

N° 598

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

Enregistré à la Présidence du Sénat le 11 juin 2014

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, relative à la **procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié,***

Par M. Gilbert BARBIER,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : Mme Annie David, *présidente* ; M. Yves Daudigny, *rapporteur général* ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, Mme Catherine Deroche, *vice-présidents* ; Mmes Claire-Lise Campion, Aline Archimbaud, MM. Marc Laménié, Jean-Noël Cardoux, *secrétaires* ; Mme Jacqueline Alquier, M. Jean-Paul Amoudry, Mmes Françoise Boog, Patricia Bordas, Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mmes Muguette Dini, Anne Emery-Dumas, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Jean-Claude Leroy, Gérard Longuet, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, MM. Louis Pinton, Hervé Poher, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. François Vendasi, Michel Vergoz, Dominique Watrin.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 1199, 1806 et T.A. 318

Sénat : 410 et 599 (2013-2014)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	5
AVANT-PROPOS	7
EXPOSÉ GÉNÉRAL	9
I. LA PRISE D'ACTE, MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVERT À TOUT SALARIÉ QUI S'ESTIME DANS L'IMPOSSIBILITÉ DE POURSUIVRE SON CONTRAT DE TRAVAIL DU FAIT DE SON EMPLOYEUR....	9
A. LES MODALITÉS TRADITIONNELLES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	9
B. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA PRISE D'ACTE.....	10
C. UN CHOIX QUI N'EST PAS SANS RISQUE POUR LE SALARIÉ.....	12
II. ACCÉLÉRER LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE QUI ACCOMPAGNE LA PRISE D'ACTE	15
A. LES DISPOSITIONS DE LA PROPOSITION DE LOI.....	15
B. LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE	17
C. LA POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX	17
EXAMEN DE L'ARTICLE	19
• <i>Article unique (art. L. 1451-1 [nouveau] du code du travail) Procédure d'examen des prises d'acte de rupture du contrat de travail par les conseils de prud'hommes</i>	19
EXAMEN EN COMMISSION.....	23
ANNEXES - POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA PROPOSITION DE LOI	31
TABLEAU COMPARATIF	45

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Réunie le mercredi 11 juin 2014 sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission des affaires sociales a examiné, sur le rapport de M. Gilbert Barbier, la proposition de loi n° 410 (2013-2014), adoptée par l'Assemblée nationale, relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié.

Le rapporteur a tout d'abord rappelé les principes de la **prise d'acte de la rupture du contrat de travail**, construction jurisprudentielle de la Cour de cassation ouvrant à tout salarié la possibilité de **rompre son contrat de travail** en raison de **manquements graves qu'il reproche à son employeur** et dont le juge doit déterminer les effets, qui peuvent être soit ceux d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** si les griefs invoqués sont fondés, soit ceux d'une **démission** dans le cas contraire. Il a précisé que le salarié qui s'engage dans cette voie ne peut pas bénéficier de l'assurance chômage avant que le conseil de prud'hommes n'ait rendu son jugement, ce qui implique un délai minimal d'au moins un an, voire plus de deux ans en cas d'appel.

Il a ensuite présenté la proposition de loi, qui constitue un **ajustement procédural** en cas de prise d'acte en prévoyant que le **bureau de jugement du conseil de prud'hommes devra statuer dans un délai d'un mois**, supprimant ainsi la phase préalable de conciliation.

Suivant l'avis de son rapporteur, la commission a adopté la proposition de loi sans modification.

Mesdames, Messieurs,

La relation entre les deux parties à un contrat de travail, l'employeur et le salarié, repose sur le **lien de subordination** du second au premier et le **pouvoir de direction**, de contrôle et de sanction dont dispose ce dernier à l'égard des personnes qu'il emploie. Elle est caractérisée par son **asymétrie**, qui justifie l'existence d'un encadrement spécifique des conditions de rupture du contrat de travail par le code du travail.

En dehors du **licenciement**, à l'initiative de l'employeur et qui doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, et de la **démission**, qui relève du salarié, le législateur a consacré en 2008 la rupture d'un commun accord des parties par le biais de la **rupture conventionnelle**. Toutefois, la Cour de cassation a reconnu aux salariés la possibilité de mettre un terme à leur contrat de travail, sans formalisme particulier, dès lors qu'ils estiment que le comportement de leur employeur compromet la poursuite de l'exécution du contrat : c'est la **prise d'acte de la rupture du contrat de travail**.

Mécanisme protecteur des personnes se trouvant dans des environnements professionnels très dégradés, il implique la **saisine du conseil de prud'hommes pour qualifier les effets** de cette rupture et soit l'assimiler à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit à une démission. Dans l'attente du jugement, qui est dans de nombreux cas rendu plus d'un an après l'enclenchement de la procédure, les anciens salariés se trouvent dans une **situation très précaire** car ils ne peuvent, sauf exceptions, prétendre au bénéfice de l'assurance chômage.

Pour apporter une réponse aux difficultés de ces personnes, la présente proposition de loi, présentée par des députés du groupe RRDP et adoptée par l'Assemblée nationale en février dernier, prévoit qu'en cas de prise d'acte le **bureau de jugement** du conseil de prud'hommes statue dans **un délai d'un mois suivant sa saisine**, supprimant par la même occasion la phase préalable de conciliation. Il est en effet possible d'estimer qu'au vu de l'ampleur du différend opposant le salarié à son employeur, la conciliation est vouée à l'échec et ne fait que retarder l'instance.

Votre rapporteur apporte son soutien à ce texte, qui constitue un **aménagement procédural pertinent**. Il n'est toutefois pas le lieu du nécessaire débat sur l'organisation et les moyens des conseils de prud'hommes, dont l'insuffisance est à l'origine de délais de jugement bien trop longs et très souvent incompatibles avec l'impératif de célérité de la justice.

I. LA PRISE D'ACTE, MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVERT À TOUT SALARIÉ QUI S'ESTIME DANS L'IMPOSSIBILITÉ DE POURSUIVRE SON CONTRAT DE TRAVAIL DU FAIT DE SON EMPLOYEUR

A. LES MODALITÉS TRADITIONNELLES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Conclu entre un salarié et son employeur, le **contrat de travail**, qui lorsqu'il est à durée indéterminée est la « *forme normale et générale de la relation de travail* »¹, **emporte des obligations** de chacune des parties envers l'autre : l'exécution d'un travail et des instructions de l'employeur en échange du versement d'une rémunération. Il s'agit de ce fait d'un contrat **synallagmatique**², soumis aux règles du droit commun des contrats³ et à celles, spécifiques, du code du travail.

Ainsi, s'il n'a pas obligatoirement à être formalisé par écrit, le **contrat de travail ne peut en principe être rompu que selon les formes prévues par le code du travail**, l'employeur et le salarié ne pouvant s'accorder préalablement pour y déroger (article L. 1231-4 du code du travail).

Chacune des parties peut initier la rupture :

- **le salarié peut démissionner**, dès lors qu'il respecte un préavis dont la durée est fixée par la convention collective ou les usages de sa profession ;

- **l'employeur peut licencier** ses salariés, pour un motif économique⁴ ou un motif personnel. Dans tous les cas, le licenciement doit être justifié par une **cause réelle et sérieuse**, c'est-à-dire pouvant être constatée objectivement et dont la gravité rend impossible la poursuite du contrat de travail.

Depuis la loi du 25 juin 2008⁵, qui assurait la transposition législative de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, tout contrat de travail à durée indéterminée peut également être rompu d'un **commun accord des parties**

¹ Article L. 1221-2 du code du travail.

² Article 1182 du code civil : « Le contrat est synallagmatique ou bilatéral lorsque les contractants s'obligent réciproquement les uns les autres ».

³ En application de l'article L. 1221-1 du code du travail.

⁴ C'est-à-dire pour « un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail [...] » (article L. 1233-3 du code du travail).

⁵ Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, art. 5.

par le biais d'une **rupture conventionnelle**. Résultat d'une convention conclue par l'employeur avec son salarié puis homologuée par l'administration, elle ouvre droit à l'assurance chômage, contrairement à la démission. Son développement rapide, avec plus de **1,5 million de ruptures conventionnelles homologuées entre août 2008 et avril 2014**, démontre qu'elle fait désormais partie intégrante du fonctionnement du marché du travail.

Enfin, en application de l'article 1184 du code civil et comme pour tout contrat synallagmatique, il est possible de demander la **résiliation judiciaire du contrat de travail**. Cette possibilité a été reconnue par la Cour de cassation au seul salarié¹, dès lors qu'il est contraint de quitter l'entreprise du fait de manquements dont il accuse son employeur. Si le conseil de prud'hommes reconnaît leur gravité suffisante, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pendant la durée de la procédure, et si le salarié est débouté, l'exécution du contrat de travail se poursuit normalement.

B. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA PRISE D'ACTE

A côté des modalités de rupture du contrat de travail traditionnelles, prévues par des dispositions législatives ou en découlant directement, **la Cour de cassation a bâti** depuis une série d'arrêts fondateurs du 25 juin 2003² **un régime autonome de rupture à destination du salarié** « *en raison de faits qu'il reproche à son employeur* » : **la prise d'acte** de la rupture du contrat de travail.

