La compétence matérielle du conseil de prud'hommes

DÉFINITION :

La compétence matérielle d'une juridiction est l'aptitude à connaître des litiges qui lui sont expressément dévolus par la loi. L'article L1411-4 alinéa 1 du code du travail dispose à cet effet: "**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 caractère exclusif et d'ordre public de la compétence d'attribution du conseil de prud'hommes en matière de contestation de la réalité du contrat de travail interdisait d'y faire échec pour cause de connexité (Cass. Soc. 11 mars 2003 n° 00-45.855 00-45.856).

TEXTE

Article L1411-1 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 L1411-2 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 L1411-3 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 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.

EXTENSION RÉCENTE DE COMPÉTENCE PRUD'HOMALE

Elle a été initiée par la « loi travail » du 8 août 2016 relative à la contestation des éléments de nature médicale ayant justifié les avis du médecin du travail, par le biais d'une expertise médicale. Cette action est portée directement devant la formation de référé qui siège au fond. Elle a été ensuite étendue à l'avis lui-même, par l'Ordonnance no 2017-1387 dite « travail » du 22 septembre 2017. La décision du conseil de prud'hommes pouvant donner lieu à une mesure d'instruction confiée au médecin-inspecteur du travail, va alors le cas échéant, se substituer à l'avis du médecin du travail. Informé de la contestation, celui-ci n'est pas partie au litige (C. trav., art. L. 4624-7 et art. R. 4624-45 à R. 4624-45-2).

CONDITION

La compétence matérielle du conseil de prud'hommes résulte de l'existence même du contrat de travail. Aucun texte ne donne de définition du contrat de travail. C'est la jurisprudence qui a dégagé les critères de ce contrat.

Il y a contrat de travail quand une personne physique travaille pour le compte et sous la direction d'une personne physique ou morale moyennant une rémunération.

DÉFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ni le code du travail, ni le code civil ne donnent de définition du contrat de travail.

Le contrat de travail est soumis à la fois à l'ensemble des règles du droit du travail et, à défaut, aux dispositions du droit civil qui régissent les obligations contractuelles de droit commun.

Article L1221-1 du code du travail : << *Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter*>>.

Article L1221-2 du code du travail : << *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.*

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnés au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée>>.

Article L1221-3 du code du travail : << *Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.*

Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article>>.

<> Selon la doctrine, le contrat de travail s'analyse comme la convention par laquelle une personne [le salarié] s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre (l'employeur) sous la subordination de laquelle elle se place.

<> Selon la cour de cassation (soc. 22 juillet 1954) : "Il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération".

LE CONTRAT DE TRAVAIL EST DONC CARACTÉRISÉ PAR 3 ÉLÉMENTS :

<> la fourniture d'un travail. Elle peut revêtir des formes variées : travail intellectuel, manuel, artistique, etc...

<> le versement d'une rémunération au mois, à l'heure, à la tâche, aux pièces, à la commission, en espèces ou en nature.

<> l'existence d'un lien de subordination juridique. L'employeur dispose, à l'égard du salarié, d'un pouvoir de direction, de surveillance, d'instruction et de commandement.

<> 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).

<> Le lien de subordination varie en fonction de l'emploi occupé : il n'est pas le même pour un O.S., que pour un cadre. Il n'est pas toujours évident, aussi la jurisprudence et la loi ont-elles défini, pour des emplois donnés, l'existence d'un contrat.

<> La reconnaissance d'un contrat de travail par le juge répressif s'impose ensuite au conseil de prud'hommes. La Cour de cassation fait jouer l'autorité de la chose jugée (Cass. soc., 27 sept. 2006, no 05-40.208).

<> **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 donnée 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, plaçant 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).

<> Le CPH est incompétent en l'absence de contrat de travail entre les parties (Cass. soc., 14 avr. 1999, no 97-40.697), notamment pour les arbitres sportifs professionnels (L. no 2006-1294, 23 oct. 2006, JO 24 oct.).

<> Il est également incompétent à l'occasion d'un litige qui n'oppose pas le salarié à son employeur mais à la caisse des congés payés tenue d'assurer le service des indemnités aux salariés en exécution de ses obligations légales (Cass. soc., 5 avr. 2012, no 11-14.020).

CONDITIONS DE FAIT DANS LESQUELLES EST EXERCÉE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE.

- La qualification du contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination de leur convention, mais des conditions dans lesquelles la prestation de travail est fournie.

Viola les articles L. 121-1 (L1221-1 & suiv) du Code du travail, 1832 et 1871 du Code civil, une cour d'appel qui retient que ne justifie pas d'un contrat de travail un conducteur lié à une entreprise de transports par un contrat de "société en participation" et par un contrat de location-vente du véhicule qu'il était chargé de conduire, alors qu'il résulte de ses constatations que le contrat de société conférerait tous pouvoirs à l'entreprise de transport pour assurer le fonctionnement de la société, ce qui était de nature à établir qu'elle avait la maîtrise de l'organisation et de l'exécution du travail du conducteur attaché à son fond et tenu d'assurer l'exploitation de ce fonds. (Cass.Soc - 25 octobre 2005. N° 01-45.147. -BICC633 N° 152).

CARACTÈRES FONDAMENTAUX DU CONTRAT DE TRAVAIL

<> **C'est un contrat synallagmatique** qui comporte des obligations réciproques: le salarié doit exécuter le travail sous la subordination de l'employeur. L'employeur doit fournir du travail, donner les instructions et les moyens nécessaires à cette exécution et payer le salaire.

Les critères de subordination ne s'appliquent pas de manière uniforme, ils varient en fonction de l'emploi occupé. Un O.S. exécutera des ordres précis, tandis qu'un technicien ou un cadre aura dans l'exercice de sa mission une plus grande indépendance [en raison de sa qualification professionnelle].

<> **C'est un contrat onéreux** qui prévoit le versement d'un salaire lors de sa conclusion. La rémunération peut avoir été fixée tacitement au minimum légal [S.M.I.C.] ou au minimum conventionnel. [Par opposition avec l'entraide ou le bénévolat].

