (ex art. L.515-3) DU CODE DU TRAVAIL

En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de conciliation, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal d'instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois.
Le premier président de la cour d'appel désigne chaque année les juges chargés de ces fonctions, que le ressort du conseil comprenne un ou plusieurs tribunaux d'instance".

ARTICLE L1454-3 (ex art. L.515-3) DU CODE DU TRAVAIL

Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il est remplacé dans les limites et selon les modalités déterminées par décret."

ARTICLE L1454-4 (ex art. L.515-3) DU CODE DU TRAVAIL

Si, lors de l'audience de départage, le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge départiteur statue dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

ARTICLE R1454-31 (ex art. L.515-3) DU CODE DU TRAVAIL

Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents.
Lorsqu'à l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier.

ARTICLE R1454-29 (ex art.R.516.40) DU CODE DU TRAVAIL

En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de conciliation ou du bureau de jugement. Cette audience, présidée par le juge départiteur, est tenue dans le mois du renvoi.
En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi".

ARTICLE R1454-30 (ex art.R.516.40) DU CODE DU TRAVAIL

Lorsqu'un conseiller prud'homme ne peut siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller prud'homme de la même assemblée et appartenant, selon le cas, à sa section, à sa chambre ou à la formation de référé.
Lorsqu'il ne pourvoit pas lui-même à son remplacement, le président ou le vice-président relevant de sa section ou de sa chambre et de son assemblée pourvoit à ce remplacement dans les mêmes conditions.
Le conseiller prud'homme, le président ou le vice-président informe immédiatement le greffe de ce remplacement.
Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller prud'homme de chaque assemblée".

ARTICLE R1454-31 (ex art.R.516.40) DU CODE DU TRAVAIL

Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents.
Lorsqu'à l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier".

ARTICLE R1454-32 (ex art. R 516-44) DU CODE DU TRAVAIL

Lorsqu'un renouvellement général des conseils de prud'hommes rend impossible le renvoi d'une affaire ayant fait l'objet d'un partage de voix antérieur à ce renouvellement, cette affaire est reprise, suivant le cas, devant le bureau de conciliation, le bureau de jugement ou la formation de référé.
Ces bureaux et formation reprennent l'affaire dans leur composition nouvelle sous la présidence du juge départiteur.

✦ L'inobservation de ce délai n'est pas sanctionnée par la nullité de la décision intervenue sous la présidence du juge départiteur (Cass. soc., 6 oct. 1977 : Bull. civ. V, n° 519).
✦ Doit être déclaré nul le jugement rendu en audience de départage qui mentionne la seule présence du juge départiteur et des assesseurs salariés, sans indiquer que le juge départiteur ait statué seul à l'issue des débats après avoir recueilli l'avis des conseillers présents. (2ème Ch. Soc. Cour d'appel d'Amiens 18/01/90 - Cah.Prud'homaux. n°3 - 1991 P. 35).

Dispositif

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. Le jugement doit être motivé.
Il énonce la décision sous forme de dispositif.

Essai (période)

ARTICLE L1242-10 (ex art.L122-3-2) DU CODE DU TRAVAIL

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.
Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.
Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

ARTICLE L1231-1 (ex art.L122-4) DU CODE DU TRAVAIL

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.
Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

✦ Une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié (Soc. 19.2.97 Bull. 97 V n° 69).
✦ La période d'essai est de plein droit applicable sans qu'il soit nécessaire d'en prévoir l'existence par une disposition contractuelle si la convention collective la prévoit et que ladite convention a été portée à la connaissance du salarié lors de son embauche (Soc. 23.4.97 Bull. 97 V n° 143).
✦ Une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée expressément, à défaut de convention collective la rendant de plein droit applicable, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié. Doit donc être qualifiée de licenciement sans motif la prétendue rupture de la période d'essai dès lors qu'il apparaît que, contrairement à ce que prévoyait la convention collective, la lettre d'embauche ne prévoyait aucune période d'essai. (Cass. soc., 28 juin 2005, n°03-44.347D Semaine Soc. Lamy n°1223).

Exécution provisoire

C'est le fait pour une décision de justice d'être immédiatement applicable afin de permettre son exécution, sans attendre la fin des délais de recours ou malgré l'exercice d'un recours.

Exécution provisoire de plein droit:

a) En vertu de l'article 514 du code de procédure civile qui précise :
"Sont notamment exécutoires de droit à titre provisoire les ordonnances de référé et les décisions qui prescrivent des mesures provisoires pour le cours de l'instance ainsi que celles qui ordonnent des mesures conservatoires."
b) En vertu de l'article R1454-28 du code du travail (ex art.R.516-37) qui dispose: "Sont de droit exécutoires à titre provisoire :
1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer;
3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

c) en vertu de l'article R1245-1 du code du travail (ex art L122-3-13) qui dispose: "Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article
L. 1245-2, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire".

Exécution provisoire ordonnée

ARTICLE 515 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.
Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.
La circulaire du 8 février 2006 précise que l'exclusion des dépens du champ de l'exécution provisoire ne se justifiait pas et que l'exécution provisoire peut désormais porter sur la totalité de la décision ainsi que le prévoit l'article 515 du code de procédure civile.

ARTICLE 516 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

L'exécution provisoire ne peut être ordonnée que par la décision qu'elle est destinée à rendre exécutoire.

Faute grave

Article L1234-1 DU CODE DU TRAVAIL

Lorsque le licenciement n'est pas motivé **par une faute grave**, le salarié a droit:
1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession;
2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois;
3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.
Toutefois, les dispositions des 2° et 30 ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.
✦ La faute grave est la faute commise par l'employeur ou le salarié et qui justifie la rupture immédiate du contrat sans préavis ni indemnités.
La charge de la preuve incombe à celui qui invoque la faute grave pour rompre le contrat.
Seule la faute grave (ou la force majeure) permet de rompre de manière anticipée un contrat à durée déterminée.
Le caractère de gravité de la faute est apprécié de façon souveraine par les juges du fond et au cas par cas.
✦ Selon une jurisprudence constante, la faute grave est définie comme la faute qui « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis » (Cass. soc., 26 févr. 1991, no 88-44.908, Bull. civ. V, no 97).
✦ La faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même limitée du préavis; que le seul fait que l employeur, tout en notifiant une rupture avec effet immédiat, ait décidé de verser au salarié une somme équivalente à l indemnité compensatrice de préavis ne peut le priver du droit de l invoquer (Cass. soc 02/02/05 n°02-45.748 - Jurisp.Soc.Lamy n°163 p.8).

Fin de non recevoir

ARTICLE 122 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.

Force majeure

✦Seul un événement présentant un caractère imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution est constitutif d'un cas de force majeure. (1ère Civ. - 30 octobre 2008. N° 07-17.134 BICC 697 n°277).

✦La maladie de l'employeur suivie d'une hospitalisation ne constitue pas un cas de force majeure mais s'analyse en une cause réelle et sérieuse de licenciement ouvrant droit pour le salarié aux seules indemnités des articles L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail. (C.A. Agen (Ch .soc.), 14 janvier 2003 - R.G. n° 01/01635 BICC 590 N° 88).

Formation de référé

ARTICLE R1455-1 (ex art R515-4) DU CODE DU TRAVAIL

Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé commune à l'ensemble des sections de ce conseil. Cette formation est composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur.

ARTICLE R1455-2 (ex art R515-4) DU CODE DU TRAVAIL

L'Assemblée générale du conseil de prud'hommes désigne chaque année, selon les dispositions des articles L. 1423-3, L. 1423-5, R. 1423-11 et R. 1423-12, les conseillers prud'hommes employeurs et les conseillers prud'hommes salariés appelés à tenir les audiences de référé.
Le nombre des conseillers ainsi désignés doit être suffisant pour assurer, selon un roulement établi par le règlement intérieur du conseil de prud'hommes, le service des audiences de référé.
En cas de création d'un conseil de prud'hommes, les désignations mentionnées au premier alinéa interviennent dans un délai de trois mois à compter de l'installation du conseil. Jusqu'à ces désignations, la formation de référé du conseil de prud'hommes est composée du président et du vice-président ainsi que du conseiller que ceux-ci désignent au sein de leur collège respectif.

ARTICLE R1455-5 (ex art.R516-30) DU CODE DU TRAVAIL

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

ARTICLE R1455-6 (ex art.R516-31) DU CODE DU TRAVAIL

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

ARTICLE R1455-7 (ex art.R516-31) DU CODE DU TRAVAIL

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

ARTICLE R1455-9 (ex art. R516-32) DU CODE DU TRAVAIL

La demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1.
Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, une copie de l'assignation est remise au greffe, au plus tard la veille de l'audience.
Lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1, les dispositions des articles R. 1452-2 à R. 1452-4 sont applicables.

ARTICLE R1455-4 (ex art. R516-32) DU CODE DU TRAVAIL

Le règlement intérieur du conseil de prud'hommes fixe les jour et heure habituels des audiences de référé. Une audience est prévue au moins une fois par semaine.
Lorsque les circonstances l'exigent, le président du conseil de prud'hommes, après avis du vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine.