Cette construction prétorienne intégrale reconnaît à tout salarié la possibilité, lorsqu'il estime que le comportement de l'employeur à son égard contrevient aux obligations qui sont les siennes en vertu du contrat de travail et de son pouvoir de direction, de **mettre un terme définitif et immédiat à leur relation contractuelle**. Ainsi, il n'est pas possible au salarié de se rétracter³.

Il appartient au juge de qualifier les effets de cette rupture *sui generis*. S'il estime les griefs du demandeur fondés, **la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** : l'employeur est redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (soit au minimum les salaires des six derniers mois) et, le cas échéant, de dommages et intérêts supplémentaires en cas de préjudice distinct. Si tel n'est pas le cas, **la prise d'acte équivaut à une démission** et l'ancien salarié peut être amené à verser l'indemnité compensatrice du préavis non effectué à son employeur.

¹ Cour de cassation, Soc. 20 janvier 1998, n° 95-43.350.

² Cour de cassation, Soc. 25 juin 2003, nos 01-42.335 ; 01-42.679 ; 01-43.578.

³ Cour de cassation, Soc. 30 juin 2010, n° 09-41.456.

Visant en théorie des situations dans lesquelles le salarié se sent contraint de quitter sans délai l'entreprise, **la prise d'acte ne s'accompagne d'aucun formalisme**. Contrairement à la lettre de licenciement, le document par lequel le salarié prend acte de la rupture ne fixe pas les limites du litige¹. Une formalisation par écrit n'est d'ailleurs pas obligatoire. Le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même s'ils ne figuraient pas dans le courrier initial. Ce dernier ne peut en revanche pas se prévaloir de manquements qu'il aurait découverts après la prise d'acte, quand bien même ils auraient été commis avant celle-ci². Par ailleurs, une prise d'acte peut être communiquée à l'employeur par l'avocat du salarié, au nom de celui-ci, sans que sa validité ne puisse être remise en cause³. Enfin, le salarié n'a pas à exécuter de préavis, mais conserve la possibilité de le faire⁴.

Il revient au conseil de prud'hommes, chargé de régler les différends qui s'élèvent lors de l'exécution d'un contrat de travail, ou le cas échéant à la cour d'appel voire à la Cour de cassation, d'évaluer si les griefs du salarié justifient la prise d'acte et si les faits reprochés à l'employeur sont « *suffisamment graves* » pour que la rupture du contrat de travail puisse lui être imputée. Dix ans de jurisprudence de la Cour de cassation permettent de délimiter les contours des critères d'appréciation retenus, qui reposent sur l'examen de chaque cas d'espèce.

C'est lorsque le manquement « *empêche la poursuite du contrat de travail* »⁵ que la prise d'acte trouve à s'appliquer. Entrent dans cette catégorie :

- les modifications du contrat de travail imposées au salarié, comme la modification de la rémunération⁶ ;
- la violation des obligations nées du contrat de travail, comme le non-paiement du salaire⁷, des primes ou des heures supplémentaires ;
- le non-respect des principes du droit du travail : discrimination, harcèlement, manquement à l'obligation de résultat en matière de sécurité à laquelle tout employeur est tenu envers ses salariés⁸, atteinte à la liberté individuelle du salarié.

Au vu de la diversité des situations soumises au juge et du contrôle par la Cour de cassation de l'appréciation des juges du fond sur la justification de la prise d'acte, qui n'est pas universel mais intervient plutôt quand sont en jeu des principes fondamentaux du droit du travail, il est

¹ Cour de cassation, Soc. 29 juin 2005, n° 03-42.804.

² Cour de cassation, Soc. 9 octobre 2013, n° 11-24.457.

³ Cour de cassation, Soc. 4 avril 2007, n° 05-42.847.

⁴ Cour de cassation, Soc. 2 juin 2010, n° 09-40.215.

⁵ Cour de cassation, Soc. 30 mars 2010, n° 08-44.236.

⁶ Cour de cassation, Soc. 5 mai 2010, n° 07-45.409.

⁷ Cour de cassation, Soc. 6 juillet 2004, n° 02-42.642.

⁸ Cour de cassation, Soc. 29 juin 2005, n° 03-44.412.

difficile d'apporter une définition unique ou d'établir une liste exhaustive des motifs pour lesquels la prise d'acte est reconnue légitime. Il semble néanmoins que tout manquement sérieux à l'obligation de sécurité de résultat, selon laquelle l'employeur « *prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (article L. 4121-1 du code du travail), soit apprécié comme faisant obstacle au maintien du salarié dans l'entreprise.

Il faut enfin rappeler que **la prise d'acte est réservée au salarié** : un employeur ne peut pas prendre acte de la rupture du contrat de travail qui le lie à un salarié, et ce pour quelque raison que ce soit. Selon cette règle de principe¹, posée en même temps que les arrêts qui ont fondé le régime actuel de la prise d'acte, tout employeur « *qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en œuvre la procédure de licenciement* ». A défaut, toute rupture est considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, comme **la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail**, l'employeur doit remettre à son ancien salarié dès qu'elle produit ses effets² un certificat de travail ainsi que l'attestation Pôle emploi, qui permet d'établir ses droits à l'assurance chômage, quand bien même le salarié ne pourra pas en bénéficier tant que le juge n'aura pas qualifié les effets de la prise d'acte.

C. UN CHOIX QUI N'EST PAS SANS RISQUE POUR LE SALARIÉ

L'avènement de la prise d'acte ne correspond toutefois pas à la naissance d'un « *droit à l'autoliquidation* », comme cela a pu être craint par certains commentateurs avant que la jurisprudence de la Cour de cassation ne vienne mieux en délimiter les conditions de recevabilité. Au contraire, il s'agit pour le salarié d'un **ultime recours** lorsqu'il ne lui est plus possible de poursuivre son activité dans l'entreprise en raison du comportement de son employeur à son égard.

Décider de prendre acte de la rupture de son contrat de travail est une décision lourde de conséquences pour l'employé, sur le plan de sa situation personnelle comme sur celui de la procédure judiciaire qui s'ouvre.

Cessant son activité du jour au lendemain, **il ne peut prétendre bénéficier de l'assurance chômage** que s'il se trouve dans un cas de démission considéré comme légitime par Pôle emploi. L'accord d'application n° 14 annexé à la convention d'assurance chômage, en date du 6 mai 2011 pour celle aujourd'hui en vigueur ou en date du 14 mai 2014 pour celle qui s'appliquera à compter du 1^{er} juillet prochain, en apporte la définition.

¹ Cour de cassation, Soc. 25 juin 2003, n° 01-41.150.

² Cour de cassation, Soc. 4 juin 2008, n° 06-45.757.

Seules **deux circonstances** prévues dans cet accord peuvent s'apparenter à une prise d'acte :

- la **démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires** pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à ces arriérés de salaires ;

- la **démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux** dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte.

En dehors de ces cas, c'est seulement si, au terme de la procédure contentieuse, le juge estime que la prise d'acte était fondée que la personne pourra bénéficier de l'indemnisation de sa période de chômage. Ce n'est donc pas une décision de confort mais plutôt l'ouverture d'une **période d'incertitude**, et ce d'autant plus que le salarié, en tant que demandeur, est au cœur de la procédure prud'homale.

La **charge de la preuve** repose sur lui. Il doit démontrer que les agissements de son employeur sont d'une telle gravité que l'exécution du contrat de travail était devenue impossible. En principe, **le doute ne lui profite pas**¹, sauf lorsqu'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, tel un accident du travail, est invoqué. Dans ce cas, et dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation sur ce sujet, c'est à l'employeur de faire la preuve que « *la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation* »².

De plus, par trois arrêts récents, la Cour de cassation a renforcé son contrôle sur les motifs invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte, en écartant ceux qui, anciens, n'ont pas conduit à l'interruption immédiate du contrat de travail.

Elle a ainsi confirmé³ la position d'une cour d'appel qui avait jugé que, les manquements invoqués par le demandeur étant anciens et antérieurs de plusieurs mois à la prise d'acte, ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail et ne justifiaient donc pas la prise d'acte. Dans ce cas d'espèce, qui touche au champ de l'obligation de sécurité de résultat, elle a jugé qu'une surveillance médicale obligatoire défaillante pendant plusieurs années, antérieure à la prise d'acte, n'avait pas eu d'impact sur le déroulement du contrat de travail et ne pouvait donc constituer le motif de sa rupture.

¹ Cour de cassation, Soc. 19 décembre 2007, n° 06-44.754.

² Cour de cassation, Soc. 12 janvier 2011, n° 09-70.838.

³ Cour de cassation, Soc. 26 mars 2014, n° 12-23.634.

De même, dans un arrêt¹ concernant une demande de résiliation judiciaire du contrat, mais dont le raisonnement est transposable à la prise d'acte, la haute juridiction a jugé que l'absence de visite médicale de reprise à la suite d'un accident du travail, résultant d'une erreur des services administratifs de l'entreprise et en dépit de laquelle le contrat de travail s'était poursuivi durant plusieurs mois, n'était pas un motif suffisant pour prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Par ces arrêts de mars 2014, la Cour de cassation a, selon la formule du professeur Jean-Emmanuel Ray², procédé à la « *relégitimation nécessaire* » de la prise d'acte. Le bien-fondé de la prise d'acte en cas de manquement à l'obligation de sécurité de résultat a perdu son caractère automatique, tandis que les griefs pouvant être invoqués doivent bien être de nature à rendre absolument impossible, pour le salarié, l'exécution du contrat de travail.