La rémunération peut revêtir des formes variées. Elle est fixée au temps (à l'heure ou mensuelle), aux pièces, au pourcentage, à la commission, avec une participation aux bénéfices, etc... En aucun cas le salarié ne peut participer aux pertes de l'entreprise.

<> **C'est un contrat à exécution successive** dont les obligations se répètent dans le temps. Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin par la démission ou le licenciement.

Par exception aux principes civilistes la nullité du contrat de travail n'a d'effets que pour l'avenir.

<> **C'est un contrat conclu "intuitu personae"** qui n'est valable que si le salarié exécute lui-même le travail [Il ne peut recourir aux services d'autrui pour l'accomplissement de son travail, il ne peut recruter lui-même du personnel pour se faire aider].

Les obligations de l'employeur sont par contre transmises de plein droit au reprenneur de l'entreprise en vertu de l'article L.1224-1] du CT.

<> **C'est un contrat d'adhésion** à un ensemble de règles préexistantes dans l'entreprise qui s'imposent obligatoirement. Le salarié accepte ou refuse le contrat qui est préparé par l'employeur. Il n'a pas la possibilité de discuter les différentes clauses du contrat, (sauf si l'employeur tient absolument à le recruter compte tenu de sa spécialisation).

<> **Qualité de cadre** : Seules les fonctions réellement exercées en l'absence de diplômes requis permettent la qualification de cadre (cour de cassation 16/06/99 n°2819 Jurisprudence Sociale Lamy n°43 p.29).

- Les juges du fond doivent rechercher si les responsabilités effectives correspondent à la qualification revendiquée (cour de cassation 28/10/98 n°96-42-876 Jurisprudence Sociale Lamy 1/12/98).

- Une cour d'appel, qui constate que le salarié était le représentant permanent de l'employeur, qu'il avait un pouvoir d'embauche, une délégation de signature du directeur régional, des fonctions d'encadrement et de gestion du personnel placé sous ses ordres ainsi qu'un pouvoir en matière financière, en déduit exactement qu'il exerçait des fonctions de cadre. (Cass.Soc 19/4/2000 n°98-40.047D).

<> **Le contrat peut avoir un objet particulier**: Un curé de paroisse, agissant à titre d'employeur, peut mettre fin au contrat de travail d'un sacristain qui refuse de travailler le dimanche, ce qui est l'objet initial du contrat (Cons. Prud. Rennes, sect. Act. 131v., S juillet 1993, Cahiers Prud homaux n° 7 de 1994, Jurisprudence, p. 111)

ABSENCE DE LIEN DE SUBORDINATION

<> Conformément à l'article L1221-1 du code du travail, l'existence d'une relation de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle. En l'espèce, l'intégration dans la communauté Emmaüs en qualité de compagnon suppose de se soumettre aux règles de vie communautaire qui définissent un cadre d'accueil comprenant la participation à un travail destiné à l'insertion sociale des compagnons. Cette relation est exclusive de tout lien de subordination. (Cass. soc., 9 mai 2001, n° 98-46.158 P).

<> La cour d'appel ayant constaté que l'intéressé, au cours des débats, avait déclaré n'avoir d'autre supérieur que lui-même et qu'il résultait des éléments du dossier qu'il était maître de l'affaire et ayant ainsi caractérisé l'absence de lien de subordination, elle a exactement décidé qu'il n'était pas titulaire d'un contrat de travail et que ses demandes relevaient de la juridiction commerciale (Cass. Soc. 06/12/00 - Cah.Prud'h. n°4 de 2001 p.58).

<> Est confirmé le jugement écartant tout lien de subordination entre une société de production de film et un enseignant dans le cadre de la promotion du documentaire « Être et avoir » auquel il a participé. En effet, l'intéressé n'était soumis à l'autorité d'aucun des préposés de la société, ne recevait aucune directive ou consigne ni même avis ou conseil sur les interventions proposées. Interventions qu'il était libre d'accepter ou de refuser, n'ayant aucune obligation de se plier aux plannings prévisionnels de l'opération de promotion. (Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 04-44.049).

<> Absence de lien de subordination Dirigeant de fait Une responsable d'agence, promue directrice administrative, cesse ses fonctions, la société pour laquelle elle officiait lui reprochant des fautes lourdes. Elle saisit les prud'hommes, qui se déclarent incompétents, estimant que l'intéressée n'était pas salariée. Elle détenait en effet la moitié du capital de l'entreprise, était investie d'une délégation d'autorité et avait la libre disposition des comptes bancaires. Ces éléments ne caractérisaient pas l'état de subordination indispensable à l'existence d'un contrat de travail. (Cass. soc., 11 févr. 1998, n° 95-45.543, n° 772 D - Jurisp.Soc.Lamy n°12 p.24).

<> Le directeur technique et commercial d'une société dont il détient un tiers des parts réclame, après la mise en liquidation judiciaire de l'entreprise, la reconnaissance de la qualité de salarié. A tort, l'intéressé exerçant des fonctions techniques et commerciales sans recevoir de directives ni être soumis au contrôle d'un autre salarié ou du gérant, qui était son propre fils, et se comportant en dirigeant de fait de la société, ne se trouvait pas dans une relation de subordination caractéristique d'un contrat de travail. (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-42.223, - Jurisp.Soc.Lamy n°100 - 25-04-02 p.26).

APPARENCE

<> La production de bulletins de salaire et la notification d'une lettre de licenciement sont à elles-seules insuffisantes à créer l'apparence d'un contrat de travail lorsqu'un prétendu salarié a exercé un mandat social. L'intéressé n'ayant ici exercé aucune activité dans un lien de subordination à l'égard de la société, le conseil de prud'hommes ne peut être compétent pour connaître du litige (Cass. soc., 10 juin 2008, n° 07-42.165 P + B).