ARTICLE R1455-10 (ex art.R516-33) DU CODE DU TRAVAIL

Les articles 484, 486 et 488 à 492 du code de procédure civile sont applicables au référé prud'homal.

ARTICLE R1455-8 (ex art.R516-33) DU CODE DU TRAVAIL

S'il lui apparaît que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs, et lorsque cette demande présente une particulière urgence, la formation de référé peut, dans les conditions suivantes, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :
1° L'accord de toutes les parties est nécessaire ;
2° La formation de référé doit avoir procédé à une tentative de conciliation en audience non publique et selon les règles fixées par l'article R. 1454-10.
La notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionnant la date de l'audience du bureau de jugement vaut citation en justice.

Jonction

ARTICLE 367 DU NOUVEAU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble.

Il peut également ordonner la disjonction d'une instance en plusieurs.

ARTICLE 368 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Les décisions de jonction ou disjonction d'instances sont des mesures d'administration judiciaire.

Jugement

ARTICLE 454 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Le jugement est rendu au nom du peuple français.
Il contient l'indication :
- de la juridiction dont il émane ;
- du nom des juges qui en ont délibéré ;
- de sa date ;
- du nom du représentant du ministère public s'il a assisté aux débats ;
- du nom du secrétaire ;
- des nom, prénoms ou dénomination des parties ainsi que de leur domicile ou siège social ;
- le cas échéant, du nom des avocats ou de toute personne ayant représenté ou assisté les parties ;
- en matière gracieuse, du nom des personnes auxquelles il doit être notifié.

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. Le jugement doit être motivé.

Il énonce la décision sous forme de dispositif.

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.

✦A peine de nullité, tout jugement doit être motivé en langue française; partant, doit être cassé l'arrêt qui pour faire droit à l'application d'une clause attributive de compétence figurant dans un contrat, reproduit le texte de cette clause écrit dans une langue étrangère sans préciser la signification retenue par la cour d'appel. (Cass. 2ème Civ. 11/01/89 - Bull. 89 - II n°11).

✦ Aucun texte ne fait obligation à un tribunal d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties dont les prétentions respectives des parties ont été énoncées dans le jugement (Cass.Soc. 18/3/92 Bull. 92 V N° 198).

✦ N'a pas méconnu les exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, tel que modifié par le décret du 28 décembre 1998, la cour d'appel qui a visé les conclusions des parties, indiqué leurs dates et y a répondu (Cass. 2ème Civ 03/10/02 - Bull.02 - II- n°204).

✦ Encourt la cassation le jugement qui pour condamner un employeur défaillant en audience de jugement s'est borné au seul visa des documents produits par le demandeur sans en faire une analyse. (Cass. Soc. 15/01/87 Cah.Prud'homaux 1987 n°8 p.130).

✦Viole l'article 455 du code de procédure civile le Tribunal qui fonde sa décision sur la seule allégation du demandeur et sur des pièces qu'il n'analyse pas.(Cass.Soc 01/02/96 - Bull. 96 - V - n°38).

La simple référence à une cause déjà jugée ne constitue pas l'énoncé de motifs propres à justifier la décision. (Cass.Soc.21/11/84 - Cah.Prud'homaux. n°9 - 1985 p.169).

✦ La référence à une décision rendue dans un litige différent de celui qui est soumis à une juridiction ne saurait servir de fondement à la décision de cette dernière qui doit se déterminer d'après les circonstances particulières de la cause. Encourt la cassation le jugement prud'homal qui n'a pas donné de base légale à sa décision en se bornant pour condamner la société défenderesse, à se référer à un arrêt de la Cour de Cassation de 1979. (Cass.Soc.16/12/97 - Cah.Prud'homaux. n°8 - 1998 p.134).

✦ Le Juge est tenu de trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables.
Pour n 'allouer au salarié que la moitié des sommes qu'il réclamait à titre de salaires et au titre des congés payés, de panier et de déplacement, le Conseil de Prud'hommes a énoncé que le paiement d'une somme équivalente à 50 % de celle qui était demandée remédierait à ce litige. (Cass.Soc. 22/05/95 - Cah.Prud'homaux. n°6 - 1995 p.93).

✦ Le jugement doit comporter deux signatures : celle du greffier et celle du président. Si la minute ne contient que la signature du greffier, le jugement est nul (CA Besançon, ch. com., 20 oct. 1995 : Juris-Data n° 051345).

✦ La signature est indispensable, et elle ne saurait être remplacée par la mention dactylographiée « signé », suivie d'un nom (Cass. 2ème civ., 6 juill. 1977 : JCP1977GIV, p. 232).

✦ Seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. L'arrêt, qui n'est pas signé par le greffier ayant assisté au prononcé, est nul (pourvoi n°A96-16.944 c/CA Nancy, 24mai 1996). Cass. 2eciv., 7janv. 1999 ; Mutuelle des architectes français (MAF) c/SCP Millot Logier Fontaine eta. : Juris-Data n°000012.

✦ L'arrêt qui n 'est pas signé par le greffier ayant assisté à son prononcé est nul (Cass. 3ème Civ 09/12/98 - Bull. 98 - III - n°241).

Licenciement

ARTICLE L1234-1 (ex art. L122-6) DU CODE DU TRAVAIL

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :
1º S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;
2º S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;
3º S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.
Toutefois, les dispositions des 2º et 3º ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

ARTICLE L1234-9 (ex art.L122-9) DU CODE DU TRAVAIL

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.
Le taux de cette indemnité est différent suivant que le motif du licenciement est économique ou personnel.
Les modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

ARTICLE L1232-2 (ex art.L122-14) DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.
La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.
L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

ARTICLE L1233-11 (ex art.L122-14) DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, convoque, avant toute décision, le ou les intéressés à un entretien préalable.
La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.
L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

ARTICLE L1232-3 (ex art.L122-14) DU CODE DU TRAVAIL

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

ARTICLE L1233-12 (ex art.L122-14) DU CODE DU TRAVAIL

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs

de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.
ARTICLE L1232-4 (ex art.L122-14) DU CODE DU TRAVAIL
Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.
La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.
ARTICLE L1232-7 (ex art.L122-14) DU CODE DU TRAVAIL
Le conseiller du salarié est chargé d'assister le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel.
Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national, dans des conditions déterminées par décret.
La liste des conseillers comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité.
ARTICLE L1234-3 (ex art.L122-14-1) DU CODE DU TRAVAIL
La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis.
ARTICLE L1232-6 (ex art.L122-14-1) DU CODE DU TRAVAIL
Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.
Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.
Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.
Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.
ARTICLE L1233-15 (ex art.L122-14-1) DU CODE DU TRAVAIL
Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.
Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.
Ce délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné au 2° de l'Article L1441 3.
ARTICLE L1233-39 (ex art.L122-14-1) DU CODE DU TRAVAIL
L'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.
La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.
Ce délai ne peut être inférieur à :
1° Trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
2° Quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
3° Soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.
Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.
ARTICLE L1233-59 (ex art.L122-14-1) DU CODE DU TRAVAIL
Les délais prévus à l'Article L1233 15 pour l'envoi des lettres de licenciement prononcé pour un motif économique ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.
Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.
ARTICLE L1232-6 (ex art. L122-14-2) DU CODE DU TRAVAIL
Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.
Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.
Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.
Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.
ARTICLE L1233-16 (ex art. L122-14-2) DU CODE DU TRAVAIL
La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.
Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'Article L1233 45 et ses conditions de mise en oeuvre.
ARTICLE L1233-17 (ex art. L122-14-2) DU CODE DU TRAVAIL
Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.
ARTICLE L1233-42 (ex art. L122-14-2) DU CODE DU TRAVAIL
La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.
Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'Article L1233 45 et ses conditions de mise en oeuvre.
ARTICLE L1233-43 (ex art. L122-14-2) DU CODE DU TRAVAIL
Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.
ARTICLE L1232-1 (ex art.L122-14-3) DU CODE DU TRAVAIL
Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.
ARTICLE L1233-2 (ex art.L122-14-3) DU CODE DU TRAVAIL
Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.
ARTICLE L1235-1 (ex art.L122-14-3) DU CODE DU TRAVAIL
En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.
ARTICLE L1235-9 (ex art.L122-14-3) DU CODE DU TRAVAIL
En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur communique au juge tous les éléments fournis aux représentants du personnel en application du chapitre III ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments fournis à l'autorité administrative en application de ce même chapitre.
Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Médaille

ARTICLE D1442-25 (ex art.R. 512-12) DU CODE DU TRAVAIL
Les membres du conseil de prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions.
Cette médaille est en bronze doré pour le président du conseil de prud'hommes et, à l'audience, pour le président du bureau de jugement. Elle est en bronze argenté pour les autres conseillers.
D'un module de 65 mm, elle porte à l'avers la mention République française et une tête symbolisant la République, placée de profil, tournée à droite.
La médaille est suspendue à un ruban d'une largeur de 75 mm au moyen d'une attache d'une largeur de 75 mm portant un rameau d'olivier. Ce ruban est divisé dans le sens vertical en deux parties égales, rouge et bleue.