Ce **recentrage** de la prise d'acte sur les situations les plus conflictuelles confirme son rôle premier, celui de dernier recours du salarié en cas de manquement suffisamment grave commis par l'employeur auquel, du fait du lien de subordination qui les unit, le salarié ne pourrait pas se soustraire autrement. **Il ne s'agit donc pas d'un dispositif largement ouvert aux abus de la part de salariés** souhaitant quitter leur entreprise tout en obtenant une forte indemnité, en raison notamment de la durée de l'instance prud'homale qui s'ouvre au lendemain de la prise d'acte, mais au contraire bien d'une « *forme de droit de retrait définitif* »³.

¹ Cour de cassation, Soc. 26 mars 2014, n° 12-35.040.

² « Une relégitimation nécessaire de la (vraie) prise d'acte », Jean-Emmanuel Ray, *Droit social*, 2014, p. 397.

³ *Ibid.*

II. ACCÉLÉRER LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE QUI ACCOMPAGNE LA PRISE D'ACTE

A. LES DISPOSITIONS DE LA PROPOSITION DE LOI

Une fois que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, il doit **saisir le conseil de prud'hommes** pour que celui-ci en qualifie les effets et déclare, selon le cas d'espèce, que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission.

Ce recours est soumis à la procédure prud'homale de droit commun, qui selon l'article L. 1411-1 du code du travail repose sur une **phase préalable de conciliation** entre le demandeur et le défendeur dont l'éventuel échec laisse la place à un **jugement**. Juridiction paritaire réunissant des juges élus par leurs pairs issus de deux collèges, l'un représentant les salariés, l'autre les employeurs, et siégeant en nombre pair, le conseil de prud'hommes voit ses jugements soumis au **départage** d'un juge du tribunal d'instance en cas de désaccord au sein du bureau de jugement de la section saisie de l'affaire.

Les sections du conseil de prud'hommes

En application de l'article R. 1423-1 du code du travail, les conseils de prud'hommes sont organisés en **cinq sections thématiques**, qui correspondent à l'activité principale de l'employeur ou au statut spécifique de certains salariés, comme les cadres, et traitent le contentieux qui en relève :

- Section de l'encadrement ;
- Section de l'industrie ;
- Section du commerce et des services commerciaux ;
- Section de l'agriculture ;
- Section des activités diverses (employés de maison, concierges, etc.).

Chaque section, qui peut comprendre plusieurs chambres, comporte au moins un **bureau de conciliation** et un **bureau de jugement**, avec au moins deux représentants des employeurs et deux représentants des salariés siégeant dans ce dernier. Le conseil comporte enfin une formation commune de **référé**.

En 2012, les **210** conseils de prud'hommes ont jugé **187 913** affaires, dans un délai moyen de **13,7** mois¹. Le départage, qui concerne **18 %** de ce total, porte à **25,7** mois le délai moyen de jugement. Le taux de conciliation est en baisse constante ces dernières années et est inférieur à **10 %**. Qui plus est, de très fortes disparités existent selon les conseils de prud'hommes : le délai de jugement peut varier de **2,7** mois à Saint-Omer à **20** mois à Aix-en-Provence, voire même **33,6** mois à Cayenne.

Enfin, le contentieux prud'homal se caractérise par un taux d'appel très élevé : il est de **61 %** sur les jugements prononcés par les conseils de prud'hommes en premier ressort en 2011, contre **12,5 %** pour les tribunaux de grande instance. Cela entraîne une prolongation de la procédure de 15 mois en moyenne, mais jusqu'à **21** mois devant la cour d'appel de Paris.

Dans ce contexte, cette proposition de loi vise à accélérer le traitement du contentieux de la prise d'acte devant le conseil de prud'hommes en **transposant** une procédure qui existe déjà pour la requalification d'un CDD² ou d'un contrat d'intérim³ en CDI et qui, très prochainement, sera applicable aux demandes de requalification d'une convention de stage en contrat de travail⁴.

Dans sa rédaction d'origine, son article unique insérait, dans la section du livre I du code du travail relative à la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, une sous-section portant sur la prise d'acte et comportant un article L. 1237-1-1 nouveau prévoyant qu'en cas de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié pour qualifier la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, **l'affaire soit directement portée devant le bureau de jugement** qui disposerait d'un délai d'un mois pour statuer au fond.

La **suppression de la phase de conciliation** est aisément compréhensible. La prise d'acte est, en effet, la traduction d'un désaccord irréconciliable entre le salarié et son employeur et d'un comportement en contradiction avec les principes fondamentaux de la relation de travail. Par ailleurs, la faiblesse du taux de conciliation traduit le rôle qu'elle joue désormais dans de nombreuses instances : un outil pour la ralentir, gagner du temps et ainsi décourager de futurs recours sans jamais avoir eu l'intention de parvenir à un compromis avant le jugement.

Il est donc, aux yeux de votre rapporteur, dans l'intérêt du salarié mais aussi de l'employeur, qui est lui aussi soumis à de fortes incertitudes, notamment financières, tant qu'un jugement n'a pas été rendu, de prévoir la résolution de ce différend grave dans les meilleurs délais.

¹ Source : *Les chiffres clés de la justice 2013, ministère de la justice.*

² Article L. 1245-2 du code du travail.

³ Article L. 1251-41 du code du travail.

⁴ Après l'adoption définitive par le Parlement de la proposition de loi relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, qui insère à cet effet un article L. 1454-5 nouveau dans le code du travail.

B. LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Lors de l'examen de la proposition de loi par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, **une modification** importante dans sa rédaction a été apportée par l'adoption d'un amendement cosigné par le rapporteur, notre ancien collègue député Thierry Braillard, et le député Denys Robiliard, sans que cela n'ait d'effet sur le fond du texte. Initialement, celui-ci mentionnait explicitement la « *prise d'acte* », insérant cette formule dans le code du travail alors qu'il s'agit d'une expression qui n'est pas juridique mais plutôt un raccourci de langage qui a pris racine, chez les juristes, pour désigner cette modalité de rupture du contrat de travail issue de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Dès lors, plutôt que de faire entrer ce concept dans le code du travail, ce qui aurait impliqué d'en apporter une définition précise et de mettre en place son encadrement législatif, **le choix a été fait de reprendre la définition donnée par la Cour** elle-même en faisant référence à une demande de qualification d'une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié « *en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur* ».

L'insertion dans le code du travail de cette disposition nouvelle a également connu une évolution, puisqu'elle figure désormais à l'article L. 1451-1 nouveau, qui se situe au chapitre I du titre V du même livre I du code, qui porte sur les dispositions générales relatives à la procédure devant le conseil de prud'hommes.

Le titre de la proposition de loi a été modifié en conséquence, celle-ci n'étant pas relative « *aux effets de la prise d'acte de rupture du contrat de travail* », qu'il appartient toujours au juge de déterminer, mais bien « *à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte* ».

Aucun amendement supplémentaire n'a été adopté lors de l'examen de la proposition de loi en séance plénière.

C. LA POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Sur cette proposition de loi touchant directement un domaine, la justice prud'homale, dont le paritarisme constitue l'un des fondements, votre rapporteur a souhaité interroger les partenaires sociaux afin de recueillir leurs observations. Toutes les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, FO, CFTEC, CFE-CGC, Medef, CGPME, UPA) ont été contactées. Seule FO n'a pas répondu.

A la lecture des éléments transmis à votre rapporteur¹, deux points de vue contraires apparaissent : une **opposition** au texte de la part des organisations patronales et un **soutien** à son adoption par les organisations représentatives des salariés.

La CGPME, le Medef et l'UPA regrettent la suppression de la phase de conciliation durant laquelle, selon eux, un accord pourrait être trouvé par les parties ou la nature de la rupture pourrait être déterminée d'un commun accord entre elles. De manière plus générale, ces structures ne se satisfont pas de la prise d'acte telle qu'elle ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation et craignent que cette proposition de loi n'aboutisse à en faire la promotion auprès de salariés qui méconnaîtraient les risques encourus, au détriment de procédures comme la résiliation judiciaire durant laquelle le contrat de travail est maintenu. Enfin, elles estiment que la fixation dans la loi d'un délai de jugement court restera dans de nombreux cas purement théorique et ne permettra pas de résoudre les problèmes liés aux délais de jugement trop élevés d'un grand nombre de conseils de prud'hommes, qui sont la conséquence de leur engorgement et de l'insuffisance des moyens dont ils disposent.