<- Le directeur technique d'une entreprise saisit le conseil de prud'hommes pour faire constater la rupture de son contrat de travail comme étant imputable à son employeur, mais il est jugé que l'intéressé n'avait pas la qualité de salarié. Ce dernier s'était immiscé dans la gestion, l'administration et la direction de l'entreprise, effectuant des actes de gestion et percevant une rémunération sans rapport avec ses fonctions techniques, il en est justement déduit qu'il était dirigeant de fait, ce qui excluait l'existence d'un contrat de travail. (Cass. soc., 21 févr. 2006, n° 03-41.487, n° 433 F-D Jurisp.Soc.Lamy n° 186).

STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- C'est à tort qu'un tribunal de prud'hommes a accordé à une stagiaire de la formation professionnelle, le paiement d'un salaire et des frais de

déplacement. En effet, cette dernière n'étant pas liée à l'organisme payeur par un contrat de travail, il en résultait que le litige les opposant relevait du tribunal d'instance. (Cass. soc., 24 avr. 2001, n 99-45.843).

MÂÎTRES DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS SOUS CONTRAT D'ASSOCIATION

Depuis la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005, les maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association sont considérés comme des agents publics au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'Etat. Ils relèvent de la compétence du tribunal administratif.
<> L'enseignant dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association avec l'Etat et qui est payé par l'Etat, a, en application de l'article L. 442-5, alinéa 2, du Code de l'éducation, le statut d'agent contractuel de droit public. Le litige relevait dès lors de la compétence de la juridiction administrative et non de la juridiction judiciaire, en l'occurrence prud'homale. (CASS- soc. 27 novembre 2019 N de pourvoi : 18-10548).

CLASSIFICATION JURISPRUDENTIELLE

Il y a contrat de travail : entre époux à condition qu'existent les éléments du contrat de travail, entre mandataire social et la société si les fonctions sont distinctes et compatibles, pour les médecins (les liens de subordination sont plus ténus que pour les autres catégories de salariés), pour les religieux qui travaillent pour un organisme étranger à la communauté à laquelle ils appartiennent.

PRÉSUMPTIONS LÉGALES

Le législateur a institué une présomption légale de salariat en faveur : des travailleurs à domicile, des gérants de commerce (sous certaines conditions), des V.R.P., des journalistes, des artistes de spectacle (acteurs, chanteurs, musiciens, metteurs en scène...), des mannequins, des nourrices, des bûcherons.

PRÉSUMPTION DE SALARIAT ART L7123-3 & SUIV DU CODE DU TRAVAIL

<> Une entreprise de camping conclut avec un artiste représentant une troupe de trois personnes une convention intitulée « contrat d'animation de camping » par laquelle la troupe s'engage à des animations de soirée et d'activités pour les enfants du 1er juillet au 31 août 1998. Le 28 juillet 1998, l'intéressé écrit à la société pour lui notifier que, par sa faute, la relation contractuelle ne peut se poursuivre. Le 1er février 1999, il saisit la juridiction prud'homale aux fins de voir dire que le contrat de travail à durée déterminée a été rompu du fait de l'employeur.

Mais il est débouté par la Cour d'appel de Montpellier qui se déclare incompétente au profit du tribunal de commerce. Les juges du fond estiment en effet que l'intéressé est intervenu en tant que coorganisateur de spectacles avec la société de camping et qu'à ce titre, il aurait dû être inscrit au registre du commerce. En l'espèce, l'animateur avait présenté des factures en contrepartie de la prestation fournie et soumis le prix de la prestation des artistes au régime fiscal de la TVA. En outre, pour les juges du fond, il s'était comporté comme l'employeur des deux autres artistes dont le montant de la rémunération n'était pas précisé dans le contrat et qu'il avait réclamé non pas la part du « salaire » qui lui revenait après déduction de la part revenant aux deux autres artistes, mais la totalité du solde restant dû par la société.

Mais cette décision est cassée par la Cour Suprême qui reprend stricto sensu les dispositions de l'article L. 762-1 du Code du travail pour en déduire qu'en l'espèce, l'intéressé devait être considéré comme salarié de la société qui l'avait embauché en 1998 : « Mais attendu qu'aux termes de l'article L7123-3 (ex art. L. 762-1) du Code du travail, tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce ; cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties ; elle n'est pas détruite par la preuve que l'artiste emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle ; que le contrat de travail peut être commun à plusieurs artistes ». Les Hauts Magistrats reprennent ainsi les différents critères permettant de qualifier le contrat litigieux de contrat de travail en insistant sur le fait que la présomption de salariat subsiste même si l'intéressé emploie lui-même plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe lui-même au spectacle (Cass. soc., 19/05/98, n 96-41.138). (Cass. soc. 20/09/06, pourvoi n 05-40.225, arrêt n 1977 FS-P+B Jurisp.Soc.Lamy n° 199).

AGENTS CONTRACTUELS DES SERVICES PUBLICS ADMINISTRATIFS

Le tribunal des conflits a posé en 1996 le principe de la compétence des juridictions administratives pour les agents non statutaires des services publics à caractère administratif. Les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi (Tribunal des Conflits 25 mars 1996 - Gaz. Pal - juil 96 page 28).

- Le litige opposant un salarié à son employeur relève de la compétence de la juridiction administrative dès lors que ledit employeur gère un service public à caractère administratif, peu importe également que son contrat ne comporte pas de clause exorbitante du droit commun (Cass. Soc. 28.10.96 - Cah.Prudh.97 n°8). Ce principe a été rappelé par la cour de cassation dans son arrêt du 18.6.96 (- Cah. Prud 97 n°4 page 53 et dans celui du 19.3.97 - Cah.Prudh. 97 n°9 page 153).

