

Absence des parties

Les conséquences de l'absence des parties lors d'un procès prud'homal varient selon qu'elles disposent — ou non — d'un motif légitime d'absence (▷ **Comparution personnelle des parties**).

I. En présence d'un motif légitime d'absence

La partie qui présente aux conseillers prud'hommes un motif légitime d'absence est admise à se faire représenter (art. L. 516-4).

Cette partie peut, cependant, préférer demander le renvoi de l'affaire à une prochaine audience. Pour des raisons évidentes, cette seconde solution est imposée au stade de la conciliation (art. L. 516-17). En dehors de ce cas, la demande de renvoi (▷ **Renvoi**) doit être soigneusement examinée par les juges de manière à éviter un allongement anormal de la durée de la procédure.

II. En l'absence de motif légitime d'absence

Une partie au procès prud'homal est considérée comme illégitimement non comparante (absente) soit parce que son motif de non comparution n'a pas été jugé légitime (▷ **Comparution personnelle des parties**), soit parce qu'elle est — tout simplement — absente.

Les conséquences du défaut de comparution non motivé varient selon la partie concernée, et selon le stade de la procédure.

A. Conciliation et référé

En conciliation (▷ **cette entrée**), ou en référé (▷ **cette entrée**), **le demandeur** non comparant pourra voir sa demande en citation déclarée caduque (▷ **Instance : extinction**) ; il ne pourra alors la réitérer qu'une seule fois – sauf cas fortuit (art. R. 516-16).



Le défendeur non comparant pourra, quant à lui, se voir condamner au paiement de provisions atteignant le montant de six ou neuf mois de salaire ; et le bureau de conciliation renverra l'affaire en bureau de jugement, sauf à ordonner une mesure d'instruction (art. R. 516-18 al. 4).

B. Jugement

En bureau de jugement, **le demandeur** non comparant pourra également voir sa demande de citation déclarée caduque (▷ **Instance : extinction**). Le défendeur pourra, quant à lui, requérir un jugement sur le fond qui sera réputé contradictoire (▷ **Contradiction**).

▷ Comparution personnelle des parties

Abstention

L'abstention d'un juge consiste, pour lui, à ne pas prendre part à une instance ou à un délibéré en se faisant remplacer. L'abstention se produit lorsque le juge suppose, en sa personne, un motif de récusation ou encore lorsqu'il estime en conscience devoir s'abstenir (art. 339 NCPC).

▷ Déportation

▷ Indépendance et impartialité des juridictions prud'homales

a

8

Action en justice

En droit du travail comme dans les autres branches du droit privé : « l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention » (art. 31 NCPC). En matière prud'homale l'action concerne, en premier lieu, les salariés et les employeurs. En pratique, cependant, on constate que les salariés sont demandeurs dans 97 % des cas. Ce chiffre ne doit pas surprendre : le droit du travail a été édifié pour encadrer les relations de travail subordonnées. Les salariés disposent aujourd'hui de nombreux droits contenus, notamment, dans le Code du travail. Très logiquement, les conseils de prud'hommes sont le plus souvent, par les salariés eux-mêmes, saisis du non-respect de ces droits.

Il faut ajouter à cela qu'en droit du travail, des personnes morales peuvent également agir sur le fondement de l'article 31 du nouveau Code de procédure civile, comme par exemple, les syndicats (▷ **Action en justice des syndicats**).

À souligner, enfin, que la saisine du conseil de prud'hommes obéit à des règles assez simples (▷ **Saisine du conseil de prud'hommes**), et que la faculté d'assistance des parties au procès prud'homal est largement ouverte par le droit du travail (▷ **Assistance des parties**).



Absence des parties

Les conséquences de l'absence des parties lors d'un procès prud'homal varient selon qu'elles disposent — ou non — d'un motif légitime d'absence (▷ **Comparution personnelle des parties**).

I. En présence d'un motif légitime d'absence

La partie qui présente aux conseillers prud'hommes un motif légitime d'absence est admise à se faire représenter (art. L. 516-4).

Cette partie peut, cependant, préférer demander le renvoi de l'affaire à une prochaine audience. Pour des raisons évidentes, cette seconde solution est imposée au stade de la conciliation (art. L. 516-17). En dehors de ce cas, la demande de renvoi (▷ **Renvoi**) doit être soigneusement examinée par les juges de manière à éviter un allongement anormal de la durée de la procédure.