La CFDT, la CGT, la CFTC et la CFE-CGC ont fait part à votre rapporteur de leur **appréciation favorable** de la proposition de loi, jugeant nécessaire, au vu des incertitudes que la prise d'acte fait peser sur la situation personnelle du salarié qui en prend l'initiative, qu'elle soit traitée dans les meilleurs délais. En effet, dans l'impossibilité de bénéficier de l'assurance chômage et ne percevant plus son salaire, la personne qui rompt son contrat de travail en raison de faits commis par son employeur peut se trouver dans une situation de **grande précarité**. Comme leurs homologues patronales, ces organisations espèrent toutefois que ce texte n'incitera pas les salariés à se tourner vers la prise d'acte, avec les nombreux risques qu'elle comporte, sans un examen juridique préalable sérieux de leur situation, alors que la résiliation judiciaire offre davantage de garanties. Enfin, elles partagent le **constat de l'insuffisance des moyens des conseils de prud'hommes**, qui déjà aujourd'hui ne peuvent souvent pas respecter le délai de jugement d'un mois imposé par la loi en cas de demande de requalification d'un CDD en CDI. Elles craignent donc que cette proposition de loi ne soit qu'une déclaration d'intention et estiment qu'elle devrait s'accompagner d'un renforcement des juridictions prud'homales voire, pour la CFDT, d'un encadrement législatif global de la prise d'acte.

¹ Qui figurent en annexe du présent rapport.

EXAMEN DE L'ARTICLE

Article unique

(art. L. 1451-1 [nouveau] du code du travail)

Procédure d'examen des prises d'acte de rupture du contrat de travail par les conseils de prud'hommes

Objet : Cet article prévoit que le bureau de jugement du conseil de prud'hommes doit statuer dans un délai d'un mois en cas de saisine consécutive à une prise d'acte de rupture de son contrat de travail par un salarié.

I - Le dispositif proposé

Consacrée par la Cour de cassation dans ses arrêts du 25 juin 2003 comme une modalité à part entière de rupture du contrat de travail par un salarié **en raison de faits qu'il reproche à son employeur**, la prise d'acte repose sur l'intervention du juge compétent pour connaître des différends liés à l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire le conseil de prud'hommes, afin d'en **déterminer les effets**. La Cour a jugé qu'ils sont soit ceux d'un **licenciement pour cause réelle et sérieuse** si les faits invoqués justifiaient la prise d'acte, soit ceux d'une **démission** dans le cas contraire.

Dans l'attente de ce jugement, dont le délai moyen dépasse un an et atteint plus de deux ans dans certains conseils de prud'hommes, le salarié ne peut, sauf exception, bénéficier de l'assurance chômage. Dans ce contexte, l'article unique de cette proposition de loi vise à remédier à cette situation en transposant au contentieux de la prise d'acte un régime déjà existant en matière de requalification d'un CDD¹ ou d'un contrat d'intérim² en CDI.

Cet article insère, dans la section du code du travail relative aux ruptures du contrat de travail à l'initiative du salarié, une sous-section portant sur la prise d'acte et composée d'un article L. 1237-1-1 nouveau prévoyant une **procédure accélérée d'examen**, par le conseil de prud'hommes, **du contentieux lié à la prise d'acte**.

¹ Article L. 1245-2 du code du travail.

² Article L. 1251-41 du code du travail.

Ainsi, lorsque le conseil de prud'hommes serait saisi d'une demande visant à qualifier la prise d'acte, l'affaire serait portée **directement devant le bureau de jugement**, ce qui signifie une suppression de la phase préalable de conciliation de droit commun. Le bureau de jugement disposerait **d'un mois** pour statuer.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a procédé à une **modification de la formulation retenue** par cet article unique, sans en altérer le fond. Dans sa rédaction d'origine, il faisait en effet directement référence à la « *prise d'acte* », notion jusqu'à présent absente du code du travail et dont il aurait ensuite fallu définir le régime juridique en son sein.

Ne jugeant pas souhaitable de figer dans la loi cette création prétorienne, le rapporteur, notre ancien collègue député Thierry Braillard, et le député Denys Robiliard, ont préféré la désigner par le biais de la définition qu'en donne la Cour de cassation, c'est-à-dire une « *rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur* ».

Le titre de la proposition de loi a été modifié en conséquence, celle-ci n'étant pas relative « *aux effets de la prise d'acte de rupture du contrat de travail* », qu'il appartient toujours au juge de déterminer, mais bien « *à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte* ».

Dans le même esprit, cette mesure a été déplacée dans le code du travail pour figurer désormais à un article L. 1451-1 nouveau, qui se situe au chapitre I du titre V du même livre I du code qui porte sur les dispositions générales relatives à la procédure devant le conseil de prud'hommes.

Aucun amendement supplémentaire n'a été adopté lors de l'examen de la proposition de loi en séance plénière.

III - Le texte adopté par la commission

Au vu de ses conséquences et de l'incertitude qui pèse sur l'aboutissement du contentieux qui en est le corollaire, la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié n'est pas un moyen pour celui-ci d'accélérer une transition professionnelle. Elle constitue la reconnaissance, par le juge, de la nécessité d'offrir à un employé la possibilité de mettre un terme, **avec effet immédiat**, à une situation de travail dans laquelle le comportement de son employeur n'est pas conforme aux obligations qu'il tient du pouvoir de direction qui est le sien.

Dans ces circonstances, la durée du contentieux prud'homal puis, le cas échéant, devant la cour d'appel voire la Cour de cassation est une **source d'incertitudes majeure pour le salarié**, qui est privé de revenus s'il n'a pas retrouvé de nouvel emploi, **mais également pour l'employeur**, notamment sur le plan financier puisqu'il peut être amené à provisionner des sommes importantes dans l'attente du jugement. Cette proposition de loi, en s'inspirant de procédures dérogatoires déjà existantes dans le code du travail, constitue donc aux yeux de votre rapporteur une mesure de bon sens, un **aménagement souhaitable** qui correspond à la spécificité des situations qui peuvent conduire à une prise d'acte.

Comme l'ont fait remarquer à votre rapporteur les partenaires sociaux qu'il a interrogés, fixer dans la loi un délai de jugement d'un mois ne garantit pas qu'il soit respecté mais renvoie au débat sur les moyens des conseils de prud'hommes, qui sont unanimement considérés comme insuffisants. Ce n'est toutefois pas l'objet de cette proposition de loi, qui constitue un **ajustement procédural pour un contentieux de niche**.

La commission a adopté cet article sans modification.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 11 juin 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à l'examen de la proposition de loi n° 410 (2013-2014), adoptée par l'Assemblée nationale, relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié.

M. Gilbert Barbier, rapporteur. – L'intitulé de cette proposition de loi peut laisser à penser qu'elle n'intéressera que les praticiens les plus chevronnés du droit du travail. Au contraire, elle concerne directement les salariés et les employeurs puisqu'elle vise à accélérer le traitement, par les conseils de prud'hommes, d'un contentieux très spécifique : celui de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié.

Déposé à l'Assemblée nationale par le député Thierry Braillard et les membres du groupe Radical, républicain, démocrate et progressiste (RRDP) en juin 2013, ce texte y a été adopté le 27 février dernier. Il est inscrit en séance publique au Sénat le 18 juin.

Un bref rappel des différents modes de rupture du contrat de travail s'impose. Historiquement, ils étaient de deux ordres : soit à l'initiative du salarié, avec la démission, soit à l'initiative de l'employeur, avec le licenciement. Depuis 2008, cette rupture peut se faire également d'un commun accord des parties, en convenant d'une rupture conventionnelle qui devra être homologuée par l'autorité administrative.

Par ailleurs, en dehors du cadre fixé par le code du travail, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun des contrats, qui figurent dans le code civil. Il s'agit d'un contrat synallagmatique, c'est-à-dire qu'il contient des obligations réciproques entre le salarié – la fourniture d'un travail – et son employeur – la rémunération. En application de l'article 1184 de ce code, la résiliation de ce contrat peut donc également être demandée par le salarié au juge compétent, c'est-à-dire au conseil de prud'hommes, chargé de régler les différends qui surviennent lors de l'exécution d'un contrat de travail.

A côté de ces types de rupture du contrat de travail, la Cour de cassation a progressivement bâti les contours d'un mode autonome de rupture supplémentaire possible à l'initiative du salarié : la prise d'acte. Par des arrêts fondateurs du 25 juin 2003, elle a établi que, lorsqu'il reproche à son employeur des faits commis par celui-ci, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail, c'est-à-dire mettre un terme définitif et immédiat à leur relation contractuelle.

Il appartient alors au juge de qualifier les effets de cette rupture. Si les faits invoqués la justifient, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire que l'employeur est redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse – soit au minimum les salaires des six derniers mois – et, le cas échéant, de dommages et intérêts supplémentaires en cas de préjudice distinct. Si tel n'est pas le cas, la prise d'acte équivaut à une démission et l'ancien salarié peut être amené à verser l'indemnité compensatrice de préavis non effectué à son employeur.

La prise d'acte est donc la possibilité reconnue à tout salarié qui se trouve confronté à un employeur qui ne respecte pas ses obligations envers lui et dont les actions sont de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail d'y mettre un terme. Construction prétorienne, elle s'est éloignée du « droit à l'auto-licenciement » dont elle avait été qualifiée à ses origines pour devenir l'ultime recours en cas de manquement suffisamment grave auquel, du fait du lien de subordination qui unit le salarié à son employeur, le salarié ne pourrait pas se soustraire autrement. C'est pour cette raison qu'aucune rétractation n'est possible, tout comme la réintégration ne peut être envisagée. De même, seul un salarié peut prendre acte de la rupture du contrat de travail : l'employeur, lui, doit obligatoirement respecter la procédure de licenciement.

