

Société pour la gestion du personnel

S E P

Section neuchâteloise

Procès-verbal No 289

Séance 9 janvier 2001, Hôtel Beau-Rivage, Neuchâtel

Présents : 36

Thème : TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES ET LA VIE PROFESSIONNELLE

C'est le tour à notre ami et membre du comité, M. Philippe Widmer, d'ouvrir la séance. Après avoir présenté l'oratrice de la soirée M^{me} Geneviève Calpini Calame, Présidente du Tribunal du District de Neuchâtel; il lui passe la parole.

I. D'où vient cette institution du Tribunal des Prud'hommes

L'obligation d'instituer des Tribunaux de Prud'hommes dans les cantons découle du droit fédéral plus précisément de l'article 343 du Code des Obligations qui donne un certain nombre de pratiques qui sont effectivement appliquées dans les codes de procédures. Celles-ci doivent être simples et rapides pour tous les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur ne dépasse pas 20 000 francs. Elles doivent en principe être gratuites sauf dans certains cas où la partie qui succombe peut être condamnée au paiement des dépens, par exemple, pour cause de recours téméraire. Le juge qui instruit la procédure doit examiner d'office un certain nombre d'éléments. Le cas échéant, il doit faire d'autres investigations dans la mesure de ses possibilités.

Les tribunaux de Prud'hommes existent dans tous les cantons sous diverses formes et avec différents degrés de compétences, par exemple, dans le canton de Genève il n'y a pas de limites de compétences.

II. La valeur litigieuse

Dans le canton de Neuchâtel, la compétence est limitée à 40 000 francs, contrairement à l'article 343, al. 2 du Code des Obligations déjà cité.

Lorsque quelqu'un réclame un montant légèrement supérieur à 40 000 francs que fait-il pour rester dans la compétence du tribunal des Prud'hommes où la procédure est non seulement plus simple et plus facile, mais aussi gratuite: il réduit sa prétention à 40 000 francs, précise l'oratrice. Toutefois, pour certains litiges relevant du contrat de travail portant sur des montants supérieurs à 40 000 francs, et il y en a tout de même un certain nombre, c'est alors une Cour civile du Tribunal cantonal qui est compétente. La grande différence, c'est qu'à ce moment-là, d'abord la procédure n'est pas gratuite, mais payante, même relativement onéreuse, et beaucoup plus compliquée parce que les parties doivent véritablement faire de vrais actes de procédure, en procédure dite écrite, comprenant certaines règles qui les forcent absolument à ce moment-là à faire appel à l'assistance d'un mandataire professionnel, voire d'un maître du barreau si possible.

III. Les fors

La désignation des fors découlent aussi du droit fédéral. Le canton n'a pas de compétence en la matière. C'est la plupart du temps le domicile de l'employeur ou lorsque ce domicile poserait effectivement des problèmes parce que celui-ci obligerait les plaignants à aller procéder à Zurich, par exemple, le législateur à pallier cela en prévoyant que les lieux de l'activité étaient également un fors possible.

IV. Que font les tribunaux de Prud'hommes

C'est extrêmement simple, de manière générale, ils tranchent des conflits relevant du droit du travail. La question peut se compliquer un petit peu parce qu'il n'est pas toujours facile de faire la distinction entre un mandat, un contrat d'association et un contrat de travail et le simple fait que, par exemple, les charges sociales ne sont pas payées, ne suffit pas à dire qu'il y a un contrat de mandat. Exemple: Une personne, qui se plaint du fait de n'avoir pas été payé, réclame un mois de dédit. L'employeur répond : « Pas du tout, le tribunal des Prud'hommes n'est pas compétent, nous n'avons jamais été liés par un contrat de travail, preuve en est que je n'ai jamais payé les charges sociales et tout le monde était bien d'accord avec ça. » Les charges sociales sont bien sûr un indice de l'existence d'un contrat de travail, mais ce n'est pas le seul. En fait ce qui est déterminant, c'est de savoir s'il y avait un lien de subordination entre ces deux personnes. Si tel est le cas, on est bel et bien en face d'un contrat de travail. De même, la compétence du tribunal des Prud'hommes n'est pas engagée dans un cas d'examen posant un certain nombre de problèmes de procédures consistant à examiner une contre-prétention de l'employeur. Ainsi, le travailleur réclame un ou deux mois de salaire et l'employeur répond : « D'accord, je les lui dois, mais je lui ai un soir prêté ma voiture qu'il a utilisée à des fins privées, il a eu un accident, il me l'a démolie, il y en a pour tant, donc je compense. » L'autre répond: « Non je ne suis pas d'accord, je ne suis pas responsable de cet accident » et mille autres *gentillesse*s de cet acabit-là. L'affaire monte en flèche comme une mayonnaise! Or, il faut savoir que le Tribunal des Prud'hommes est compétent pour examiner le problème du salaire, mais qu'il ne l'est pas pour examiner la question de savoir si le travailleur, qui a utilisé la voiture de son employeur à des fins privées, était véritablement responsable de l'accident qui s'est produit. Donc il y aura dans ce cas deux procès, le Tribunal des Prud'hommes ne tranchera que le problème de ce qui est dû en matière de contrat de travail et puis un autre tribunal, un tribunal civil ordinaire, ça peut être un tribunal de district, voire le tribunal cantonal si la valeur est supérieure à 20 000 francs, la question de savoir qui oui ou non est responsable de l'accident qui s'est produit et si oui quelles en sont les conséquences financières.