- Les juridictions de l'ordre judiciaire sont compétentes pour se prononcer sur les litiges d'ordre individuel entre les services publics à caractère industriel et commercial et leurs agents, à l'exception du directeur du service ainsi que du chef de la comptabilité lorsque ce dernier possède la qualité de comptable public. Aussi, relève du conseil de prud'hommes le contentieux opposant un salarié, exerçant les fonctions d'assistant sous l'autorité du directeur général d'un office public d'aménagement à cet organisme. (Cass. soc., 13 févr. 2002, n° 00-41.424, n° 624 F-P - Jurisprud.Soc.Lamy n°97 p.25).

- Sauf dispositions législatives contraires, les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif géré par une personne publique sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi. Dès lors le litige opposant un salarié à la personne morale de droit public régie par le décret n° 81-732 du 29 juillet 1981 qui l'a recruté par contrat à durée déterminée de trois mois, en ce qui concerne l'exécution de ce contrat, qui n'était pas un contrat emploi-solidarité, relève de la juridiction administrative (Trib. des Conflits 26/05/03 Bull. 03- TC n° 17).

<>- L'appartient au juge saisi d'un litige opposant un service public à l'un de ses agents contractuels de rechercher s'il s'agit d'un service public administratif ou d'un service public à caractère industriel et commercial. En l'espèce, la cour d'appel a exactement décidé qu'eu égard à son objet, l'origine de ses ressources et les modalités de son fonctionnement, la régie constituait un service public à caractère industriel et commercial. (Cass. soc., 02/02/05, n° 02-43.364 P - Sem. Soc. Lamy n°1202).

- Le litige concernant l'exécution du contrat de travail d'un gardien employé par un office public d'habitations à loyer modéré, établissement public gérant un service public administratif, relève de la compétence de la juridiction administrative. (Trib.conflicts 21 octobre 2002. N° 3335. -BICC 569 n°11).

- Personne morale de droit privé Le litige qui oppose une personne morale de droit privé au personnel qu'elle emploie relève de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire, même si elle participe à l'exécution d'un service public (Cass.Soc. 25/06/02 - Bull.02 - V - n° 216).

CONTRATS EMPLOI- SOLIDARITÉ

Les litiges relatifs aux contrats emploi-solidarité, qui ont la nature d'un contrat de droit privé, relèvent de la compétence de la juridiction judiciaire. Il en est ainsi même si le contrat concerne un personnel non statutaire travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif géré par une personne publique, en l'espèce un centre hospitalier.(Cass. soc., 10 mai 2001, n 98-44.602, n 1968 F-D Jurisp.Soc.Lamy n° 84).

(CEVS) - (CAE) - (CA) Les Contrats Emplois Vie Scolaire (CEVS) sont soit des Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) soumis aux dispositions des articles L.5134-20 à L5134-34 du Code du travail, soit des Contrats d'Avenir (CA), soumis aux dispositions des articles L5134-35 à L5134-53 du Code du travail. En cas de litige, les contrats de travail de droit privé relèvent de la compétence des juridictions judiciaires (Conseil des Prud'hommes, Cour d'Appel, Cour de Cassation). (Tribunal des conflits du lundi 22 novembre 2010 N° de pourvoi: 10-03789) . - Le contrat emploi-solidarité est, en vertu de la loi, un contrat de droit privé. Le litige entre le salarié et l'administration qui l'emploie est donc de la compétence judiciaire (Cass. Soc. 16/03/99 n°1735P - Trav. et Protect. Soc. Ed. du Jurisclass.mai 99 p.22).

PROMESSE D'EMBAUCHE

La cour de cassation admet la compétence prud'homale pour les promesses d'embauche:

- Il appartient à la juridiction prud'homale de connaître du litige individuel opposant une personne se prévalant d'une promesse d'embauche émanant de deux organismes mis en cause, auxquels il reprochait de ne pas avoir respecté l'accord collectif conclu et de l'avoir privé de toute possibilité de travailler (Cass.Soc. 27.2.97 N° de pourvoi: 94-40870 Cah.Prudh. 97 n°8 page 133).

- Une lettre ne précisant pas les éléments essentiels du contrat de travail ne constitue pas une promesse d'embauche. (Cass. soc., 12 juill. 2006, no 04-47.938, no 1845 F-P+B).

- Dès lors que la lettre reçue par le candidat au poste comporte des précisions sur les clauses essentielles du contrat de travail, on est en présence d'une promesse d'embauche. Il en est notamment ainsi d'une lettre précisant à l'intéressé le poste de travail, le lieu de travail, le salaire et la date d'entrée en fonction (Cass. soc., 13/03/74, n° 72-40.796, Bull. civ. V, p. 164).

- L'examen des faits permettant de conclure ou non à la réalisation d'une condition à laquelle est subordonnée une promesse d'embauche relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. soc., 5/04/05, n° 02-45.636, Bull. civ. V, n° 123).

DÉCISION D'INCOMPÉTENCE

<> Il résulte de l'article 96 du code de procédure civile qu'à l'exception des cas où il estime que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction répressive, administrative, arbitrale ou étrangère, le juge qui se déclare incompétent désigne la juridiction qu'il estime compétente. Doit être cassé l'arrêt qui se borne à déclarer la juridiction d'appel incompétente en raison de la matière sans désigner la juridiction estimée compétente (Cass. Soc. N° 1827P - Cah. Soc. Barreau de Paris n° 112 p.236).

<> Il résulte de l'article 96 du code de procédure civile qu'à l'exception des cas où il estime que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction répressive, administrative, arbitrale ou étrangère, le juge, qui se déclare incompétent, désigne la juridiction qu'il estime compétente. Dès lors, violent ce texte les juges du fond qui se prononcent sur la compétence sans désigner la juridiction estimée compétente pour connaître de la demande. (Cass. Soc. 14/04/99 - 97-40.697 - Bull. 99 V n° 178).

LITIGE ENTRE 2 EMPLOYEURS

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître du litige opposant un employeur et son ancien salarié et relatif à la méconnaissance par ce dernier d'une clause de non-concurrence. Par contre sa compétence ne peut être étendue au différend opposant deux employeurs pour concurrence déloyale, au motif que l'un d'eux a débauché le salarié de l'autre au mépris d'une telle clause. (Cass. soc., 22/02/00, n° 97-42.070, n° 906 D - Jurisp.Soc.Lamy n° 55 p.25 et Cah.Prud'h 2002 n° 9 P.89).

