



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.