Et puis il y a aussi un élément qui est bien sûr très important, le tribunal des Prud'hommes n'est pas compétent lorsque que le litige relève du droit public. Ça ne veut pas dire encore une fois qu'il n'y a pas d'actions dans ce domaine, mais cela signifie tout simplement que ce sont des personnes qui ont été engagées selon un statut de droit purement privé et que le statut de la fonction publique ne leur est pas applicable et alors, à ce moment-là, elles sont, vis-à-vis de la collectivité publique, dans le même rapport que serait un vendeur de voitures qui vend des voitures à l'État ou un vendeur de mobiliers qui vend des mobiliers à l'État, i.e. dans un rapport pur de droit privé, c'est la raison pour laquelle il arrive parfois que des collectivités publiques soient actionnées au tribunal des Prud'hommes uniquement concernant l'État. On peut se poser la question de savoir ce qui se passera le jour où, si ce jour arrive, le statut de la fonction publique disparaîtra complètement.

La procédure est donc limitée à 40 000 francs. Cette une modification qui a été faite il y a quelques années. C'est discutable. En effet, on peut se poser la question de savoir pourquoi au fond fixer une limite car un litige n'est pas plus compliqué parce que la somme d'argent est

supérieure. Indépendamment de ça, il y a eu des modifications dans le droit de fond donc dans le Code des Obligations et en particulier concernant certaines obligations de verser des indemnités pour des résiliations abusives ou pour des résiliations pour justes motifs qui se montent parfois jusqu'à dix mois de salaires ce qui fait évidemment tout de suite une somme si la personne a un bon salaire.

Si la personne doit procéder devant la cour civile, on ne peut que lui conseiller de s'adresser à un mandataire professionnel, car la procédure va être beaucoup beaucoup plus lourde. En effet si devant les Prud'hommes une cause complète peut durer de trois à quatre mois, devant une cour civile, les écritures, les documents, les témoins entendus par écrit, etc., l'affaire peut durer d'une à trois années.

V. La procédure devant le Tribunal des Prud'hommes

Il y a tout d'abord une phase de conciliation. C'est un préalable obligatoire où le président du tribunal est seul accompagné de son greffier. L'usage consacre à cette cérémonie une demi-heure ce qui est parfois insuffisant. Mais il faut tenir compte du fait aussi qu'il n'est guère possible d'arriver à un résultat sur le moment parce qu'on est démuné d'éléments. En effet, les protagonistes ne se sont pas présentés avec des documents, ce qui fait qu'il est très difficile de leur donner des conseils sans préjugés. Le président du tribunal doit aussi veiller à ne pas donner l'impression d'avantager l'une ou l'autre des parties. En conclusion, la conciliation n'est pas toujours très porteuse.

Toutefois il arrive que les parties à la procédure, l'employeur et l'employé, ne soient pas nécessairement entre eux dans un mauvais rapport de discussion et qu'ils soient tout à fait prêts à la négociation, dans ce cas-là, il est possible d'aboutir à certains résultats. Autre éventualité, ils sont allés tous deux consulter des avocats pour s'enquérir de la voie à suivre et ils arrivent au tribunal, soit en étant prêts à s'arranger, soit à en découdre. La conciliation, c'est toujours un art difficile. Il est vrai qu'on entend souvent des gens qui disent : « Moi, je demande ça, si j'ai ça, je suis d'accord de m'arranger ». C'est clair que s'ils ne sont pas d'accord de négocier sur le montant... l'arrangement va être malgré tout assez difficile.