STAGIAIRES

C'est à tort qu'un tribunal de prud'hommes a accordé à une stagiaire de la formation professionnelle, le paiement d'un salaire et des frais de déplacement. En effet, cette dernière n'étant pas liée à l'organisme payeur par un contrat de travail, il en résultait que le litige les opposant relevait du tribunal d'instance. (Cass. soc., 24 avr. 2001, no 99-45.843, no 1635 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n° 82 du 26/06/01).

NOURRICES & ASSISTANTES MATERNELLES

<> Depuis la loi 2005-706 du 27 juin 2005, " Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre les assistants maternels ou familiaux et les particuliers ou les personnes morales de droit privé mentionnés à l'article L. 773-1. La section des activités diverses des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître de ces différends. »

Cette disposition s'applique aux litiges introduits à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. Auparavant ces litiges relevaient de la compétence du tribunal d'instance.

HANDICAPÉS DANS LES ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) EX C.A.T.

Les travailleurs handicapés placés dans des centres d'aide par le travail ne relèvent pas de la compétence de la juridiction prud'homale. Les travailleurs handicapés ne sont pas liés aux centres d'aide par le travail par un contrat de travail ; dès lors, la cour d'appel a décidé, à bon droit, que la juridiction prud'homale n'était pas compétente pour trancher les litiges opposant les intéressés aux centres (Cass. Soc. 18.3.97 N° 94-41716).

MEMBRES D'UNE COMMUNAUTÉ

Conformément à l'article L. 121-1 du code du travail, l'existence d'une relation de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle. En l'espèce, l'intégration dans la communauté Emmaüs en qualité de compagnon suppose de se soumettre aux règles de vie communautaire qui définissent un cadre d'accueil comprenant la participation à un travail destiné à l'insertion sociale des compagnons. Cette relation est exclusive de tout lien de subordination. (Cass. soc., 9 mai 2001, n° 98-46.158 P - Sem.Soc.Lamy n° 1031 p 14 & JCP 2001 N° 26 - IV -2201).

ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES MINISTRES DU CULTE

<> Les pasteurs de l'Église réformée de France ne concluent pas relativement à l'exercice de leur ministère un contrat de travail avec les associations culturelles légalement établies, c'est à bon droit que les juges du second degré ont déclaré que le litige opposant le demandeur à l'U. N.A. C.-E. R.F. ne relevait pas de la compétence prud'homale. (Cass.Soc. 20/11/86 - Cah.Prud'homaux n° 7 de 1987 p.111).

<> Les pasteurs des églises et oeuvres culturelles relevant de la Fédération protestante de France ne concluent pas, relativement à l'exercice de leur ministère, un contrat de travail avec les associations culturelles légalement établies.

La cour d'appel, constatant que la Mission populaire évangélique était une association culturelle dépendant de la Fédération protestante de France, laquelle, aux termes de ses statuts "entend vivre et manifester l'Évangile en milieu populaire" et que les fonctions de l'intéressé à Marseille étaient celles d'un pasteur, ministre du Culte auprès de cette association, en a exactement déduit qu'il n'était pas lié à l'association par un contrat de travail (Cass.Soc 12/07/05 n° 03-43353 - Jurisp.Soc.Lamy n° 175).

<> Les fonctions des professeurs de théologie ne sont pas incompatibles avec l'existence d'un lien de subordination.

<> Les fonctions des professeurs de théologie ne relevant pas du ministère pastoral et l'indépendance des professeurs n'étant pas incompatible avec l'existence d'un lien de subordination, la Cour d'Appel a pu déduire de l'intégration de l'intéressée dans un service organisé par l'Église réformée de France et de la subordination à l'égard de celle-ci un contrat de travail dont l'existence n'avait pas été affectée par la consécration-ordination qu'elle avait reçue avant la cessation de son enseignement (Cass.Soc. 20/11/86 - Cah.Prud'homaux n° 7 de 1987 p.111&112).

ABSENCE DE LIEN DE SUBORDINATION POUR LES MEMBRES DE L'ASSOCIATION

Le versement d'un pécule à un volontaire d'une association à vocation humanitaire ne constitue pas une circonstance caractérisant un contrat de travail.

Il résulte des articles 1, 3, 4, 5 et 6 du décret n° 86-489 du 15 mars 1986 relatif aux associations de volontariat et aux volontaires pour le développement que les associations de volontariat pour le développement, reconnues par le Ministre chargé de la coopération et du développement, peuvent conclure des contrats avec des "volontaires" qui s'engagent à remplir, dans un pays en développement, une mission d'intérêt général d'une durée minimale de deux ans, moyennant le paiement de diverses indemnités. Dès lors que l'énumération de l'article 4 du décret précité n'est pas limitative et que le "pécule" prévu à l'article 7 a du contrat ne pouvait avoir pour effet de retirer à l'intéressée la qualité de volontaire de l'association, la cour d'appel a décidé à tort que l'intéressée était titulaire d'un contrat de travail dont le litige relevait de la compétence du conseil de prud'hommes (pourvoi n° C 97-41.169 c/ CA Paris, 23 janv. 1997).(Cass. soc., 26 oct. 1999 ; Assoc. Médecins du Monde c/ Mme Mounier : Juris-Data n° 003644 JCP 1999 / n° 49 / IV / 3080).

ENTRAIDE ABSENCE DE LIEN DE SUBORDINATION EN PRÉSENCE D'UNE RELATION DE SERVICES RÉCIPROQUES ET GRATUITS.

- Dès lors que les relations entre les parties étaient fondées sur des services réciproques et gratuits, la Cour d'Appel a pu décider qu'elles n'étaient pas liées par un contrat de travail. (Cass.Soc. 16/12/97 - Cah.Prud'homaux n° 5 - 1998 p.78).