✦ Lettre du 2 mars 1983 du ministère de la Justice adressée au vice-président du Conseil de Prud'hommes de Toulouse relative au port de la médaille.

Faisant suite aux correspondances échangées au sujet des difficultés que soulève au Conseil de Prud'hommes de Toulouse le port par les conseillers prud'hommes de la médaille d'audience, j'ai l'honneur de vous faire connaître que le Conseil d'Etat a été appelé à donner son avis sur la portée des dispositions de l'article R. 512-12 - (D1442-25) du Code du travail.
La question posée était celle de savoir si, en vertu de l'article précité, le port de la médaille en sautoir, par les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions à l'audience, présente pour les intéressés un caractère obligatoire ou facultatif.
Il ressort de l'avis exprimé à cet égard par la Haute Assemblée qu'aux termes de l'article R. 512.12, 1er alinéa, du Code du travail "les membres du Conseil de Prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions".
Cette disposition procède de la répétition d'un article d'une ordonnance du 12 novembre 1828, reproduit à l'article 57 de la loi du 27 mars 1907 concernant les Conseils de Prud'hommes, et elle a été constamment entendue comme signifiant que la médaille doit être portée à la fois dans les cérémonies publiques et aux audiences. Elle traduit en effet le

souci d'assurer aux juges du contrat de travail une manifestation extérieure du pouvoir qu'ils tiennent de leur investiture.
Si la conjonction « soit » deux fois énoncée exprime, selon la grammaire, une alternative, déduire de ce tour de phrase que l'article R. 512.12 ouvre aux conseillers prud'hommes la faculté d'arborer le signe de leurs fonctions dans l'une ou l'autre, à leur choix, des deux circonstances mentionnées audit article aboutirait à priver le texte de portée. S'il a paru nécessaire d'instituer un signe distinctif des fonctions de Conseiller Prud'hommes, l'on voit mal pourquoi un conseiller prud'homme serait, à son gré, dispensé de porter la médaille à l'audience par le seul fait de l'avoir arborée dans une cérémonie publique ou inversement. La disposition en cause est, compte tenu de son objet, manifestement applicable à l'une comme à l'autre des deux circonstances.
Il découle de ce qui précède, que, compte tenu des termes de l'article R. 512.12 qui figure à la section première « organisation et fonctionnement de la juridiction » du chapitre II du titre premier du livre cinquième du Code du travail, le port de la médaille en sautoir est obligatoire pour les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions à l'audience.

Mineur

ARTICLE L1453-1 (ex art.L. 516-1) DU CODE DU TRAVAIL

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à agir devant lui.

✦ Constitue un motif légitime, l'absence du père qui, récemment embauché n'a pu obtenir un congé de son employeur (Cass. soc., 7 juill. 1965 : Bull. civ. 1965, IV, n° 566).

Notification

ARTICLE R1454-26 *(ex art.*R.516.42 *) DU CODE DU TRAVAIL*

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil ou de la cour d'appel au lieu de leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception sans préjudice du droit des parties de les faire signifier par acte d'huissier de justice.
Les parties sont verbalement informées des mesures d'administration judiciaire avec émargement au dossier ou par lettre simple.

ARTICLE 665 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

La notification doit contenir toutes indications relatives aux nom et prénoms ou à la dénomination ou raison sociale de la personne dont elle émane et au domicile ou siège social de cette personne.
Elle doit désigner de la même manière la personne du destinataire.

ARTICLE 666 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Les autres mentions que doit comporter la notification sont déterminées, selon la nature de l'acte notifié, par les règles particulières à chaque matière.

ARTICLE 667 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

La notification est faite sous enveloppe ou pli fermé, soit par la voie postale, soit par la remise de l'acte au destinataire contre émargement ou récépissé.

ARTICLE 668 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Sous réserve de l'article 647-1, la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition, et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

ARTICLE 669. DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

La date de l'expédition d'une notification faite par la voie postale est celle qui figure sur le cachet du bureau d'émission.
La date de la remise est celle du récépissé ou de l'émargement.
La date de réception d'une notification faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception est celle qui est apposée par l'administration des postes lors de la remise de la lettre à son destinataire.

Nullité

ARTICLE 114. DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Aucun acte de procédure ne peut être déclaré nul pour vice de forme si la nullité n'en est pas expressément prévue par la loi, sauf en cas d'inobservation d'une formalité substantielle ou d'ordre public.
La nullité ne peut être prononcée qu'à charge pour l'adversaire qui l'invoque de prouver le grief que lui cause l'irrégularité, même lorsqu'il s'agit d'une formalité substantielle ou d'ordre public.

Oralité des débats

ARTICLE R1453-3 (ex art.R.516-6) DU CODE DU TRAVAIL

La procédure prud'homale est orale.

✦La procédure prud'homale étant orale, le dépôt par une partie devant la juridiction prud'homale de conclusions écrites, même notifiées en temps utile à la partie adverse, ne peut suppléer son défaut de comparution (Cass. Soc. 08.11.94 Bull. 94 V n° 297).
✦ Le principe de l'oralité de la procédure prud'homale est respecté dès lors que l'intéressé a comparu à l'audience en se faisant représenter par son avocat, lequel n'était pas tenu de développer ses conclusions développées à la barre (Cass. Soc. 17.07.97 Bull. 97 V n° 281 & .Cahiers Prud'homaux n°9 de 2000 p.136.

Parité

ARTICLE L1411-1 (ex art.L511-1)*DU CODE DU TRAVAIL*

Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.
Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

ARTICLE L1421-1 (ex art.L512-1)*DU CODE DU TRAVAIL*

Le conseil de prud'hommes est une juridiction élective et paritaire.
Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

ARTICLE L1423-12 (ex art. L.515.-2)DU CODE DU TRAVAIL

Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement.

ARTICLE L1423-13 (ex art.L515-2)DU CODE DU TRAVAIL

Le bureau de conciliation et la formation de référé se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié".

ARTICLE R1454-7 (ex art.R.515.1)DU CODE DU TRAVAIL

Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur.
Le règlement particulier de chaque section établit un roulement entre tous les conseillers prud'hommes salariés et employeurs.
La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ce règlement. Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort.
Exceptionnellement, et dans les cas prévus à l'article L. 1441-38, les deux membres du bureau peuvent être pris parmi les conseillers prud'hommes salariés ou parmi les conseillers prud'hommes employeurs si la section ne se trouve composée que d'un seul collège

Péremption

ARTICLE R1452-8 (ex art.R 516-3)DU CODE DU TRAVAIL

En matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.

✦ La péremption doit, à peine d'irrecevabilité, être demandée ou opposée avant tout autre moyen. (Cass. 2ème Civ 15/02/95 - Bull. 95 - II - n° 53).
✦ Aux termes de l'article R. 516-3 du code du travail, en matière prud'homale l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de 2 ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.
Viole ce texte la cour d'appel qui déclare périmée l'instance d'appel en retenant l'absence de diligences de l'appelant alors que celles-ci, prescrites dans la convocation délivrée par le greffier en application de l'article 937 du code de procédure civile, n 'émanaient pas de la juridiction.(Cass. Soc. 28/05/96 Bull. 96 V n° 210).

Pourvoi en cassation

Le pourvoi en cassation tend a faire censurer par la cour de cassation la non conformité d'une décision aux règles de droit.
Le pourvoi n est ouvert qu'a l'encontre des jugements et des ordonnances de référé qui ont été rendus en dernier ressort.
Il doit être exercé dans un délai de deux mois.
Depuis le 01/01/05 les parties sont tenues, de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.
Le pourvoi est formé en application des articles 974 et suivants du code de procédure civile.

Procédure de récusation

ARTICLE 342 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE :
La partie qui veut récuser un juge doit, à peine d'irrecevabilité, le faire dès qu'elle a connaissance de la cause de récusation.
En aucun cas la demande de récusation ne peut être formée après la clôture des débats.

ARTICLE 343 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE :
A l'exception des actions portées devant la Cour de cassation, la récusation peut être proposée par la partie elle-même ou par son mandataire.
Le mandataire doit être muni d'un pouvoir spécial.

ARTICLE 344 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
La demande de récusation est formée par acte remis au secrétariat de la juridiction à laquelle appartient le juge ou par une déclaration qui est consignée par le secrétaire dans un procès-verbal.
La demande doit, à peine d'irrecevabilité , indiquer avec précision les motifs de la récusation et être accompagnée des pièces propres à la justifier.
Il est délivré récépissé de la demande.

ARTICLE 345 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le secrétaire communique au juge la copie de la demande de récusation dont celui-ci est l'objet.

ARTICLE 346 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le juge, dès qu'il a communication de la demande, doit s'abstenir jusqu'à ce qu'il ait été statué sur la récusation.
En cas d'urgence, un autre juge peut être désigné, même d'office, pour procéder aux opérations nécessaires.