II. En l'absence de motif légitime d'absence

Une partie au procès prud'homal est considérée comme illégitimement non comparante (absente) soit parce que son motif de non comparution n'a pas été jugé légitime (▷ **Comparution personnelle des parties**), soit parce qu'elle est — tout simplement — absente.

Les conséquences du défaut de comparution non motivé varient selon la partie concernée, et selon le stade de la procédure.

A. Conciliation et référé

En conciliation (▷ **cette entrée**), ou en référé (▷ **cette entrée**), **le demandeur** non comparant pourra voir sa demande en citation déclarée caduque (▷ **Instance : extinction**) ; il ne pourra alors la réitérer qu'une seule fois – sauf cas fortuit (art. R. 516-16).

II. La défense des intérêts collectifs de la profession : « l'action syndicale »

Le syndicat peut exercer une action dénommée « action syndicale » en invoquant la défense de « l'intérêt collectif de la profession ». Ici encore tous les syndicats sont concernés — même les syndicats qui ne disposent pas du label de représentativité.

C'est donc en 1913 que la Cour de cassation a admis le type d'action syndicale pour des organisations patronales. En 1920, le législateur a intégré cette possibilité dans le Code du travail. Et, aujourd'hui, les syndicats exercent fréquemment ce type d'action en justice.

L'article L. 411-1 permet aux syndicats professionnels d'exercer « devant toutes les juridictions [...] tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

La recevabilité de l'action syndicale n'est pas subordonnée à la preuve préalable d'un quelconque préjudice subi par le syndicat. Pas plus, d'ailleurs, qu'elle n'est subordonnée à la preuve préalable d'un quelconque préjudice subi par l'intérêt collectif de la profession. Il faut seulement que les faits litigieux touchent à cet intérêt et le concernent ou le menacent, directement ou indirectement.

La demande du syndicat pourra, ainsi, avoir des objets variés – aussi varié que peut l'être le non-respect du droit du travail.

A. Non-respect du Code du travail

Dans une affaire Michelin, ayant donné lieu à un arrêt rendu le 7 octobre 1965, la chambre criminelle de la Cour de cassation a en effet décidé que la violation de la loi portait préjudice à l'ensemble de la profession, et qu'en conséquence un syndicat était recevable à agir contre les personnes prévenues de cette violation y compris par voie de citation directe devant la juridiction correctionnelle (*D. 1960, 294, note J.-M. Verdier*). Sur le fondement de l'article L. 411-1, les syndicats sont ainsi habilités à intervenir en cas de violation du Code du travail — à la manière d'un auxiliaire du Parquet, voire en forçant son inertie.

B. Non-respect des conventions collectives

Ce à quoi il faut ajouter que, dans un arrêt Euro Disney en date du 12 juin 2001 (*Dr. Soc. 2001, 1019, note P.-H. Antonmattéi*), toujours sur le fondement de l'article L. 411-1, la chambre sociale de la Cour de cassation a ouvert la possibilité aux syndicats *non signataires* d'une convention collective ordinaire, d'agir contre un employeur pour le contraindre à appliquer ce texte. L'arrêt a ouvert un nouveau domaine à l'action syndicale puisque auparavant seuls les syndicats signataires des conventions et accords collectifs de travail pouvaient exercer ce type d'action.

Autant dire que toute violation du droit du travail – ou presque – pourra déboucher sur une action en justice des syndicats. Cependant, l'action syndicale menée dans ce cadre sera *irrecevable* si un intérêt individuel est seul en cause, comme par exemple le non-paiement d'heures supplémentaires concernant un seul salarié dans une entreprise qui en emploie plusieurs.

À noter enfin que le syndicat pourra utiliser l'article L. 411-1 soit pour engager lui-même une action ; soit pour intervenir dans une instance déjà engagée par un salarié contre son employeur — par exemple devant les juridictions prud'homales.

III. L'action en substitution des syndicats

Dans ce cas, le syndicat soumet au juge une demande au nom et pour le compte d'un salarié – alors que le salarié aurait pu former lui-même cette demande.