TRAVAIL PÉNITENTIAIRE

Il résulte de l'article 720 du code de procédure pénale que les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Le litige opposant un détenu à la maison d'arrêt échappe à la compétence du conseil de prud'hommes. (Cass.Soc. 17.12.96 Cah.pud.97 n° 7 p.109).

- Les dispositions de la première phrase du troisième alinéa de l'article 717-3 du code de procédure pénale, qui se bornent à prévoir que les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail, ne portent, en elles-mêmes, aucune atteinte aux principes énoncés par le Préambule de 1946. Elles ne méconnaissent pas davantage le principe d'égalité ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit ; (Décision du Conseil constitutionnel du 14 juin 2013 - Décision N° 2013-320/321 QPC).

NON SOCIÉTAIRE D'UNE ASSOCIATION

Si, dans le cadre d'une association, les membres adhérents de celle-ci peuvent accomplir, sous l'autorité du président de l'association ou de son délégataire, un travail destiné à la réalisation de l'objet social, en ne percevant, le cas échéant, que le strict remboursement des frais exposés par eux, et cela sans relever des dispositions du Code du travail, la seule signature d'un contrat dit de bénévolat entre une association et une personne n'ayant pas la qualité de sociétaire n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail, dès l'instant que les conditions en sont remplies. C'est donc à bon droit qu'une cour d'appel décide que deux personnes, qui n'avaient jamais prétendu être sociétaires, se trouvaient liées à la Croix rouge française par un contrat de travail, après avoir constaté, d'une part, qu'elles effectuaient un travail d'accompagnement des voyageurs sous les ordres et selon les directives de

l'association, qui avait le pouvoir d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements éventuels, et, d'autre part, qu'elles percevaient une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés. (Cass. soc., 29 janv. 2002, n°99-42.697 - Sem. Soc. Lamy n°1064).

L'AVOCAT SALARIÉ ÉCHAPPE À LA COMPÉTENCE PRUD'HOMALE

Depuis le 01 janvier 1992, les avocats ont la possibilité d'exercer leur activité en qualité de salarié d'un avocat, d'une association d'avocats ou d'une société d'avocats. La forme et le contenu des contrats sont réglementés et contrôlés par le conseil de l'ordre des avocats. Les litiges entre un avocat salarié et son employeur relevant de la compétence du bâtonnier et non du conseil de prud'hommes. En deuxième ressort, c'est la cour d'appel qui est compétente.

La loi a imparti un délai de six mois au bâtonnier pour statuer à peine de dessaisissement au profit de la cour d'appel. La procédure de saisine du bâtonnier du barreau auprès duquel est inscrit l'avocat salarié résulte des articles 142 et suivants du décret no 91-1197 du 27 novembre 1991 modifié par le décret no 95-1110 du 17 octobre 1995. Les décisions du bâtonnier sont de droit exécutoires à titre provisoire lorsqu'elles ordonnent le paiement des sommes au titre des rémunérations dans la limite maximale de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois (D. no 91-1197, 27 nov. 1991, JO 28 nov.).

Un stagiaire conseil juridique engagé dans une société d'avocats est soumis à la compétence prud'homale

- Les litiges soumis à l'arbitrage du bâtonnier en application du dernier alinéa de l'article 7 de la loi du 31 décembre 1990 sont ceux nés à l'occasion des contrats de travail des seuls avocats ou avocats inscrits sur la liste du stage. La Cour d'Appel qui a constaté que l'intéressé avait été engagé en qualité de stagiaire conseil juridique, a exactement décidé qu'il ne pouvait prétendre à la qualité d'avocat ou d'avocat inscrit sur la liste du stage à la date de la rupture et que le litige né à l'occasion de son contrat de travail relevait de la juridiction prud'homale (Cass. soc., 19-5-1999 :Cah.Prud'. 2002 9/91).

LITIGE SURVENU APRÈS LA RUPTURE DU CONTRAT

Exclusion de compétence pour l'action concernant le logement accessoire au contrat de travail

- Au terme du délai de trois mois constituant le préavis, le gardien concierge qui a cessé ses fonctions devient un occupant sans droit ni titre d'un logement accessoire à un contrat de travail et peut donc faire l'objet d'une procédure d'expulsion ; si le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner les litiges qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail, il n'est en revanche pas compétent pour les litiges qui surviennent après la rupture du contrat à propos du logement, et notamment en cas de demande d'expulsion et d'indemnité d'occupation présentée par l'employeur à l'encontre d'un salarié refusant de quitter les lieux, licencié et dont le contrat de travail a expiré au terme du préavis.. (CA Lyon (ch. sociale), 16 janvier 2009. - RG. n° 08/05086. BICC710 N°1440).

LITIGES ENTRE SALARIÉS

L'article L1411-3 du code du travail dispose que : <<Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail>>.

- Doit être confirmé l'arrêt d'appel ayant déclaré la juridiction prud'homale compétente pour connaître de l'action engagée par des salariés à l'encontre d'autres salariés de la même société en réparation du préjudice causé par les agissements de ces derniers au cours d'une grève dès lors que le litige opposant des salariés ayant entendu poursuivre librement leur travail en exécution du contrat de travail les liant à leur employeur et d'autres salariés qui, selon eux, y avaient fait obstacle, constituait bien un différend né entre salariés à l'occasion du travail, peu important que l'exécution du contrat de travail eût été suspendue entre les salariés grévistes et leur employeur.(Cass. Soc. 03/03/83 Cah.Prud'homaux n°6 de 1983 p.79).