ARTICLE 347 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Dans les huit jours de cette communication, le juge récusé fait connaître par écrit soit son acquiescement à la récusation, soit les motifs pour lesquels il s'y oppose.

ARTICLE 348 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Si le juge acquiesce, il est aussitôt remplacé.

ARTICLE 349 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Si le juge s'oppose à la récusation ou ne répond pas, la demande de récusation est jugée sans délai par la cour d'appel ou, si elle est dirigée contre un assesseur d'une juridiction échevinale, par le président de cette juridiction qui se prononce sans appel.

ARTICLE 350 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le secrétaire communique la demande de récusation avec la réponse du juge ou mention de son silence, selon le cas au premier président de la cour d'appel ou au président de la juridiction échevinale.

ARTICLE 351 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
L'affaire est examinée sans qu'il soit nécessaire d'appeler les parties ni le juge récusé.
Copie de la décision est remise ou adressée par le secrétaire au juge et aux parties.

ARTICLE 352 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Si la récusation est admise, il est procédé au remplacement du juge.

ARTICLE 353 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Si la récusation est rejetée, son auteur peut être condamné à une amende civile d'un maximum de 3 000 euros sans préjudice des dommages-intérêts qui pourraient être réclamés.
NOTA : Décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 87 : L'article 77 n'est applicable qu'aux instances introduites et procédures diligentées après la date d'entrée en vigueur du présent décret

Irrecevabilité de la demande de récusation formée par lettre recommandée adressée au greffier en chef de la juridiction.
✦ La demande de récusation ou de renvoi pour cause de suspicion légitime est formée, contre récépissé, par un acte remis au secrétariat de la juridiction à laquelle appartient le juge ou par une déclaration qui est consignée par le secrétaire dans un procès-verbal.
En conséquence, n'est pas recevable la requête en récusation et en suspicion légitime formée par lettre recommandée adressée au greffier en chef. (Cass. 2ème Civ. 08/04/04 Bull. 04- II n°192 et BICC 603 n°1232).

Irrecevabilité de la demande de récusation adressée au 1er président
✦ La demande de récusation ou de renvoi pour cause de suspicion légitime est formée, contre récépissé, par un acte remis au secrétariat de la juridiction à laquelle appartient le juge ou par une déclaration qui est consignée par le secrétaire dans un procès-verbal.
En conséquence, n'est pas recevable la requête en récusation formée par lettres recommandées adressées au premier président d'une cour d appel.(2ème CIV. - 1er février 2006.N° 06-01.579. - C.A. Orléans, 23/12/05.BICC 640 N° 1017).

Preuve

La charge de la preuve incombe donc au demandeur toutefois le législateur a prévu des exceptions en matière prud'homale.
On distingue 3 catégories de preuves: celles qui sont à la charge du demandeur salarié ou employeur, celles qui sont à la charge des deux parties et celles qui sont à la charge de l'employeur.
La jurisprudence fait une distinction entre les modes de preuve licites qui sont retenus et ceux qui sont illicites et de ce fait écartés.
- Preuve à la charge du demandeur : Contrat de travail, emploi occupé, usage
- Preuves fournies par les parties et appréciées par les conseillers: salaire, heures supplémentaires, licenciement..
- Preuve à la charge de l'employeur: paiement du salaire, faute grave, faute lourde, motif économique..

Président et vice-président du conseil de prud'hommes

Article L1423-3 (ex art.L512-7) DU CODE DU TRAVAIL
Les conseillers prud'hommes réunis en assemblée générale, en assemblée de section, en assemblée de chambre, sous la présidence du doyen d'âge, élisent parmi eux un président et un vice-président.

ARTICLE L1423-5 (ex art.L512-7) DU CODE DU TRAVAIL
Les conseillers prud'hommes salariés élisent un président ou un vice-président ayant la qualité de salarié.
Les conseillers prud'hommes employeurs élisent un président ou un vice-président ayant la qualité d'employeur.
Le vote par mandat est possible. Toutefois, un conseiller ne peut détenir qu'un seul mandat.

ARTICLE R1423-11 (ex art.L512-7) DU CODE DU TRAVAIL
L'élection des présidents et vice-présidents a lieu au scrutin secret, par assemblée et à la majorité absolue des membres présents.
Elle a lieu soit lorsque les trois-quarts au moins des membres de chaque assemblée sont installés, soit en cas d'application dans une section des dispositions de l'article R. 1423-1, lorsque les deux tiers au moins des membres de chaque assemblée sont installés.

Article R1423-12 (ex art.L512-7) DU CODE DU TRAVAIL
Après deux tours de scrutin sans qu'aucun des candidats n'ait obtenu la majorité absolue des membres présents, le président ou le vice-président est, au troisième tour, élu à la majorité relative.
Lorsqu'il existe un partage égal des voix au troisième tour, le conseiller le plus ancien en fonction est élu. Lorsque les deux candidats ont un temps de service égal, le plus âgé est élu. Il en est de même dans le cas de création d'un conseil de prud'hommes.

Article R1423-31 (ex art. R512-7) DU CODE DU TRAVAIL
Le président du conseil de prud'hommes assure l'administration et la discipline intérieure de la juridiction.

Publicité des débats

Article 6-1. de la CONVENTION EUROPÉENNE DE SAUVEGARDE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTÉS FONDAMENTALES
"Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière

pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice."

ARTICLE 433 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
"Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil.
Ce qui est prévu à cet égard en première instance doit être observé en cause d'appel, sauf s'il en est autrement disposé".
ARTICLE 434 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
" En matière gracieuse, la demande est examinée en chambre du conseil."

ARTICLE 435 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
" Le juge peut décider que les débats auront lieu ou se poursuivront en chambre du conseil s'il doit résulter de leur publicité une atteinte à l'intimité de la vie privée, ou si toutes les parties le demandent, ou s'il survient des désordres de nature à troubler la sérénité de la justice."
ARTICLE 436 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
"Ce qui est prescrit par les articles 432 (alinéa 2), 433, 434, 435 et 444 (alinéa 2) doit être observé à peine de nullité.
Toutefois aucune nullité ne pourra être ultérieurement soulevée pour inobservation de ces dispositions si elle n'a pas été invoquée avant la clôture des débats. La nullité ne peut pas être relevée d'office."

✦ La règle de la publicité des débats ne souffre d'exception que dans les cas prévus par la loi.
(1ère Chambre civile 15 juillet 1975 N° de pourvoi : 74-11146).

✦ La publicité des débats judiciaires est un principe général du droit ; qu'il n'appartient, dès lors, qu'au législateur d'en déterminer, d'en étendre ou d'en restreindre les limites (Conseil d'Etat 04/10/74 contentieux N° 88930).

N'importe qui peut venir assister aux débats à condition de conserver une attitude digne, et de garder le respect dû à la justice. L'assistance dans une salle d'audience ne doit pas donner des signes d'approbation ou de désapprobation, elle ne doit pas troubler les débats.

Devant le bureau de conciliation, les débats ne sont pas publics, sauf lorsque les conseillers doivent prendre une décision juridictionnelle en application des articles R1545-14 et R1454-15 (ex art.R516-18) .

Article R1454-15 DU CODE DU TRAVAIL
Le montant total des provisions allouées en application du 2° de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.
Le bureau de conciliation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées.
Lorsqu'il est fait application de l'article mentionné au premier alinéa, les séances du bureau de conciliation sont publiques.

Quorum des conseillers installés

Le quorum prévu par l'article art. L1423-3 - ex art.L.512-7 du code du travail ne concerne que les conseillers installés. La circulaire du 17.12.82 dispose: "Tout conseiller ayant prêté serment doit être considéré "comme installé au sens ou ce terme est utilisé au "dernier alinéa de l'article L.512-7 du code du travail".
Il n'est procédé à l'élection du président et du vice-président (du conseil ou d'une section) qu'autant que chaque élément comprend un nombre de membres installés égal aux trois quarts des membres qui lui sont attribués.

- Pour élire le président ou le vice-président d'un conseil de prud'hommes il faut que les 3/4 des membres du conseil soient installés.
- Pour élire un président ou le vice-président de section ou de chambre il faut les 3/4 des membres de la section ou de la chambre soient installés. Ce seuil de 3/4 des membres de la section est ramené à 2/3 lorsque le nombre de conseillers de la section est réduit de 8 à 6 membres.

✦ Tout conseiller prud'homme ayant prêté serment conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 513-116 du code du travail doit être considéré comme installé au sens de l'article L. 512-7. dernier alinéa de ce même code.
L'exigence de l'installation, c'est-à-dire de la prestation de serment d'un nombre de conseillers au moins égal aux trois quarts des membres attribués, est une condition de fond pour que l'élection du président et du vice-président du Conseil de Prud'hommes ait lieu valablement et non une règle de quorum. (Cass. 2è Civ. 02/01/00 - Cah.Prud'homaux n°8 - 2000 p.113).