Bien que tel ne soit pas l'objet de la proposition de loi, il me semble important de préciser brièvement dans quelles circonstances la jurisprudence a établi qu'un salarié avait pu, à bon droit, prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Il en va ainsi : d'une modification du contrat de travail imposée au salarié, du non-respect des clauses du contrat, comme le non-paiement de la rémunération de base ou des primes, ou encore du manquement à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle tout employeur est tenu envers ses salariés.

Il ne s'agit pas d'une procédure sans risques pour le salarié. Cessant son activité du jour au lendemain, il ne peut prétendre bénéficier de l'assurance chômage que s'il se trouve dans un cas de démission considéré comme légitime par Pôle emploi, c'est-à-dire en cas de non-paiement du salaire ou à la suite d'un acte susceptible d'être qualifié de délictueux, à condition qu'une plainte ait été déposée. Dans le cas contraire, c'est seulement si, au terme de la procédure contentieuse, le juge estime que la prise d'acte était fondée que la personne pourra bénéficier de l'indemnisation de sa période de chômage.

Par ailleurs, la charge de la preuve repose sur le salarié. C'est à lui de démontrer que les agissements de son employeur sont d'une telle gravité que l'exécution du contrat de travail est devenue impossible. En principe, le doute ne lui profite pas. Par trois arrêts du 26 mars dernier, la Cour de cassation a renforcé son contrôle sur les motifs invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte, en écartant ceux qui, anciens, n'ont pas conduit à l'interruption immédiate du contrat de travail. Il ne semble donc plus possible de faire valoir des faits trop éloignés dans le temps, de plusieurs mois, voire de plusieurs années, pour justifier cette rupture. De même, le bien-fondé de la prise d'acte en cas de manquement à l'obligation de sécurité de résultat a perdu son caractère automatique.

La prise d'acte de rupture existe donc bien dans notre droit, cette proposition de loi ne crée pas de nouveau droit. Mais il faut bien voir que les salariés contraints de recourir à cette procédure doivent attendre que le conseil de prud'hommes statue sur ses effets, voire que les voies de recours (devant la cour d'appel, puis éventuellement la Cour de cassation) soient épuisées. Or chacun d'entre nous connaît la longueur d'une procédure prud'homale: en moyenne, un jugement est rendu en 13,7 mois, mais en plus de 25 mois lorsque le départage est nécessaire. Comme 58 % des décisions font l'objet d'un appel, la procédure peut être prolongée d'un an, voire deux ans devant la cour d'appel de Paris.

Dans ce contexte, cette proposition de loi vise à accélérer le traitement de ce contentieux devant le conseil de prud'hommes en transposant à la prise d'acte une procédure qui existe déjà pour la requalification d'un CDD en CDI et qui, très prochainement, sera applicable aux demandes de requalification d'une convention de stage en contrat de travail. Son article unique prévoit qu'en cas de prise d'acte, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes devra statuer dans un délai d'un mois.

La suppression de la phase de conciliation est aisément compréhensible. La prise d'acte est en effet la traduction d'un désaccord irréconciliable entre le salarié et son employeur et d'un comportement en contradiction avec les principes fondamentaux de la relation de travail. Par ailleurs, le taux de conciliations dans le contentieux prud'homal a chuté à moins de 10 % : elles sont trop souvent détournées de leur objectif pour ralentir l'instance.

Il est donc dans l'intérêt du salarié mais aussi de l'employeur soumis, lui, à de fortes incertitudes, notamment financières, tant qu'un jugement n'a pas été rendu, de prévoir la résolution de ce différend grave dans les meilleurs délais. Interrogées, les organisations représentatives des salariés apportent leur soutien à ce texte, tout en déplorant le manque de moyens alloués aux juridictions prud'homales. Les organisations représentatives des employeurs m'ont fait part de leur opposition en raison de leur soutien à la phase de conciliation et de leur opposition au principe même de la prise d'acte. Mais force est de constater que celle-ci existe dans notre droit.

Il n'est pas ici question de débattre de l'organisation des conseils de prud'hommes ou des moyens dont ils disposent : le moment viendra peut-être lorsque nous examinerons la réforme du mode de désignation des conseillers prud'homaux. Cette proposition de loi ne vise pas à y apporter une réponse, qui doit s'inscrire dans le cadre d'une réflexion plus générale. Elle apporte un aménagement procédural spécifique qui me semble bienvenu dans des cas où, malheureusement, le comportement imputé à l'employeur par le salarié ne permet pas à ce dernier de continuer à exécuter son contrat de travail. Je vous invite donc à adopter ce texte sans modification.

Mme Muguette Dini. – Combien de cas par an seraient concernés ?

M. Gilbert Barbier, rapporteur. – Je n'ai pas en ma possession de statistiques suffisamment précises pour vous répondre.

M. Jean Desessard. – Je m'abstiendrai sur ce texte, car si je trouve intéressant d'accélérer la procédure prud'homale comme le prévoit la proposition de loi je suis opposé à la logique de segmentation à laquelle elle répond. Le problème plus large vient du fait que Pôle emploi n'indemnise pas la très grande majorité des démissions. Elles devraient être prises en compte, notamment lorsqu'on suit son conjoint, ou dans les nombreuses situations personnelles qui peuvent pousser à abandonner un emploi. Le fait que les démissions « légitimes » selon Pôle emploi soient conditionnées au dépôt d'une plainte crée des situations difficiles dans les entreprises, par exemple en cas de harcèlement où les collègues peuvent être amenés à témoigner. Cela ne devrait pas être un prérequis.

Le choix des partenaires sociaux de faire dépendre l'indemnisation du chômage de la perte involontaire d'un emploi n'est pas satisfaisant. Cette proposition de loi traite d'un sujet qui se situe en marge de cette question. De même, il existe de nombreux cas où les salariés sont contraints d'enfreindre la réglementation en raison des méthodes de production imposées par l'employeur. Ils devraient bien sûr porter plainte, mais ce n'est pas un choix facile. Ils devraient pouvoir quitter l'entreprise de leur propre initiative et bénéficier de l'assurance chômage. Je vais donc réfléchir à l'opportunité de présenter des amendements à ce texte qui, s'il va dans le bon sens, me semble trop restreint.

M. Jacky Le Menn. – Je suis pragmatique : cette proposition de loi constitue un aménagement de procédure spécifique, qui peut améliorer la situation, notamment des salariés. Saisissons-nous en ! Ce n'est pas insulter l'avenir que de soutenir ce texte, je suis en total accord avec le rapporteur.

Mme Isabelle Debré. – L'objectif de cette proposition de loi est de réduire les délais de l'instance prud'homale : c'est un objectif louable. Mais il conduit à ignorer ses conséquences sur l'organisation des conseils de prud'hommes. Est-ce réaliste et réalisable, sachant que nous manquons cruellement de conseillers prud'homaux ?

La suppression de la phase de conciliation occulte les possibilités de règlement du conflit et place l'employeur devant le fait accompli. La prise d'acte risque d'être détournée par des salariés désireux de quitter rapidement leur entreprise, sans préavis, par exemple pour occuper un autre poste. Ce texte ne précise pas comment lutter contre ce risque. Il faudrait a minima réserver cette procédure accélérée aux cas les plus urgents, ce qui permettrait de garantir la réactivité du juge prud'homal. L'objectif de la proposition de loi est certes louable, mais est-il réalisable ? Face à cette interrogation, le groupe UMP s'abstiendra.

M. René-Paul Savary. – Ouvrir l'indemnisation du chômage à la suite d'une démission inciterait davantage de salariés à se tourner vers cette modalité de rupture du contrat de travail dès la première difficulté dans l'entreprise, ce qui supposerait que la portabilité des droits au chômage tout au long de la carrière soit instituée. C'est un point dont il faudrait examiner les détails.

Par ailleurs, quel pourrait être l'impact de la pénibilité sur le recours à la prise d'acte ? La mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité s'annonce très complexe, et ne va-t-on pas voir un nombre accru de salariés juger leur travail pénible, au-delà des critères qui seront fixés, et prendre acte de la rupture de leur contrat de travail pour ce motif ?

M. Yves Daudigny. – *Je partage parfaitement le point de vue de Jacky Le Menn. Cette proposition de loi constitue une bonne illustration de l'intérêt du travail parlementaire, qui permet d'apporter une solution simple à un problème de procédure ; elle recueille donc mon soutien.*

M. Gérard Longuet. – *Je suis d'accord avec Isabelle Debré, car en l'absence de données sur le nombre de prises d'acte aujourd'hui, il est à craindre que de nombreux salariés seront tentés demain d'utiliser la procédure prévue par cette proposition de loi pour accélérer le traitement de leur recours et doubler dans la file d'attente.*

Deux cas de figure se présentent pour la prise d'acte. En cas de non-paiement de salaire ou d'acte délictueux, le salarié en tire les conséquences et décide unilatéralement de rompre son contrat : il importe alors que la justice statue dans les meilleurs délais. Mais le plus vraisemblable est qu'un salarié ayant une autre opportunité d'emploi ait recours à la prise d'acte pour changer d'employeur sans respecter les obligations issues de son contrat de travail, comme le préavis ou, le cas échéant, la clause de non-concurrence. Il ne faudrait pas que ces situations soient traitées prioritairement par rapport au contentieux du travail de droit commun, car cela aboutirait à un détournement de la prise d'acte, qui est elle-même légitime.