- Le recours dirigé devant le juge prud'homal par des salariés non grévistes contre des salariés grévistes pour leur demander sur le fondement des règles régissant la responsabilité civile le paiement à titre de dommages et intérêts du montant des salaires non perçus à l'occasion d'une grève, l'employeur étant exonéré de son obligation par suite de l'occupation des lieux de travail, n'est pas subordonné à une assignation préalable de l'employeur. Dès lors que le dommage invoqué par les demandeurs salariés non grévistes qui n'ont pas pu pénétrer dans les locaux pour y travailler et consistant dans la perte de salaires, était la conséquence directe des agissements fautifs qui ne se rattachaient pas à l'exercice normal du droit de grève des grévistes défendeurs, chacun de ceux qui ont personnellement participé à l'occupation des locaux de l'entreprise et en a empêché l'accès aux non-grévistes doit être condamné à le réparer en totalité. (M. Boussu c/ M. Lefebvre - CPH-Départage 08/10/85 Cah.Prud'. n°10 de 1985 p.183).

"STOCK OPTIONS"

L'octroi par l'employeur à un salarié d'une option donnant droit à une souscription d'actions dite "stock options" constitue un accessoire du contrat de travail dont la connaissance relève de la compétence du conseil de prud'hommes. (Soc. - 21 juin 2005 N° 02-45.479. - C.A. Paris, 27 juin 2002. BICC627 N°1985).

QUALIFICATION DONNÉE AU CONTRAT

Lorsqu'il estime que les parties ne sont pas liées par un contrat de travail, le juge prud'homal ne doit pas se déclarer incompétent bien que saisi d'une exception à cette fin, mais rejeter la demande. En effet, d'une part, les prétentions émises par le demandeur sont nécessairement mal fondées puisque motivées par une relation contractuelle erronée et, d'autre part, s'il se déclare incompétent, le juge prud'homal doit désigner le juge de renvoi par application de l'article 96, alinéa 2, du Nouveau code de procédure civile, ce qui l'oblige à rechercher le véritable contrat liant les parties alors que cette recherche est exclue par l'article L. 511-1 du Code du travail. Enfin, la décision d'incompétence s'imposant au juge de renvoi, celui-ci peut se trouver en situation délicate face à une demande d'origine qui n'est plus en cohérence avec la décision prud'homale. (C.A. Toulouse (4ème Ch., sect. 2), 4 novembre 2005 - R.G. n° 05/02146 BICC633 N° 220).

DISCRIMINATION

Le conseil de prud'hommes est compétent pour connaître de tous litige relatif à l'article L. 122-45 [art.L1132-1 & suiv.] du Code du travail. Ainsi, s'agissant d'une affaire de discrimination raciale à l'embauche, l'employeur ne peut contester la compétence du conseil de prud'hommes au prétexte que, par hypothèse, aucun contrat de travail n'avait été conclu. (Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 06-40.662 P+B+R+I Sem. Soc. Lamy n° 1289).

FONCTIONNAIRE DÉTACHÉ

Le fonctionnaire détaché auprès d'une personne morale de droit privé pour exercer des fonctions dans un rapport de subordination est lié à cette personne morale par un contrat de travail de droit privé. Doit dès lors être approuvé l'arrêt qui, après avoir constaté que l'employeur a demandé à l'autorité administrative compétente de mettre fin au détachement du fonctionnaire avant son terme, en a déduit que cette rupture à l'initiative de l'employeur s'analyse en un licenciement, lequel, en l'absence de procédure de licenciement, est sans cause réelle et sérieuse. (Soc. - 19juin 2007.N° 05-44.814 et 05-44.818 - BICC 670 n°2157).

AGENT DE LA POSTE AYANT LA QUALITÉ DE FONCTIONNAIRE - EXCLUSION DE LA COMPÉTENCE JUDICIAIRE.

Il résulte des articles 29 et 29-4 de la loi du 2 juillet 1990 que les corps de fonctionnaires de La Poste sont rattachés, à compter du 1er mars 2010, à la société anonyme La Poste et que ces personnels sont régis par des statuts particuliers pris en application de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Par suite, ces fonctionnaires, en position d'activité au sein de La Poste et y exerçant leurs fonctions, ne sont pas liés à cette dernière par un contrat de travail. Doit en conséquence être approuvé l'arrêt ayant jugé fondée l'exception d'incompétence du juge judiciaire opposée par la société La Poste à la demande présentée devant la juridiction prud'homale par l'un de ses agents ayant la qualité de fonctionnaire.(Cass.Soc. - 27 novembre 2013. N° 12-26.721).

L'ENSEIGNANT DANS UN ÉTABLISSEMENT PRIVÉ D'ENSEIGNEMENT SOUS CONTRAT D'ASSOCIATION AVEC L'ÉTAT

L'enseignant dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association avec l'État et qui est payé par l'État, a, en application de l'article L. 442-5, alinéa 2, du Code de l'éducation, le statut d'agent contractuel de droit public. Le litige relevait dès lors de la compétence de la juridiction administrative et non de la juridiction judiciaire, en l'occurrence prud'homale. (CASS- soc. 27 novembre 2019 N de pourvoi : 18-10548) .

CONCURRENCE DÉLOYALE

Le conseil de prud'hommes est compétent pour connaître d'une action en concurrence déloyale. - Le conseil de prud'hommes étant, en vertu de l'article L1411-1 du code du travail, seul compétent pour statuer sur des différends qui peuvent s'élever entre les employeurs et les salariés à l'occasion de tout contrat de travail, la juridiction commerciale n'est pas compétente pour connaître de l'action en concurrence déloyale introduite contre un ancien salarié, auquel il est reproché d'avoir établi des devis pour le compte de la société qu'il était en train de constituer et d'avoir détourné des commandes alors qu'il était toujours au service du plaignant. (C.A. Colmar (1^{ère} ch. civ., sect. A, 26juin 2007 - R.G.n° 06/04846 BICC 674 n°79).