Quorum des membres présents

■ Pour les assemblées électives, aucun quorum des conseillers présents n'est exigé (assemblées prévues aux articles L1423-3 - ex art.L.512-7 et R1455-2 - ex art R.515-4 du code du travail). Cette précision a été apportée par la circulaire SJ 82146 du 17.12.82.
Aucune condition de parité n'est exigée pour l'élection du président et du vice-président ainsi que pour les membres de la formation de référé, chaque vote ayant lieu par éléments séparés (les employeurs ensemble, les salariés ensemble) (voir circulaire précitée du 17.12.82).
■ Pour les assemblées administratives
L'assemblée est valablement constituée lorsqu'elle est composée:

- de la majorité des membres en exercice du conseil de prud'hommes pour une assemblée générale autre que celle qui procède aux élections ou bien celle qui modifie le règlement intérieur;
- des 2/3 des conseillers pour modifier le règlement intérieur du conseil de prud'hommes;

Radiation et retrait du rôle

ARTICLE 381 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
La radiation sanctionne dans les conditions de la loi le défaut de diligence des parties.
Elle emporte suppression de l'affaire du rang des affaires en cours.
Elle est notifiée par lettre simple aux parties ainsi qu'à leurs représentants. Cette notification précise le défaut de diligence sanctionné.
ARTICLE 382 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le retrait du rôle est ordonné lorsque toutes les parties en font la demande écrite et motivée.
ARTICLE 383 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
La radiation et le retrait du rôle sont des mesures d'administration judiciaire.
A moins que la péremption de l'instance ne soit acquise, l'affaire est rétablie, en cas de radiation, sur justification de l'accomplissement des diligences dont le défaut avait entraîné celle-ci ou, en cas de retrait du rôle, à la demande de l'une des parties.

Récusation

ARTICLE L1457-1 (ex art.L.518-1) DU CODE DU TRAVAIL
Le conseiller prud'homme peut être récusé :
1° Lorsqu'il a un intérêt personnel à la contestation, le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale ne constituant pas cet intérêt personnel ;
2° Lorsqu'il est conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, parent ou allié jusqu'au degré de cousin germain inclusivement d'une des parties ;
3° Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre lui et une des parties ou son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ses parents ou alliés en ligne directe ;
4° S'il a donné un avis écrit dans l'affaire ;
5° S'il est employeur ou salarié de l'une des parties en cause.

✦ L'article 341 du Code de procédure civile, qui prévoit

limitativement huit cas de récusation, n'épuise pas l'exigence d'impartialité requise de toute juridiction en vertu de l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Cass. 2ème Civ. 27/05/04 Bull. 94- II n°245).

La violation du principe d'impartialité constitue une cause de récusation

✦ Viole l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui prévoit que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement par un tribunal indépendant et impartial, la cour d'appel qui rejette la demande de récusation d'un conseiller prud'homme, sans examiner si les circonstances tirées de ce que le salarié demandeur devant la juridiction prud'homale vivait maritalement avec la nièce du conseiller prud'homme qui avait refusé de s'abstenir de siéger à l'audience, constituaient une violation du principe édicté par ce texte. (Cass. Soc. 18/11/98 - Bull. 98 V n° 506 & Cah.Prud'hom. N°6 de 1999 p.112).

La participation antérieure aux formations de jugement ayant statué sur des litiges analogues ne sont pas de nature à faire naître un doute légitime sur l'impartialité du juge

✦ Il n'y a pas lieu à récusation de conseillers prud'hommes au motif qu'ils ont statué sur un précédent litige concernant certains salariés et que le différend dont la formation est saisie concerne d'autres salariés et a le même objet. (Cass. soc., 18/02/03, pourvoi n° N 01-11.170, arrêt n° 490 F-D: Juris-Data n° 2003-017870 - Travail et Protection sociale - Éditions du Juris-Classeur mai 2003 P.29).

Le juge ayant pris préalablement une mesure conservatoire en tant que juge des référés peut juger le fond

✦ N'implique pas une atteinte à l'exigence d'impartialité appréciée objectivement, la circonstance qu'un magistrat statue sur le fond d'une affaire dans laquelle il a pris préalablement une mesure conservatoire en tant que juge des référés (Cass.Ass. Plen. 06/11/98 Bull 98 n°4).

Le juge ayant préalablement ordonné un paiement en tant que juge des référés ne peut juger le fond. Il en résulte alors une incompatibilité entre les fonctions de juge des référés et celles de juge du bureau de jugement

✦ En vertu de l'article 6,1°, de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial. Cette exigence devant s'apprécier objectivement, il en résulte que, lorsqu'un juge a statué en référé sur une demande tendant à l'attribution d'une provision en raison du caractère non sérieusement contestable d'une obligation, il ne peut ensuite statuer sur le fond du litige afférent à cette obligation (Cass.Ass.Plenière.06/11/98 Cah.Prud'homaux n°2 - 99 p.30).

L'impartialité ne vise que les conseillers qui composent le bureau de jugement

✦ La circonstance qu'un membre du conseil de prud'hommes, ne figurant pas dans la composition du bureau de jugement appelé à statuer sur le litige, se soit publiquement prononcé contre une partie n'est pas de nature à faire naître un doute légitime sur l'impartialité de la juridiction dans son ensemble. La cour d'appel ayant constaté que l'affaire avait été distribuée à une formation ne comportant pas la personne récusée, elle a donc pu décider qu'il n'existait pas de raison objective de douter de l'impartialité de cette juridiction. (Cass. soc., 7 févr. 2006, n°03-46.290 D Sem. Soc. Lamy n° 1249).

Référé

Le référé est une procédure simplifiée, dispensée du préalable de conciliation qui permet d'obtenir rapidement une décision provisoire qui est immédiatement exécutoire.

Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé.

✦La circulaire du 22 avril 1980 recommande d'élire autant de conseillers employeurs que de conseillers salariés. Il ne s'agit que d'une recommandation ministérielle qui a été diversement suivie par les juridictions. C'est le règlement intérieur de la juridiction qui fixe le nombre de membres de la formation de référé.

✦Les conseillers désignés pour tenir les audiences de référé ne sont pas regroupés au sein d'une entité dotée d'un président et d'un vice-président comme le sont les sections. La formation de référé n'a un président que pour les audiences.

Chaque conseil de prud'hommes est doté d'une formation de référé qui enlève à tout autre juge ou juridiction compétence pour connaître en référé des litiges relevant de la compétence du conseil de prud'hommes.

✦Aucun critère de répartition n'est exigé par le code du travail. La circulaire du 22 avril 1980 du Garde des Sceaux recommande de tenir compte du choix des différentes sections. Il n'y a aucune nécessité de prévoir un membre par section ni un membre par organisation syndicale représentée au conseil de prud'hommes.

Le président et le vice-président n'ont pas à être automatiquement élus dans cette formation (pour exercer un contrôle efficace sur l'activité de la juridiction, le président et le vice-président doivent se garder de prendre la présidence ou la vice-présidence d'une section ou bien de siéger en référé).

La circulaire SJ.92.004 du 13 mars 1992 précise que la formation de référé est représentative de l'ensemble du conseil de prud'hommes et que son effectif ne doit comprendre que quelques membres de chaque collège parmi les conseillers les plus expérimentés. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas prévoir la désignation de suppléants.

✦Les jours et heures habituels des audiences de référé sont fixés par le règlement intérieur et une audience hebdomadaire doit être prévue.

✦ Le président du conseil de prud'hommes après avis du vice-président du conseil de prud'hommes peut fixer par ordonnance une ou plusieurs audiences supplémentaires ou même déplacer les jours et heures des audiences si les circonstances l'exigent. La formation de référé se caractérise par une grande souplesse d'utilisation.

Article R1455-4 du code du travail (ex art.516-32 al. 2)

Le règlement intérieur du conseil de prud'hommes fixe les jour et heure habituels des audiences de référé. Une audience est prévue au moins une fois par semaine.

Lorsque les circonstances l'exigent, le président du conseil de prud'hommes, après avis du vice-président, peut fixer une ou plusieurs audiences supplémentaires ou déplacer les jour et heure de la ou des audiences de la semaine.

Article R1455-5 du code du travail (ex art.516-30)

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Article R1455-6 du code du travail (ex art.516-31)

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Article R1455-7 du code du travail (ex art.516-31)

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Article R1455-9 du code du travail (ex art.516-32 al. 1)

La demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1.

Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, une copie de l'assignation est remise au greffe, au plus tard la veille de l'audience.

Lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1, les dispositions des articles R. 1452-2 à R. 1452-4 sont applicables.

Article R1455-10 du code du travail (ex art.516-33 al. 1)

- Les articles 484, 486 et 488 à 492 du code de procédure civile sont applicables au référé prud'homal.

Article 484 du code de procédure civile
L'ordonnance de référé est une décision provisoire rendue à la demande d'une partie, l'autre présente ou appelée, dans les cas où la loi confère à un juge qui n'est pas saisi du principal le pouvoir d'ordonner immédiatement les mesures nécessaires.
Article 486 du code de procédure civile
Le juge s'assure qu'il s'est écoulé un temps suffisant entre l'assignation et l'audience pour que la partie assignée ait pu préparer sa défense.
Art. 488 du code de procédure civile
L'ordonnance de référé n'a pas, au principal, l'autorité de la chose jugée.
Elle ne peut être modifiée ou rapportée en référé qu'en cas de circonstances nouvelles.