A. Une action individuelle exercée collectivement

Le syndicat n'a pas à justifier d'un mandat du salarié intéressé. Le Conseil constitutionnel a d'ailleurs déclaré que cette « action individuelle exercée collectivement » était conforme la liberté syndicale entendue comme la liberté personnelle du salarié de se tenir à l'écart de tout syndicat. *Sous réserve*, toutefois, que l'intéressé soit averti de l'action en justice et puisse s'y opposer (C. Cons. 25 juillet 1989, 89-257 DC, Dr. Soc. 1989, 627). Le législateur a tenu compte de cette réserve d'interprétation : le salarié concerné par une action en substitution doit avoir été averti par son syndicat et doit ne pas s'être opposé à l'action en justice ; enfin, il peut toujours intervenir à l'instance engagée.

Cette habilitation des syndicats à agir en justice comme « procureur d'intérêts individuels » répond à deux grands objectifs : d'une part prendre en considération la faiblesse particulière de certaines catégories de salariés face à leurs employeurs, d'autre part prendre en considération la dimension collective de décisions prises à titre individuel par les employeurs.

B. Salariés concernés

Aujourd'hui, les syndicats peuvent exercer des actions en substitution en faveur d'un peu plus d'une dizaine de catégories de salariés. Il s'agit : de leurs membres travailleurs à domicile (art. L. 721-19) ; de leurs membres pour que leur soit appliquée une convention collective dont ils sont signataires (art. L. 135-4) ; de tout travailleur étranger (art. L. 341-6-2) ; de tout travailleur intérimaire (art. L. 124-20), salarié sous contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-16) ou salarié d'un groupement d'employeur (art. L. 127-6) ; de tout salarié victime d'un prêt de main-d'œuvre illicite (art. L. 125-3-1) ou d'une méconnaissance des règles relatives à l'interdiction de discrimination entre les femmes et les hommes (art. L. 123-6) ; de tout salarié victime d'une discrimination prohibée par l'art. L. 122-45 (art. L. 122-45-1) ; de tout salarié

victime d'un harcèlement sexuel ou moral (art. L. 122-53) ; et enfin, de tout salarié victime d'un licenciement pour motif économique (art. L. 321-15).

Bibl. : *Les grands arrêts du droit du travail*, n° 31-34 • M. HENRY, « L'action syndicale en exécution des conventions collectives », *Dr. Ouv.*, 2007, 112.

▷ Protection de l'action en justice

▷ Jurisprudence

Actori incumbit probatio

Traduction : la preuve incombe au demandeur.

Cette règle figure dans le droit commun des procès civil (art. 1315 du C. Civ. et 9 du NCPC). Transposée dans le contentieux prud'homal, elle se traduit par : la preuve incombe *au salarié* demandeur » (▷ **Action en justice**). Elle tend donc à instituer une présomption de régularité des décisions patronales.

Pour éviter cette situation, le droit du travail opère un rééquilibrage de la charge de la preuve au profit du salarié (▷ **Charge de la preuve**).

Aujourd'hui donc, cet adage n'occupe qu'une place très limitée dans le contentieux prud'homal.

a
12

Bibl. : A. SUPIOT, « L'équitable dans la preuve », *Sem. soc. Lamy*, suppl. au n° 410 du 24/05/1998, D62.

▷ Charge de la preuve : emprunts au droit commun des procès civil

▷ Charge de la preuve : particularismes du procès prud'homal

Aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle est une aide financière accordée à certains justiciables pour couvrir les frais d'un procès.

▷ Frais de justice

Amende civile

La condamnation à une amende civile entraîne l'obligation de verser une somme d'argent au Trésor public. L'amende civile est prévue par une loi civile et prononcée par un juge civil, tels les conseillers prud'hommes. Elle se distingue donc de la sanction pénale.

Son montant est déterminé par le juge et se situe dans une fourchette prévue par la loi.

Exemple : le prononcé d'une amende civile sanctionne l'exercice abusif d'une voie de droit (action en justice).

▷ Procédure abusive

Aperçu comparatif de la prud'homie en Europe

La France est le seul pays européen connaissant le jugement par des pairs comme mode de règlement des litiges entre employeurs et salariés. Dans les autres pays européens, ces litiges sont soumis à des juges professionnels. Il y a donc une *spécificité française*.