PARTICIPATION OU D'INTÉRESSEMENT LLES LITIGES INDIVIDUELS OPPOSANT UN OU PLUSIEURS SALARIÉS À LEUR EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PARTICIPATION OU D'INTÉRESSEMENT RELÈVENT DE LA COMPÉTENCE DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES. (CASS. CH. SOCIALE 28 FÉVRIER 2018 N DE POURVOI : 16-13682)

LE CODE DU TRAVAIL EXCLUT POUR LE SALARIÉ LE DROIT D'AGIR DIRECTEMENT CONTRE L'AGS

Le salarié peut uniquement demander que les créances litigieuses soient inscrites sur le relevé dressé par le mandataire judiciaire afin d'entraîner l'obligation pour l'institution en question (l'AGS) de verser, selon la procédure légale, les sommes litigieuses entre les mains de celui-ci. (Soc. 18 nov. 2020, F-P+B, n° 19-15.795).

<> La clôture des opérations de liquidation pour insuffisance d'actif prive le mandataire judiciaire du droit de représenter la personne morale (Cassation 17 octobre 2002 n° 01-13.553).

<> Le liquidateur n'étant plus en fonctions, la procédure doit être régularisée par la nomination d'un mandataire ad hoc (Cass. Com. 5 novembre 2003, 00-10.239).

CHAUFFEURS VTC ET PLATEFORME LE CAB : PAS DE REQUALIFICATION AUTOMATIQUE

<> Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution de la prestation de travail. Pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur VTC et une plateforme, il appartient au juge de vérifier si la plateforme adresse des directives sur les modalités d'exécution du travail, dispose du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation. (Soc. 13 avr. 2022, FS-B, n° 20-14.870).

COMPÉTENCE DU JUGE JUDICIAIRE POUR UN LICENCIEMENT AUTORISÉ APRÈS RÉTRACTATION

Le licenciement ne peut être rétracté par l'employeur qu'avec l'accord du salarié, peu important que la rétractation ait été faite à la demande de l'inspecteur du travail d'annuler la procédure de licenciement engagée et de respecter le statut protecteur. Il en résulte que le juge judiciaire, quand bien même le licenciement ultérieur du salarié a fait l'objet d'une autorisation administrative, demeure compétent, sans porter atteinte au principe de la séparation des pouvoirs, pour apprécier la validité de la rétractation de la mesure de licenciement notifiée antérieurement (Soc. 23 novembre 2022, 20-19.961 21-10.543).

RECOURS

Selon l'article 80 du code de procédure civile, lorsque le juge se prononce sur la compétence sans statuer sur le fond du litige sa décision ne peut être attaquée que par la voie (du contredit) de l'appel compétence (Cass.Soc. 1/6/92 Bull. 92 V n° 400).

<> Si le tribunal a partiellement statué sur le fond du litige, seul l'appel est recevable. (Com. - 14/10/ 2008. N° 06-15.064.).

MOTIVATION TYPE COMPÉTENCE OU INCOMPÉTENCE MATÉRIELLE

() A l'audience du _____, avant toute défense au fond, la partie d _____ a soulevé l'incompétence matérielle du conseil de prud'hommes au profit de la juridiction suivante: _____

L'incompétence matérielle peut être soulevée à la requête d'une partie ou d'office par la juridiction s'agissant de la violation d'une règle de compétence d'attribution définie par les articles L1411-1 et suivants du code du travail;

L'article L1411-1 du code du travail dispose: "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".

L'article L1411-2 du code du travail dispose: "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".

L'article L1411-3 du code du travail dispose: " Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail".

L'article L1411-4 du code du travail dispose: "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".

L'article L1411-6 du code du travail dispose: " 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".

Trois conditions doivent être réunies pour que le conseil de prud'hommes se déclare matériellement compétent : le litige doit être individuel, un contrat de travail doit exister et le litige doit être né à l'occasion du contrat de travail.

Il y a contrat de travail quand une personne physique travaille pour le compte et sous la direction d'une personne physique ou morale moyennant une rémunération; Le contrat de travail est caractérisé, dans sa conception classique, par trois éléments : fourniture d'un travail, versement d'une rémunération et existence d'un lien de subordination;

La prestation de travail peut revêtir des formes variées: travail intellectuel, manuel, artistique, etc... . En l'espèce la prestation de travail est la suivante:

Le salaire peut être au mois ou à l'heure, à la tâche ou aux pièces ou à la commission, en argent ou en nature. En l'espèce la rémunération est la suivante:

L'employeur doit disposer à l'égard du salarié d'un pouvoir de direction de surveillance, d'instruction et de commandement. En l'espèce le lien de subordination

() est caractérisé () n'est pas établi en raison de _____

Il ressort des éléments fournis au conseil de prud'hommes:

SOIT

() Qu'il y a lieu de déclarer le conseil de prud'hommes matériellement compétent pour connaître du litige

PAR CES MOTIFS ou EN CONSÉQUENCE Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public ordonnance publique contradictoire réputé(e) contradictoire en _____ ressort par défaut DÉCLARE le conseil de prud'hommes de céans matériellement compétent pour connaître du litige qui lui est soumis et dit qu'à défaut de recours, l'affaire sera réinscrite à la première date utile. RÉSERVE LES DÉPENS

SOIT

() Qu'il y a lieu de déclarer le conseil de prud'hommes matériellement incompétent au profit de la juridiction: _____

PAR CES MOTIFS ou EN CONSÉQUENCE Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public ordonnance publique contradictoire réputé(e) contradictoire en _____ ressort par défaut DÉCLARE le conseil de prud'hommes de céans matériellement incompétent au profit du tribunal d _____ pour connaître du litige qui lui est soumis et dit qu'à défaut de recours, le dossier sera transmis à cette juridiction. RÉSERVE LES DÉPENS.

SOIT renvoi à mieux se pourvoir

Que l'article 96 du code de procédure civile impose au juge de renvoyer les parties à mieux se pourvoir lorsque l'affaire relève de la compétence d'une juridiction répressive, administrative, arbitrale ou étrangère; qu'en l'espèce la contestation de compétence est formée au profit de _____;

Il convient de renvoyer les parties à mieux se pourvoir

PAR CES MOTIFS ou EN CONSÉQUENCE Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public ordonnance publique contradictoire réputé(e) contradictoire en _____ ressort par défaut RENVOIE les parties à mieux se pourvoir. RÉSERVE LES DÉPENS