Elle peut être intentée avant ou pendant une instance au fond:
✦ La doctrine considère que l'absence de dispositions donnant au bureau de conciliation ou aux conseillers rapporteurs ou au bureau de jugement une compétence exclusive pendant la durée de leur saisine, rien ne s'oppose à ce que la formation de référé intervienne en cours d'instance (D.S. 86 N° 6. P. 537).
✦ Selon les articles 484 et 488 du code de procédure civile, l'ordonnance de référé est une décision provisoire qui n'a pas, au principal, l'autorité de la chose jugée. Le principe de compétence posé par l'article R. 516-31, alinéa 2, du Code du travail étant général, la formation de référé demeure compétente pour statuer sur une demande de provision dans les conditions qui y sont prévues alors même que le juge du principal a été saisi (Cass. Soc. 14/06/89 Bull. 99 V n°447).
✦ La Cour de Cassation précise que la formation de référé demeure compétente pour statuer sur une demande de provision dans les conditions qui sont prévues par l'article R.516.31 du code du travail, alors même que le juge du principal a été saisi et que les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation (Soc. 14.5.92, Bull. 92 V N° 312).
✦ Une cour d'appel a retenu a bon droit que la règle de l'unicité de l'instance ne faisait pas obstacle à ce que, alors qu'une instance au fond était pendante devant la juridiction d'appel, le juge des référés soit saisi aux fins de faire cesser immédiatement un trouble manifestement illicite (Cass. Soc. 12/01/99 Bull.99 V n°16).
✦ La règle de l'unicité de l'instance ne fait pas obstacle à ce qu'une demande soit introduite devant le juge des référés alors même que l'instance est pendante au fond. Le désistement devant le juge du fond est sans influence sur le pouvoir du juge des référés de statuer (Cass. Soc. 17/03/1999n°96-43.328 Sem.Soc.Lamy n°933 p.12) & (Bull. 99 V n° 129).

Elle ne peut être intentée après une instance au fond :
✦ Lorsqu'il a été statué au fond sur une première demande dérivant d'un contrat de travail, la règle d'unicité de l'instance fait obstacle à la présentation en référé d'une seconde demande dérivant du même contrat et ayant un fondement né ou révélé antérieurement au dessaisissement du juge du fond ». (Cass. soc., 25 janv. 2006, pourvoi n 03-47.058, arrêt n 174 FS-P+B+R Jurisprudence Sociale Lamy °185-14/03/2006).

✦ Le juge des référés n'a pas le pouvoir de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture d'un contrat de travail (Cass.Soc 11/05/05 N° de pourvoi : 03-45228 Bull.05 n°158 & Jurisp.Soc.Lamy n° 170).
✦ Il n'entre pas dans les pouvoirs du juge des référés, sauf dispositions expresses l'y autorisant, d'annuler un contrat.
Viole en conséquence les articles R1455-6 et R1455-7 (ex art. R. 516-31) du code du travail la cour d'appel qui, statuant en matière de référé, annule des contrats de transaction. (Soc. - 14 mars 2006.N° 04-48.322. BICC 642 -N° 1313)..

Renvoi
Si la date d'audience ne convient pas aux parties, celles- ci peuvent demander le renvoi de l'affaire si elles justifient d'un motif légitime. Le renvoi est décidé par les conseillers et non par les justiciables ou leurs avocats.
✦ Si les parties ont la libre disposition de l'instance, l'office du juge est de veiller au bon déroulement de celle-ci dans un délai raisonnable.
✦ La décision d'accepter ou de refuser le report de l'audience de conciliation est une mesure d'administration judiciaire, qui en vertu de l'article 537 du Nouveau code de procédure civile n'est sujette à aucun recours (Cass. soc., 30-3-1995: 1996 2/20-tables 96/98 -Cah.Prudh n°801).
✦ C'est dans l'exercice de son libre pouvoir d'appréciation que le conseil de prud'hommes a décidé qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner le renvoi de l'affaire. (Cass.Soc. 23/06/88 - Cah.Prud'homaux n°10 - 1990 p.189).

Salaire
ARTICLE L3221-2 (ex art.L140-2) DU CODE DU TRAVAIL
Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
ARTICLE L3221-3 (ex art.L140-2) DU CODE DU TRAVAIL
Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.
ARTICLE L3221-4 (ex art.L140-2) DU CODE DU TRAVAIL
Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
ARTICLE L3221-5 (ex art.L140-2) DU CODE DU TRAVAIL
Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.
ARTICLE R3241-1 (ex art.R143-1) DU CODE DU TRAVAIL
Le salaire est versé un jour ouvrable sauf en cas de paiement réalisé par virement.

✦ Les primes perçues en contrepartie ou à l'occasion du travail, constituent, pour le mois où elles sont versées, un élément de salaire entrant dans le calcul du S.M.I.C. (Cass.Soc. 2/3/94 Bull. 94 n° 76).
✦ Un salarié a droit, quelles que soient les stipulations de son contrat de travail à une rémunération au moins égale au SMIC (Cass. Soc. 11/04/96 Bull. 96 V n° 152).
✦ Sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué (Cass.Soc 25/05/05 n°03-44301 bull 05 n°179).

Sursis
ART. 378. DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
La décision de sursis suspend le cours de l'instance pour le temps ou jusqu'à la survenance de l'évènement qu'elle détermine.
ART. 379. DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
Le sursis à statuer ne dessaisit pas le juge. A l'expiration du sursis, l'instance est poursuivie à l'initiative des parties ou à la diligence du juge, sauf la faculté d'ordonner, s'il y a lieu, un nouveau sursis.
Le juge peut, suivant les circonstances, révoquer le sursis ou en abréger le délai.
ART. 380. DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE
La décision de sursis peut être frappée d'appel sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime.
La partie qui veut faire appel saisit le premier président, qui statue dans la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision.
S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou, comme il est dit à l'article 948, selon le cas.

Sursis (instance civile/instance pénale)
L'article 4 du code de procédure pénale issu de la Loi nº 2007-291 du 5 mars 2007 art. 20 Journal Officiel du 6 mars 2007 dispose:
" L'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction prévue par l'article 2 peut être exercée devant une

juridiction civile, séparément de l'action publique.

Toutefois, il est sursis au jugement de cette action tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement.

La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil."

Précisions de la cour de cassation

✦ La mise en mouvement de l'action publique n'oblige la juridiction civile à surseoir à statuer sur les demandes dont elle est saisie qu'à la condition que le résultat de la procédure pénale en cours soit de nature à exercer une influence sur la solution du litige (Cass. Soc. 22 janvier 2008 N° de pourvoi : 06-42534) .

✦ Le rappel à la loi auquel procède le procureur de la République en application de l'article 41-1 du code de procédure pénale est dépourvu de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil et n'emporte pas par lui-même preuve du fait imputé à un auteur et de sa culpabilité.

Dès lors, n'encourt pas la censure la cour d'appel, statuant en matière prud'homale, qui, ayant apprécié souverainement les éléments de preuve produits, portant notamment sur les faits ayant donné lieu à un rappel à la loi, a estimé ces éléments insuffisamment probants. Soc. - 21 mai 2008. N° 06-44.948 BICC 689 n°1524).

Suspicion légitime

ART. 356. DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

La demande de renvoi pour cause de suspicion légitime est assujettie aux mêmes conditions de recevabilité et de forme que la demande de récusation.

✦ La demande de renvoi pour cause de suspicion légitime constitue une récusation collective (CA Poitiers, 13 mai 1980, Gaz. Pal. 1980, 2, jur., p. 465, note A. D.)

Travail dissimulé

ART. L8221-1 (ex art.L324-9) DU CODE DU TRAVAIL

Sont interdits :

1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

ARTICLE L8221-2 (ex art.L324-9) DU CODE DU TRAVAIL

Sont exclus des interdictions prévues au présent chapitre, les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage.

ARTICLE L8221-3 (ex art. L324-10) DU CODE DU TRAVAIL

- Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE L8221-5 (ex art. L324-10) DU CODE DU TRAVAIL

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'Article L1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'Article L3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre premier de la troisième partie.

Unicité de l'instance

Tous les chefs de demandes résultant d'un contrat de travail entre des parties identiques doivent faire l'objet d'une instance unique.

■Selon l'article R1452-6 (ex article R.516-1)d u code du travail, Toutes les demandes liées contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance.

Cette règle n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.).

■Selon l'article R1452-7 (ex article R.516.2) du code du travail , Les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel. L'absence de tentative de conciliation ne peut être opposée.

Même si elles sont formées en cause d'appel, les juridictions statuant en matière prud'homale connaissent les demandes reconventionnelles ou en compensation qui entrent dans leur compétence".