Mme Muguette Dini. – *Le groupe UDI-UC soutient cette proposition de loi car elle simplifie et accélère une procédure qui, pour les salariés comme pour les employeurs, est extrêmement stressante. Réduire les délais de toutes les instances prud'homales serait idéal, mais contentons-nous déjà de cette avancée, d'autant que le nombre de prises d'acte a dû diminuer avec le développement de la rupture conventionnelle. Il est toujours dans l'intérêt de l'employeur d'accepter la rupture conventionnelle plutôt que de rechercher le conflit, qui est la traduction de situations devenues insupportables.*

Mme Annie David, présidente. – *Cette proposition de loi n'a pas la prétention de réorganiser le droit des salariés dans l'entreprise. Elle permettra d'accélérer une procédure déjà existante et qui permet à des salariés de rompre leur contrat de travail et de bénéficier de l'assurance chômage lorsque le juge estime que les faits invoqués le justifient. Dans ces conditions, les abus sont forcément limités en raison des risques qui pèsent sur les salariés.*

M. Gilbert Barbier, rapporteur. – *J'ai accepté d'être rapporteur de cette proposition de loi car elle permet de résoudre des situations dramatiques, en particulier pour des salariés mais aussi pour des employeurs, qui font face à des procédures de plusieurs années qui les plongent dans la précarité.*

Pour répondre à Jean Desessard, il y a des cas de démissions qui sont considérés comme légitimes par Pôle emploi et qui ouvrent donc droit à l'assurance chômage.

Cette proposition de loi ne résout pas l'ensemble des problèmes qui peuvent se poser lors d'une procédure devant les prud'hommes : elle n'en a pas l'ambition. Elle vise à régler un problème pratique qui, bien que je ne dispose pas de statistiques précises, ne doit pas concerner plus de quelques milliers de recours par an. La conciliation aboutit dans moins de 10 % des affaires aujourd'hui, alors que le salarié court un énorme risque avec la prise d'acte. C'est à lui d'apporter la preuve des faits qu'il impute à son employeur, et le doute ne lui profite pas. De récents arrêts de la Cour de cassation ont débouté d'anciens salariés, qui ont donc perdu toute chance d'être indemnisés.

La CFDT, que j'avais consultée, est favorable au texte mais souligne qu'il a pour conséquence de faire passer certains dossiers avant d'autres, qui vont donc être jugés dans un délai plus long. Cela renvoie à la question de l'adéquation du nombre de conseillers prud'homaux et des moyens des conseils de prud'hommes à leur mission, qui dépasse très largement le cadre de nos travaux.

Cette proposition de loi règle un problème très ponctuel, mais présente un intérêt manifeste pour quelques milliers de personnes.

Mme Isabelle Debré. – *Connaître leur nombre précis ferait une réelle différence, car il serait possible d'évaluer la capacité des conseils de prud'hommes à respecter les délais imposés par cette nouvelle procédure.*

M. Gilbert Barbier, rapporteur. – *Les prud'hommes jugent environ 200 000 affaires par an : la prise d'acte ne doit pas en représenter plus de quelques pourcents, mais je n'ai pas de chiffre précis à vous donner.*

Le détournement de la prise d'acte constitue, pour le salarié, un risque très élevé car s'il ne l'étaye pas par des faits concrets, sa rupture produira les effets d'une démission. Ce n'est donc pas la solution idéale pour quitter son emploi.

J'insiste sur la modestie de cette proposition de loi : mon expérience parlementaire m'a fait réaliser que c'est en progressant par petites touches qu'on parvient à accélérer les choses dans de nombreux domaines.

Quant à la pénibilité, elle est connue au moment de la signature du contrat de travail, car le salarié doit connaître ses conditions d'emploi. Ce n'est donc pas un motif qui me semble pouvoir être invoqué à l'appui d'une prise d'acte, qui vient sanctionner le non-respect du contrat de travail. Je ne peux toutefois pas prédire si, à l'avenir, la situation pourra être amenée à évoluer.

Je souhaite donc que cette proposition de loi soit adoptée dans les délais les plus brefs et, au vu de sa simplicité, sans que des modifications y soient apportées.

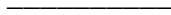
Mme Catherine Deroche. – *Si cette proposition de loi permet d'accélérer le traitement d'un nombre limité de recours, sans que cette surcharge ne vienne désorganiser les conseils de prud'hommes, je la voterai. J'aimerais néanmoins avoir au moins un ordre de grandeur du nombre d'affaires concernées.*

M. Jean Desessard. – *Je ne suis pas convaincu que la politique des petits pas soit toujours la réponse, notamment dans le domaine social, sans résoudre le problème global. Cela peut entretenir un climat malsain et créer des effets pervers, suscitant des frustrations et aboutissant à des situations politiques graves, comme on en a connu ces derniers temps.*

La proposition de loi est adoptée sans modification.

ANNEXES

**POSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX
SUR LA PROPOSITION DE LOI**





JURIDIQUE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Sénat

Secrétariat de la commission des affaires sociales

15, rue de Vaugirard

75291 PARIS cedex 06

Paris, le 28 mai 2014

Objet : La proposition de la loi relative aux effets de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié

Vos références : S/2014.042.6

Monsieur,

Nous faisons suite au courrier que Monsieur Gilbert Barbier a fait parvenir à Laurent BERGER le 21 mai 2014 en vous adressant la présente contribution de la CFDT :

Nous n'avons pas d'opposition de principe quant à l'évolution textuelle projeté.

Il est vrai que la situation actuelle n'est pas satisfaisante. Aussi vouloir garantir une rapidité de décision aux fins d'accès des salariés intéressés à l'assurance chômage, *via* un calquage sur la règle procédurale applicable aux requalifications de CDD en CDI, est en soi intéressant.

Pourtant, l'évolution du droit induite par la proposition de loi soulève aussi, pour notre part, quelques réserves :

1^{ère} réserve : Ensermer le contentieux de la prise d'acte dans une procédure rapide, c'est risquer de rendre attractif un acte particulièrement dangereux pour le salarié. En effet :

- Si les faits évoqués par le salarié, à l'appui de sa prise d'acte, ne sont pas jugés suffisamment établis ou suffisamment graves, alors la rupture du contrat de travail a les effets d'une démission ;

- L'aménagement de la charge de la preuve ainsi que celui de son risque prévu pour les licenciements ne trouve, s'agissant de la prise d'acte, pas à s'appliquer.

Or, faire figurer, au Code du travail, une garantie de délai « *ultra rapide* » de ce type de contentieux risque d'inciter les salariés à préférer la prise d'acte à la résiliation judiciaire. Un tel effet induit n'est pas très heureux dans la mesure où la résolution judiciaire (même si elle n'est pas la panacée) est, quant à elle, juridiquement sécurisée.

Qui plus est, à terme, la question ne manquera donc pas de se poser : Pourquoi le contentieux de la prise d'acte est-il procéduralement mieux traité que celui de la résiliation judiciaire ?

Aussi, serait-il, à notre sens, nécessaire de prévoir un délai de traitement identique au contentieux de la prise d'acte et à celui de la résiliation judiciaire. Cela serait équitable et, qui plus est, le risque d' « *appel d'air* » vers la prise d'acte serait avantageusement court-circuité.

2^{ème} réserve : La proposition de loi n'est composée que d'un seul et même article ... qui ne traite que l'aspect procédural des choses. Une telle approche semble un peu réductrice. Car une nouvelle fois un concept (celui de la prise d'acte) sera posé dans le Code du travail sans être défini. L'intervention du législateur sur la question n'aurait-elle pas méritée que ce dernier reprenne à son compte ce que la jurisprudence a d'ores et déjà posé en la matière.

Mieux, ne serait-ce point, ici, l'occasion d'ouvrir une réflexion (auprès, notamment, du conseil supérieur de la prud'homie) afin de voir quel type d'encadrement législatif (plus complet) pourrait être envisagé ?

Qui plus est le nouvel article L. 1237-1-1 trouverait sa place, au sein du Code du travail, après l'article L. 1237-1 qui ne traite que de la démission ... dans une sous partie intitulée « *démission* ». Ce qui risque, à notre sens, d'induire quelques regrettables confusions.

3^{ème} réserve : Le législateur s'apprête, *via* l'adoption de ce texte, à imposer aux juges le respect d'un délai de procédure très serré (un mois entre la saisine du conseil de prud'hommes et le rendu de la décision). Or, le Code du travail connaît déjà d'un nombre assez significatif de délais impératifs (départages, requalifications de CDD en CDI ...) qui ne sont, pour ainsi dire, jamais respectés.

Cet état de fait est particulièrement dommageable. Car il conduit les justiciables salariés à subir une forme de double peine : Ils vont en justice car ils estiment qu'ils ont fait l'objet d'une violation de leurs droits ... Et, une fois en justice, ils subissent une nouvelle violation de leurs droits puisque les délais de traitement des dossiers dont ils devraient bénéficier ne sont pas respectés.