Il existe cependant des *points de convergence* entre le système français et celui des autres pays européens. Ainsi, le paritarisme est présent dans d'autres pays européens – avec toutefois un recours à l'échevinage (▷ **cette entrée**). Par ailleurs, priorité est donnée à la conciliation (▷ **cette entrée**) qui se retrouve dans tous les systèmes européens — qu'elle soit préalable au procès ou qu'elle soit intégrée à l'instance comme en France. Enfin la procédure est toujours assouplie en vue de favoriser l'accessibilité et la rapidité du procès.

Bibl. : G.-P. QUÉTANT, « Regard sur les juridictions du travail en Europe », *Sem. soc. Lamy* du 25 nov. 2002, p. 6.

- ▷ Conciliation
- ▷ Échevinage
- ▷ Paritarisme

a

13

Appel

Les chambres sociales des cours d'appel ont été créées en 1958. À la différence des conseils de prud'hommes, elles sont dépourvues de juges élus par les salariés et les employeurs.

Le délai pour faire appel est d'un mois après la notification du jugement.

En matière prud'homale, l'appel présente des particularismes – dont certains tendent aujourd'hui à s'estomper. Par contre, en matière prud'homale comme dans les autres matières, seuls certains jugements sont susceptibles d'appel.

I. Particularismes de l'appel en matière prud'homale

Lorsque l'appel est possible, son exercice est facilité en matière prud'homale. Cependant, et concomitamment, la voie de l'appel a délibérément été réduite.

A. Facilités d'exercice

En matière prud'homale, l'appel est formé par simple déclaration au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

La procédure d'appel n'implique pas la représentation des parties qui peuvent se présenter seules au cours d'une procédure qui est orale. Elles peuvent aussi se faire assister par des personnes habilitées à cet effet (▷ **Assistance et représentation en matière prud'homale**).

À souligner, enfin, que les demandes nouvelles, accessoires à la demande principale, sont recevables jusqu'en appel (▷ **Demande nouvelle**).

B. Réduction de la voie de l'appel

En matière prud'homale comme dans les autres matières, la voie de l'appel n'est pas toujours ouverte. Il arrive que le conseil de prud'hommes statue *en dernier ressort*. Dans ce cas, le seul recours possible est le pourvoi en cassation (▷ **cette entrée**).

L'un des particularismes de la procédure prud'homale a été précisément de réduire la voie de l'appel. Ce choix peut apparaître discutable dans la mesure où il limite les voies de recours contre les décisions prud'homales. Il se justifie, cependant, par la volonté de favoriser un règlement rapide des litiges prud'homaux.

En effet, en matière prud'homale, le salarié est demandeur dans 97 % des cas – et les sommes qu'il réclame ont le plus souvent le caractère de créances alimentaires. De surcroît, dans 75 % des cas, le salarié obtient gain de cause. Or, en parallèle, le taux d'appel est anormalement élevé : il est de l'ordre de 60 %, alors que ce taux varie entre 5 % et 15 % pour les autres juridictions civiles.

Ce taux d'appel anormalement élevé n'est certainement pas imputable à la qualité des décisions prud'homales : le taux d'infirmité en matière prud'homale, de l'ordre de 30 %, est comparable à celui des autres juridictions. Les conseils de prud'hommes ne sont donc pas plus désavoués par les cours d'appel que ne le sont les autres juridictions civiles de première instance. Ce taux d'appel anormalement élevé est plutôt dû au fait qu'en matière prud'homale, les employeurs exercent très fréquemment les voies de recours.

Dans ce contexte, la limitation de la faculté de faire appel apparaît donc résolument favorable au salarié. Elle permet d'éviter l'effet suspensif de l'appel (▷ **Exécution des décisions prud'homales**) et l'allongement corrélatif de la durée de la procédure. La procédure d'appel dure en moyenne un an et demi, si un appel est formé, la décision prud'homale ne devient entièrement exécutoire qu'après un délai de deux ans et demi à trois ans et demi – selon qu'il y a eu, ou non, départition prud'homale (▷ **Départage**).

Ce choix d'une restriction de la voie de l'appel a cependant été vivement critiqué par les organisations patronales qui ont mené des stratégies judiciaires