✦ La règle de l'unicité de l'instance s'impose lorsque les causes d'un second litige, relatif au même contrat de travail sont connues avant la clôture des débats devant la cour d'appel saisie de l'instance initiale. En l'espèce, les causes du second litige relatif au même contrat de travail, tendant à l'annulation de sanctions disciplinaires notifiées en janvier 2003 et à l'indemnisation de la discrimination et du harcèlement dont le salarié se prétendait victime à cette date, étaient connues avant la clôture des débats devant la cour d'appel saisie de l'instance initiale, en sorte que l'intéressé avait eu la possibilité de présenter ses nouvelles prétentions en appel, et donc n'avait pas été privé de son droit d'accès au juge. Dès lors, la règle de l'unicité de l'instance s'opposait à l'introduction par le salarié d'une seconde instance devant le conseil de prud'hommes. (Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.356 SEMAINE SOC.LAMY N° 1352 DU 5/5/08)

Voies de recours

Les justiciables ont donc la possibilité d'exercer une voie de recours pour:

-contester la régularité formelle d'une décision (ordonnance ou jugement);

-contester la décision elle-même (ce qui a été ordonné).

La voie de recours est déterminée selon la qualification du jugement

-contradictoire et réputé contradictoire en premier ressort : APPEL

-contradictoire et réputé contradictoire en dernier ressort : POURVOI EN CASSATION

-par défaut en dernier ressort : OPPOSITION

-sur la compétence : CONTREDIT (pour les jugements mais pas pour les ordonnances de référé).

Index alphabétique

-A-

Abstention: 11 / 139
Action: 139
Affectation temporaire: 31 / 139
Amende civile: 139
Ancienneté: 22
Appel: 139
Assemblée générale: 20 / 24 / 139
Assistance juridique des conseillers: 19
Astreinte: 52 / 140
Audience:
- de conciliation: 38
- de jugement: 43
- de départage: 52 / 56 / 150
- de référé: 48
- police de l'audience: 35 / 43
- solennelle: 25
Attributions du Président: 119

- B -

Badge: 34
Bonne foi: 140
Bulletin de paie: 140
Bulletin de prononcé: 140
Bureau de conciliation: 38 / 141
Bureau de jugement: 43 / 143

- C -

Caducité: 143
Certificat de travail: 143
Cessation de fonctions: 135
Chambre: 144
Chambre du conseil: 144
Code des activités: 146
Comparution: 144
Compétence matérielle: 144
Compétence territoriale: 145
Composition
- de la formation de départage: 57
- de la formation de référé: 48 / 152 / 158
- du bureau de conciliation: 38 / 141
- du bureau de jugement: 43 / 143
Conciliation totale: 39 / 146
Conclusions: 91
Congés payés: 147
Connexité: 146
Contradictoire: 43 / 148
Convocation: 148
Costume d'audience (voir médaille): 33 / 154
Conseiller rapporteur: 121
Contradictoire: 16 / 148

- D -

Débats: 44 / 149
Débouté: 90
Déchéance: 135
Délibéré: 54 / 149
Délit d'entrave: 8
Demande: 150
Démission: 135
Départition (départage): 16 / 29 / 52 / 56 / 150
Dispositif: 62 / 75 /151
Donner acte: 49 / 89
Doyen: 19
Durée des procédures: 3 / 4

- E -

Etude de dossiers: 43 / 123
Election des conseillers: 6
Essai: 151
Exécution provisoire: 151

- F -

Faute grave: 151
Feuille de délibéré: 59
Fin de non recevoir: 152
Fonctions de Président: 119
Fonctions de conseiller rapporteur: 121 / 147
Force majeure: 152
Formation de référé: 48 / 152
Formation des conseillers: 132

- G -

Greffier d'audience: 38 / 43 / 48

- I -

Incompatibilité de fonctions: 16
Indemnisation: 123
Indépendance: 8
Impartialité: 12.

- J -

Jonction: 152
Jugement
- audience: 43
- bureau de jugement: 43
- chapeau: 71
- contenu: 70 / 152
- dispositif: 80
- motivation: 75
- prononcé: 116
- signature: 81

- L -

Lexique: 139
Licenciement de conseiller: 11
Licenciement d'un salarié: 153

- M -

Mandat impératif: 8
Médaille des conseillers: 33 / 154
Mineur: 154
Mission de conseiller rapporteur: 121
Motivation: 16 / 75

- N -

Notification: 154
Nullité: 155

- O -

Oralité des débats: 155
Ordonnance
- d'affectation temporaire: 31 / 139

- de bureau de conciliation: 41 / 82
- de référé: 50
Outrage: 18

- P -

Parité: 6 / 16 / 155
Partage de voix: 16 / 29 / 56
Péremption: 155
Perte de qualité: 136
Police de l'audience: 43
Pouvoir (procuration): 23 / 36
Président d'audience
-du bureau de conciliation: 38
-du bureau de jugement: 43
-de la formation de référé: 48
Président du conseil de prud'hommes: 119 / 156
Prestation de serment: 20
Preuve: 156
Prise de fonctions: 20
Procuration: 23 / 36
Prononcé de décision : 116
Protection des conseillers: 18
Protection judiciaire: 19
Publicité des débats: 156

- Q -

Quorum conseillers présents: 23 / 157
Quorum conseillers installés: 23 / 157

- R -

Radiation: 46 / 157
Rapport de conseillers-rapporteurs: 122
Récusation: 12 / 157
Redressement judiciaire: 51 / 65
Référé:
- audience: 48
- conseillers: 48
- délai: 49
- présidence: 48
Règlement intérieur: 23
Renvoi: 27 / 159
Retrait du rôle: 47 / 157

- S -

Salaire: 159
Secret du délibéré: 54
Section: 6
Serment: 18
Suspicion légitime: 159
Sursis: 159

-T-

Tableau d'audience: 27
Tableau de roulement: 31
Travail dissimulé: 159
Tentative de conciliation: 38

- U -

Unicité: 160
Urgence (référé): 48

- V -

Vice-Président: 120
Voies de recours: 160

TABLE DES MATIÈRES

PLAN . . . . . - 1 -

INTRODUCTION . . . . . - 3 -

Section 1 INDÉPENDANCE ET IMPARTIALITÉ DES CONSEILLERS . . . . . - 7 -
I / OBLIGATION D'ASSUMER SES FONCTIONS . . . . . - 7 -
A / Obligation de juger . . . . . - 7 -
B / Interdiction de prendre des arrêts de règlement . . . . . - 7 -
C / Obligation de se faire installer . . . . . - 7 -
D / Obligation de remplir le mandat prud'homal . . . . . - 8 -
II / L'INDÉPENDANCE DES CONSEILLERS . . . . . - 9 -
A / Indépendance protégée par le code du travail . . . . . - 9 -
B / Indépendance protégée pénalement . . . . . - 9 -
C / Indépendance protégée par un régime disciplinaire propre aux conseillers . . . . . - 9 -
D / Indépendance protégée contre le licenciement . . . . . - 11 -
D / Renforcement pénal de la protection . . . . . - 12 -
III / L'IMPARTIALITÉ DES CONSEILLERS . . . . . - 12 -
A / Impartialité assurée par le recours à l'abstention . . . . . - 12 -
B / Impartialité assurée par la mise en oeuvre de la procédure de récusation . . . . . - 13 -
C / Impartialité protégée par la parité et le recours au départage . . . . . - 16 -
D / Impartialité sous le contrôle de la cour de cassation . . . . . - 16 -
E / Impartialité garantie par les incompatibilités de fonctions . . . . . - 16 -
IV / GARANTIR UN PROCÈS RÉGULIER . . . . . - 17 -
A / Respecter et faire respecter le principe du contradictoire . . . . . - 17 -
B / Appliquer le droit tel que le législateur l'a voté (lois) et tel que le gouvernement l'a édicté (décrets). - 18 -
C / Motiver en droit les décisions . . . . . - 18 -
1°) En s'inspirant de la jurisprudence existante . . . . . - 18 -
2°) En faisant évoluer la jurisprudence . . . . . - 18 -
V / LA PROTECTION DES CONSEILLERS . . . . . - 18 -
A / Protection contre les outrages et violences envers les magistrats . . . . . - 18 -
B / Protection contre les accidents de travail et de trajet . . . . . - 18 -
C / Protection contre le licenciement . . . . . - 18 -
D / Protection spécifique . . . . . - 18 -
E / Protection judiciaire des conseillers (assistance judiciaire) . . . . . - 19 -
1°) L'assistance juridique . . . . . - 19 -
2°) L'indemnisation . . . . . - 19 -
3°) Le soutien psychologique . . . . . - 19 -

Section 2 LA PRISE DE FONCTIONS . . . . . - 20 -
I / LA PRESTATION DE SERMENT . . . . . - 20 -
II / L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE . . . . . - 20 -
A / L'assemblée générale élective . . . . . - 20 -
B / L'assemblée générale administrative . . . . . - 24 -
III/ L'AUDIENCE SOLENNELLE . . . . . - 25 -