Nous avons, en conséquence, du mener, il y a quelques temps, au côté d'autres organisations syndicales, des actions judiciaires qui ont, *in fine*, vu l'Etat être condamné pour « *déni de justice* ». Ce n'est donc pas un hasard, si, aujourd'hui, la question des délais excessifs de procédure est au cœur des réflexions menées par la Chancellerie.

En clair, les délais de traitement des affaires prévus dans les textes ne sont susceptibles d'être une bonne chose que s'ils sont, par la suite, respectés. Or, si tel ne devait pas être le cas en l'espèce, ce serait pire que tout. Car la règle énoncée ne serait, en fait, qu'une simple déclaration d'intention. Cela contribuerait à vendre des illusions aux salariés. Ce qui, en l'espèce, serait d'autant plus grave que les salariés seraient incités à se diriger vers un mode de rupture de contrat de travail porteur de danger et que, *in fine*, leur éventuelle indemnisation chômage se trouverait irrémédiablement décalée dans le temps.

Voilà, pour nos premières réflexions. Espérant qu'elles contribueront à enrichir les vôtres, nous restons à votre entière disposition pour tout complément d'information.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Pour la CFDT :

Laurent LOYER

Secrétaire confédéral CFDT

*Représentant CFDT au Conseil
supérieur de la prud'homie*



Droits, libertés, actions juridiques

Montreuil le 30 mai 2014

Commission des Affaires sociales
Sénat

Objet : avis de la CGT sur le projet de loi portant sur la prise d'acte devant le Conseil de Prud'hommes.

Monsieur,

La CGT a émis un avis favorable au texte proposé par Mr Thierry Braillard, initiateur du projet de loi portant sur la prise d'acte de la rupture.

Ce projet de loi permet à tout salarié concerné, de voir son affaire traitée devant le conseil de prud'hommes, par la saisine directe du bureau de jugement, dans un délai d'un mois.

Cette procédure d'urgence est d'autant plus nécessaire, qu'en cas de prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié, bien qu'il ne soit pas encore licencié, ne perçoit ni salaire, ni indemnité de pôle emploi. Il y a donc urgence à agir.

Mais cette procédure d'urgence ne doit pas conduire, comme malheureusement nous le constatons trop souvent aujourd'hui, à des renvois demandés par la parie patronale, ce qui ferait perdre de l'efficacité au projet de loi en débat.

Ainsi, nous renouvelons notre proposition, que dans les cas soumis à une procédure d'urgence - telle que la requalification d'un CDD en CDI, et la prise d'acte de rupture - lors de l'inscription de la demande devant le Conseil de Prud'hommes, qu'il soit vérifié que le demandeur aura envoyé au défendeur les pièces et moyens à l'appui de cette procédure.

Nous renouvelons ici un avis favorable au projet de loi, avec toutefois une demande d'aménagement de la procédure, permettant l'efficacité du texte.

Mais ce projet de loi sera réellement effectif si des moyens supplémentaires sont attribués pour la juridiction prud'homale afin de lui permettre de traiter, dans des délais raisonnables, l'ensemble des litiges opposant un salarié, le plus souvent licencié, à son employeur.

Jean-Pierre GABRIEL
Responsable du service juridique CGT

NOTE DE LA CFTC

SUR

LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le Cabinet

Dossier suivi par Denis LAVAT

06 62 51 96 39

lavat.denis@numericable.fr

Lors de la table ronde organisée par le député BRAILLARD le 12 février 2014, la CFTC a soutenu la proposition de Loi visant un gain de temps dans la procédure prud'homale en cas de prise d'acte de la rupture par le salarié.

Cette accélération de la procédure, dérogeant au préalable obligatoire de conciliation est déjà applicable en cas de demande de requalification des contrats à durée déterminée, ainsi que pour les structures en procédure d'administration judiciaire devant le Tribunal de commerce. Ces deux exemples sont légitimés par l'impossible résolution du litige à l'amiable, et donc l'inutilité du débat en audience de conciliation.

Au-delà de la forme, le projet de Loi vise au fond ces cas particuliers où nous savons bien que les salariés sont dans les plus grandes difficultés, souvent face à une rupture de dialogue.

Dans pareilles circonstances, notre premier conseil CFTC serait la saisine du Conseil de Prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire du contrat de travail, mais lorsque la santé morale est en cause, il peut être nécessaire de passer par la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Pour autant cette situation n'est nullement confortable et il est parfaitement opportun d'accélérer la procédure devant le CPH.

Plus précisément, il est établi que la PAR n'est encadrée par aucune disposition légale et n'impose donc aucune procédure d'exposé des motifs. Ainsi, la PAR nécessite obligatoirement d'aborder le fond du litige et ses justificatifs, ce qui ne plaide pas pour le BC et exclue également l'option Référé.

C'est ainsi que la CFTC est favorable à cette nouvelle disposition légale qui portera secours à des salariés particulièrement fragilisés.

Enfin, sur le délai maximum d'1 mois, il est légitime et conforme aux règles déjà opposables, mais hélas partiellement respecté.



Franck MIKULA
Secrétaire National
Secteur Emploi Formation
☎ + 33 (0) 6 69 79 22 84
franck.mikula@cfecgc.fr

Assistante :
Danièle LOGHRIEB
☎ + 33 (0) 1 55 30 69 29

Réf. FM-2014-juin-006

Monsieur Gilbert BARBIER
Sénateur à la Commission des
Affaires Sociales du SENAT
15, rue de Vaugirard
75006 PARIS

Paris, le 5 Juin 2014

FM/DL

Monsieur le Sénateur,

Vous nous avez sollicités le 21 mai dernier au sujet de la proposition de loi relative à la procédure applicable devant le Conseil de Prud'hommes et plus particulièrement sur la question de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par les salariés.

A cet effet, vous trouverez en accompagnement de ce courrier une note exposant la position de la CFE-CGC sur les évolutions que cette proposition de loi envisage d'apporter à la prise d'acte de rupture par les salariés.

Je vous prie de croire, Monsieur le Sénateur, à l'assurance ma considération distinguée.

Franck MIKULA


PJ : une note



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – 📠 +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org





Le 4 juin 2014

Note sur la prise d'acte de rupture du contrat de travail par les salariés à l'attention du rapporteur de la proposition de loi relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes, à la commission des affaires sociales du Sénat.

La CFE-CGC salue cette initiative qui constitue une véritable avancée pour les droits des salariés qui permet de sécuriser rapidement leur situation.

Par ailleurs, cela permettra de rassurer les employeurs qui ne cessent de mettre en avant les incertitudes juridiques et économiques inhérentes, selon eux, à la prise d'acte.

En effet, de manière constante, le patronat, dans sa grande majorité, plaide contre l'aléa judiciaire et la longueur des procédures qui ne correspondent apparemment pas à la réalité économique des entreprises, et clament toujours haut et fort le désir de procédures plus rapides et simplifiées. C'est chose faite avec cette proposition de loi : un délai court, une procédure simple, de nombreuses incertitudes rapidement levées !

D'autres critiques vont certainement émerger. Certains vont craindre que des salariés soient tentés « d'utiliser » cette procédure de manière « mal intentionnée » pour obtenir des indemnités non dues ! Au-delà de ce procès d'intention, désormais bien connu, il semble que la jurisprudence récente de la Cour de cassation amène des réponses à même de rassurer les plus sceptiques. En effet, les arrêts du 26 mars 2014 de la Haute juridiction sont venus amorcer un changement de cap que certains jugeront salutaires, d'autres peut-être moins, qui tendent à rendre plus complexe pour les salariés l'utilisation de la prise d'acte et la résiliation judiciaire.

Enfin, faut-il rappeler que les salariés qui se voient qualifier leur prise d'acte en démission, ce qui n'est pas si rare (et le sera encore moins avec les jurisprudences précitées), sont dans l'obligation de rembourser à l'entreprise le préavis qu'ils auraient dû effectuer dans l'entreprise s'ils avaient démissionné ?!

Enfin, afin que ce nouveau dispositif puisse trouver une traduction concrète, la CFE-CGC insiste sur la nécessité de prendre en compte la réalité quotidienne des conseils des prud'hommes. En effet pour que le délai d'un mois soit respecté (condition essentielle pour que la prise d'acte soit sécurisée) les juges prud'homaux doivent avoir les moyens matériels nécessaires de dire le droit dans les temps impartis.



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

+33 (0)1 55 30 12 12 – +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org



PPL relative aux effets de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié

Position du MEDEF

La PPL vise à accélérer la procédure devant le conseil de prud'hommes, en cas de prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail, en soumettant ce cas de saisine à la même procédure que la requalification d'un CDD en CDI. L'affaire serait alors portée directement devant le Bureau de Jugement, qui statuerait dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Rappel : la prise d'acte de la rupture est une construction jurisprudentielle, aux termes de laquelle un salarié qui estime que son employeur a commis de graves manquements à ses obligations contractuelles peut prendre acte, par tout moyen, de la rupture de son contrat. Le contrat se termine immédiatement, sans préavis, et le salarié peut demander devant le conseil de prud'hommes que la rupture soit imputée à l'employeur.

Si les faits reprochés à l'employeur sont jugés suffisamment graves, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement. Dans le cas contraire, elle produit les effets d'une démission. Le salarié ne peut prétendre aux indemnités chômage tant qu'un jugement ne lui fait pas produire les effets d'un licenciement.