Section 3 L'ORGANISATION DU TABLEAU DES AUDIENCES . . . . . - 27 -
I / ELABORATION DU TABLEAU D'AUDIENCE . . . . . - 27 -
II / AMÉNAGEMENT DES AUDIENCES . . . . . - 27 -
III / NOMBRE DE DOSSIERS À CHAQUE AUDIENCE . . . . . - 28 -
A / Un nombre réduit de dossiers permet d'obtenir un travail de qualité. . . . . - 28 -
B / Tous les dossiers doivent être examinés . . . . . - 28 -
C / Suppression des renvois . . . . . - 28 -
D / Ne jamais surcharger une audience . . . . . - 28 -

E / Respecter les délais (d'examen des affaires et des prononcés) . . . . - 29 -
IV / DATES D'AUDIENCES DE DEPARTAGE . . . . - 29 -

Section 4 L'ORGANISATION DU TABLEAU DE ROULEMENT . . . . - 31 -
I / LE TABLEAU DE ROULEMENT EN CONCILIATION ET JUGEMENT . . . . - 31 -
II / LE TABLEAU DE POUR LA FORMATION DE RÉFÉRÉ . . . . - 31 -

Section 5 LE DÉROULEMENT DES AUDIENCES . . . . - 33 -
I / CONDUITE A TENIR A TOUTES LES AUDIENCES . . . . - 33 -
A / Le port de la médaille . . . . - 33 -
B / Nécessité d'utiliser la langue française . . . . - 34 -
1°) Lors des débats . . . . - 34 -
2°) Les décisions doivent impérativement être rédigées en français . . . . - 34 -
C / La police de l'audience . . . . - 35 -
D / Une formation sereine . . . . - 35 -
E / S'assurer de la qualité des personnes qui comparaissent . . . . - 35 -
F / S'assurer du bien fondé des demandes sur les exceptions de procédure ou les fins de non recevoir - 36 -
G / Exiger des réponses précises . . . . - 36 -
H / Ne pas dénaturer les demandes . . . . - 36 -
I / Ne jamais entériner un accord des parties constitutif d'une fraude à la loi . . . . - 37 -
II / L' AUDIENCE DU BUREAU DE CONCILIATION . . . . - 38 -
A / Rappel des pouvoirs du bureau de conciliation . . . . - 38 -
B / Le déroulement de l'audience . . . . - 40 -
III / L'AUDIENCE DU BUREAU DE JUGEMENT . . . . - 43 -
A / Composition du bureau de jugement . . . . - 43 -
B / Etude de dossiers avant l'audience . . . . - 43 -
C / Police de l'audience . . . . - 43 -
D / Publicité des débats . . . . - 44 -
E / Respect du contradictoire . . . . - 45 -
F / Veiller au bon déroulement de la procédure dans un délai raisonnable . . . . - 46 -
1°) Radiation - à la requête des parties - ou si la citation n'est pas régulière . . . . - 46 -
2°) Radiation sanctionnant une demande de renvoi abusive . . . . - 46 -
3°) Radiation sanctionnant le défaut de diligence du demandeur . . . . - 46 -
4°) Radiation sanctionnant la manoeuvre dilatoire du défendeur qui a communiqué tardivement et obtient le consentement de l'autre partie pour solliciter le renvoi . . . . - 46 -
5°) Obligations mises à la charge des parties . . . . - 47 -
Le retrait du rôle . . . . - 47 -
Déroulement des débats . . . . - 47 -
IV / L'AUDIENCE DE LA FORMATION DE RÉFÉRÉ . . . . - 48 -
Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé . . . . - 48 -
Formation paritaire . . . . - 48 -
V / L'AUDIENCE DE DEPARTAGE . . . . - 52 -

Section 6 LE DÉROULEMENT DES DÉLIBÉRÉS . . . . - 53 -
I / FIXATION DES DATES . . . . - 53 -
A / Mise en délibéré systématique . . . . - 53 -
B / Délibéré rapide . . . . - 54 -
II / LE RÔLE DE CHAQUE CONSEILLER . . . . - 54 -
Précisions de la circulaire du 16/09/09 . . . . - 54 -
Déroulement du délibéré . . . . - 55 -
III / LA MISE EN PARTAGE DE VOIX . . . . - 56 -
Matérialisation du partage de voix . . . . - 57 -
Textes relatifs au partage de voix . . . . - 57 -
IV / LES FEUILLES DE DELIBERE . . . . - 59 -

Section 7 LES RÉDACTIONS (les motivations) . . . . - 67 -

Article 2 de la Constitution . . . . - 67 -
Précisions de la circulaire du 31/01/77 . . . . - 67 -
Précisions de la circulaire du 15/09/77 . . . . - 67 -
Précisions du groupe franco-québecois (rédiger simplement) . . . . - 67 -
Rapport quadriennal 2003/2007 . . . . - 68 -
Présentation des décisions juridictionnelles . . . . - 70 -
Le chapeau ou entête . . . . - 71 -
Rappel de la procédure . . . . - 73 -
Faits et prétentions es parties . . . . - 73 -
Les motifs . . . . - 75 -
Le dispositif . . . . - 80 -
La signature . . . . - 81 -
I / LES ORDONNANCES DU BUREAU DE CONCILIATION . . . . - 82 -
II / LES ORDONNANCES DE REFERE . . . . - 89 -
A / La décision de “donner acte” . . . . - 89 -
B / L’ordonnance de condamnation . . . . - 90 -
C / L’ordonnance de “débouté” . . . . - 90 -
III / EXAMEN DES CONCLUSIONS DES PARTIES ET DU JUGEMENT . . . . - 91 -
Cas n°1: Obligation de reclassement suite à inaptitude . . . . - 92 -
Cas n°2: Absence du salarié suite à incarcération et licenciement . . . . - 96 -
IV / PRESENTATION COMPARATIVE DE DECISIONS EN 1ère INSTANCE ET EN APPEL . . . . - 104 -
Affaire n° 1 Qualification "faute grave" . . . . - 105 -
Affaire n° 2 Qualification "faute grave" . . . . - 107 -
Affaire n° 3 Double sanction prohibée . . . . - 110 -
Affaire n° 4 Requalification de la rupture . . . . - 113 -

Section 8 LES PRONONCÉS DE DÉCISIONS . . . . - 116 -
I / LE PRONONCÉ . . . . - 116 -
II / L’AUDIENCE DU PRONONCÉ . . . . - 117 -

Section 9 LES FONCTIONS DE PRÉSIDENT . . . . - 119 -
I / LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DE PRUD’HOMMES . . . . - 119 -
II / LES ATTRIBUTIONS DU PRÉSIDENT . . . . - 119 -
III / LE VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES . . . . - 120 -
IV / LE PRÉSIDENT & LE VICE-PRÉSIDENT DE SECTION . . . . - 120 -
V / LE PRÉSIDENT & LE VICE-PRÉSIDENT DE CHAMBRE . . . . - 120 -

Section 10 LES FONCTIONS DE CONSEILLER RAPPORTEUR . . . . - 121 -
I / PRINCIPE . . . . - 121 -
II / DÉSIGNATION . . . . - 121 -
III / EXECUTION DE LA MISSION . . . . - 122 -
- Obligation de déposer un rapport . . . . - 122 -
- Les conseillers rapporteurs doivent respecter le principe du contradictoire . . . . - 122 -
- Contenu du rapport . . . . - 122 -

Section 11 L’INDEMNISATION DES CONSEILLERS PRUD’HOMMES . . . . - 123 -
I / INDEMNISATION DU TEMPS DE PRESENCE . . . . - 123 -
A / L’article R 1423-35 dresse la liste des activités indemnisables . . . . - 123 -
B / L’indemnisation des conseillers salariés . . . . - 124 -
C / L’indemnisation des conseillers employeurs . . . . - 124 -
D / L’indemnisation des Président et Vice-Président . . . . - 124 -
E / Le classement des activités selon leur durée . . . . - 125 -
Les activités à durée déterminée . . . . - 125 -
Les activités encadrées . . . . - 125 -
Les activités déclarées . . . . - 127 -
II / INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT . . . . - 128 -

Barème . . . . . - 128 -
Précisions ministérielles . . . . . - 129 -

Section 12 LA FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES . . . . . - 132 -
I / PRINCIPE . . . . . - 132 -
A / Etablissements ou organismes assurant la formation des conseillers prud'hommes . . . . . - 132 -
B / Durée totale d'absence . . . . . - 134 -
C / L'indemnisation de la formation . . . . . - 134 -

Section 13 LA CESSATION DES FONCTIONS DE CONSEILLER PRUD'HOMME . . . . . - 135 -
I / PRINCIPE . . . . . - 135 -
A / La démission volontaire . . . . . - 135 -
B / La démission forcée . . . . . - 135 -
C / La déchéance . . . . . - 135 -
D / La perte de qualité . . . . . - 136 -
II / LE RECOURS AU SUIVANT DE LISTE . . . . . - 138 -

Section 14 LEXIQUE PRUD'HOMAL . . . . . - 139 -

INDEX ALPHABETIQUE . . . . . - 161 -