Position du MEDEF

- Sur le principe, la procédure prud'homale comporte une phase de conciliation, qu'il n'y a pas de raison de supprimer, quel que soit le motif de saisine.

Toutes les organisations, syndicales et d'employeurs, ont rappelé récemment leur attachement à la procédure prud'homale et à la phase de conciliation qui en découle, qu'elles cherchent à redynamiser (voir ANI 2008 et 2013 notamment).

- Les litiges liés à une prise d'acte de rupture du contrat sont, comme tous les autres litiges liés aux obligations contractuelles, susceptibles de trouver une issue amiable.

C'est une contestation sur le fond de la relation contractuelle, qui ne justifie pas une procédure particulière (à l'inverse de la demande de requalification du CDD qui est une contestation sur la forme du contrat).

- L'argument tiré de sa situation précaire n'est pas opérant :

Le régime construit par la cour de cassation, dans ses décisions du 25 juin 2003, **vise à garantir les employeurs contre un droit à l'autolicenciement** qui avait commencé à se développer auparavant au profit des salariés.

La prise d'acte est une stratégie judiciaire pour obtenir la condamnation des employeurs à des dommages-intérêts pour rupture abusive alors même qu'ils n'ont pas prononcé de licenciement. Il n'y a pas lieu de faciliter cette stratégie en offrant des « facilités » procédurales. Car, **pour le MEDEF, la prise d'acte reste une présomption de démission** (qui peut bien sûr être combattue par le salarié qui apporte la preuve que la rupture est imputable à l'employeur).

Le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat prend un risque important, en toute connaissance de cause, si les griefs qu'il soulève ne sont pas justifiés.

D'autres voies existent, qui exposent moins le salarié, comme la demande de résiliation judiciaire de son contrat, où son contrat reste maintenu jusqu'au jugement.

Par ailleurs, rien n'interdit au salarié qui a des demandes urgentes, de passer par la procédure de référé, si ces demandes ne souffrent pas de contestations sérieuses.

- Enfin, la question des délais excessifs devant certains conseils, mise en avant par les députés, ne peut être réglée en supprimant une phase de cette procédure particulière. C'est toute la problématique des moyens attribués aux conseils de prud'hommes qui est en cause, et qui ne peut être réglée en tronquant la procédure selon les litiges.

A noter que la pratique démontre que les délais raccourcis, inscrits dans le code du travail, ne sont souvent pas respectés en raison de l'encombrement de certains CPH ; il en est ainsi pour la requalification du CDD en CDI, mais également pour les contestations de licenciement économique.

Pour ces raisons, nous sommes donc défavorables à la PPL relative aux effets de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié.

OBJET : Proposition de loi relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié.

Cette proposition de loi précise que lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification d'une rupture de contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

L'acte de rupture du contrat par le salarié à la suite d'un manquement présumé de l'employeur peut être envisagé à tout moment par le salarié

La jurisprudence définit les motifs justifiant le recours à cette procédure de rupture : le harcèlement ou la discrimination commis par l'employeur, le non-paiement des salaires, la modification du contrat de travail sans l'accord du salarié ou encore les violences commises sur le lieu de travail. Les possibilités de motivation sont donc très larges.

L'UPA considère :

1 – La nécessité d'engager une véritable réflexion de fond

Il est avant tout important d'engager une réflexion de fond sur les moyens de la justice prud'homale. De plus, il nous paraît avant tout nécessaire de laisser le temps au Parlement de légiférer sur le projet de loi relatif à la désignation des conseillers prud'homaux avant de leur imposer de nouvelles obligations.

2 – Un délai trop court en l'état actuel de la justice prud'homale

Si effectivement les délais constatés par tous de la justice prud'homale sont trop longs ils ne font que nous rappeler un premier constat récurrent et bien connu : notre système judiciaire manque de moyens non seulement économiques mais aussi humains. Dès lors, il paraît bien difficile de lui imposer un délai si court d'un mois.

De plus, la brièveté du délai d'un mois pourrait ainsi créer un effet d'aubaine pour les salariés et se révéler néfaste tant pour eux que pour l'entreprise en particulier les plus petites. Lors des débats les praticiens ont ainsi souligné le caractère inadéquat de la procédure de résolution judiciaire, tout en reconnaissant que souvent, faute de mieux, ils la conseillaient à leurs clients. On constate en effet que cette procédure est de plus en plus usitée et parfois de manière tout à fait injustifiée.

Le conseil de prud'hommes ne doit pas être une chambre d'enregistrement des griefs du salarié contre son employeur et vice-versa, d'ailleurs.

3 – Une instabilité juridique et économique accrue pour les TPE dans un contexte économique déjà incertain.

Pour une entreprise, en particulier pour les plus petites structures, le départ inopiné d'un salarié pose un certain nombre de problèmes, parmi lesquels, outre le remplacement de ce salarié, la constitution d'une provision pour indemnités. Un jugement et une clarification rapides de la situation sont donc bénéfiques pour les deux parties.

Néanmoins, il nous semble étonnant, au vue de l'évolution de la justice qui tend de plus en plus souvent à la résolution des litiges grâce à la médiation, de supprimer dans ce cas particulièrement délicat l'étape d'une conciliation préalable - principe général des prud'hommes - au profit d'un renvoi direct devant le bureau de jugement.

**POSITION DE LA CGPME
SUR LA PROPOSITION DE LOI RELATIVE A LA PROCEDURE
APPLICABLE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DANS LE CADRE D'UNE PRISE D'ACTE DE RUPTURE
DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR LE SALARIE**

Cette proposition de loi prévoit, dans un nouvel article L. 1451-1 du code du travail que
« Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. »

La CGPME n'est pas favorable à cette proposition de loi dérogeant à l'obligation de la phase de conciliation en matière de prise d'acte de la rupture du contrat de travail pour les raisons suivantes :

A l'origine de cette proposition, il s'agissait de trouver une solution pour sécuriser financièrement le salarié en situation de précarité consécutive à sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail et pas nécessairement indemnisé au titre du chômage.

1) On peut légitimement se demander pourquoi le débat est soumis au législateur qui va être amené ou pas à modifier la loi et créer une énième dérogation au code du travail qui n'en contient que trop, alors qu'une solution à cette situation devrait être discutée au sein de Pôle emploi qui pourrait mettre en place une procédure particulière.

2) La conciliation étant l'affaire des parties, le procès verbal de conciliation rédigé en présence du juge peut tout à fait stipuler la reconnaissance par l'employeur de sa responsabilité dans la prise d'acte et en fixer l'imputabilité en même temps que l'extinction du contentieux.

Ce procès verbal pourrait devenir la pièce nécessaire auprès de Pôle emploi pour fixer les conditions de l'indemnisation du salarié

Enfin, on ne peut pas retirer à la phase de conciliation, son rôle pédagogique qui amène à ce que seuls 55% des saisines font l'objet d'un jugement sur le fond, pour le solde, les parties trouvant un accord dans le délai entre la séance de conciliation et le bureau de jugement

3) La dérogation à la phase de conciliation pour palier à une période de précarité jugée trop longue compte tenu des délais de la procédure prud'homale est une façon de promotionner et de multiplier un mode de rupture qui n'est pas sans risque pour le salarié qui se verrait en cas de qualification de démission sans possibilité d'indemnisation au titre du chômage.

4) L'article 16 du code de procédure civile dispose que 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.

Cependant, la saisine directe du bureau de jugement dans le mois en l'absence de toute obligation préalable pour le demandeur de produire ses éléments au défendeur avant l'audience, déroge au principe du respect du contradictoire.

L'expérience acquise au sein des conseils de prud'hommes montre que cette procédure d'exception aboutie dans la plupart des cas à des renvois, les parties n'ayant pas eu le temps d'échanger leurs moyens de droit et de fait (voir le contentieux de la requalification du CDD)

5) Prévoir une procédure d'urgence dans le cas de la prise d'acte de la rupture alors qu'aucun délai ne pèse sur le demandeur pour saisir le Conseil de prud'hommes si ce n'est les dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi pour ce qui concerne les délais de prescription (2 ans dans ce cas) est totalement contradictoire.

Ainsi, un salarié pourrait attirer son employeur un an après sa prise d'acte, éventuellement alors qu'il a retrouvé un emploi, et bénéficier de cette procédure d'exception.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par la commission
	<p>Proposition de loi relative aux effets de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié</p>	<p>Proposition de loi relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié</p>	<p>Proposition de loi relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié</p>
	<p>Article unique</p>	<p>Article unique</p>	<p>Article unique</p>
	<p>Après l'article L. 1237-1 du code du travail, il est inséré une sous-section 1 bis ainsi rédigée :</p>	<p>Au chapitre I^{er} du titre V du livre IV de la première partie du code du travail, il est inséré un article L. 1451-1 ainsi rédigé :</p>	<p><i>Sans modification</i></p>
	<p><i>« Sous-section 1 bis</i></p>	<p><i>Division et intitulé supprimés</i></p>	
	<p><i>« Prise d'acte de rupture</i></p>		
	<p>« Art. L. 1237-1-1. – Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. »</p>	<p>« Art. L. 1451-1. – Lorsque qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire saisine. »</p>	