Si la conciliation, si l'arrangement aboutissent, le dossier est classé sans frais. Un procès-verbal attestant de l'existence de cette arrangement est remis aux parties en souvenir. Procès-verbal qui, au cas où, par exemple, l'employeur qui s'est engagé à payer 4 500 francs à l'employé ne tiendrait pas parole, permettrait au créancier d'entreprendre des poursuites et ensuite de demander la mainlevée définitive de l'opposition. Ce document a la même valeur formelle qu'un jugement. Et puis ce qui arrive aussi souvent, c'est que les gens ne se contentent pas directement sur place, mais ensuite reviennent à de meilleurs sentiments et discutent entre eux. Généralement, la conciliation n'aboutit pas. A ce moment-là le dossier part en jugement à moins que l'affaire soit en état d'être jugée immédiatement ce qui est tout de même assez rare parce que le tribunal manque en général de documents au moment de l'audience de conciliation. Si la valeur litigieuse est inférieure à 10 000 francs, c'est le tribunal de district seul qui prononce le jugement.

VI. Les juges Prud'hommes

Les juges Prud'hommes sont désignés par le Conseil d'État en fonction de leur qualification professionnelle et sélectionnés dans les différents secteurs primaire (la terre), secondaire (l'industrie horlogère), et tertiaire (le commerce, l'assurance). Il faut comprendre, précise l'oratrice, que ça ne se bouscule pas au portillon à tel point que le Conseil d'État n'a pas besoin de tirer au sort avec l'aide d'un notaire les très nombreuses candidatures. En général, le Conseil d'État remplit des listes. Et les gens sont choisis de cette façon-là. Et même certains sièges de

juges employeurs sont vacants, ce qui est fâcheux. Les syndicats remplissent les leurs pour les Prud'hommes et l'Union patronale neuchâteloise pour les employeurs. Lorsque les juges Prud'hommes sont présents, on fait une instruction de l'affaire avant de délibérer ensuite et de rendre un jugement.

L'instruction : Pour les juges Prud'hommes, elle consiste à prendre connaissance des documents qui sont au dossier et qui doivent y être au moment où on juge. Ça consiste très souvent dans les affaires de Prud'hommes en questions très factuelles du style : « C'est pas moi qui a résilié mon employeur. » L'employeur, quant à lui, rétorque : « C'est pas vrai, c'est lui qu'est parti. Il a jeté la clé à la tête de... » C'est toujours très difficile de savoir ce qui c'est réellement passé. La plupart du temps, il est fait appel à des témoins, ce qui n'est pas toujours la meilleure méthode pour déterminer le vrai du faux. Et puis lorsque toutes les personnes ont été entendues, on réentend encore une fois les parties elles-mêmes. Elles doivent comparaître personnellement. Elles ne peuvent pas se contenter d'envoyer un avocat, si elles en ont un, ce qui est souvent le cas, elles comparaissent avec lui. Puis les avocats plaident et c'est ensuite que les juges Prud'hommes vont délibérer.

La délibération : Elle consiste en quoi? Au fond à rendre un jugement après avoir discuté de ce qui a été entendu pendant l'audience et de ce qui figure dans le dossier. Et ce n'est pas toujours chose facile. Là s'empresse de dire la conférencière, que très souvent : « on entend les gens dire oui mais enfin, c'est extrêmement simple les juges Prud'hommes travailleurs tiennent toujours pour le travailleur et les juges Prud'hommes employeurs toujours pour l'employeur. » Que nenni ! C'est une idée totalement fautive. Une telle pratique mettrait en péril l'existence même des Prud'hommes dans la mesure où ils n'auraient plus leur raison d'être. Mais heureusement, ça ne se passe pas comme ça. Les juges Prud'hommes ont toute liberté dans le dossier en question et ne rendent pas des questions de principe sur le droit du travail en général, mais véritablement un verdict. Après cette phase de délibération qui peut durer assez longtemps en général au cours du même après-midi ou de la même matinée, les parties reviennent pour entendre en peu de mots le jugement qui a été rendu et la possibilité qui leur est accordée de recourir.

La Cour civile de cassation du Tribunal cantonal : À ce moment-là, sur la base du jugement écrit qui leur est remis, l'une des parties ou les parties peuvent recourir auprès de la Cour civile de cassation du Tribunal cantonal qui, elle, examinera : a) les problèmes de droit, b) la question aussi de savoir si les juges n'ont pas tenu compte d'une pièce essentielle du dossier, par exemple, qu'il aurait été retenu que le licenciement aurait été donné par l'employé alors que dans le dossier figure une magnifique lettre de licenciement de l'employeur. La Cour civile de cassation ne refait donc pas le procès, mais elle examine les vices dont peut être entaché le jugement, puis ensuite, il y a la possibilité de recourir. Naturellement il ne s'agit là que d'un exemple pour la forme, dans le fond, une telle bavure ne peut pas se produire puisque les juges prud'hommes agissent avec *prud'homie*. Qu'est-ce que la prud'homie, c'est au sens premier du terme, la loyauté, la sagesse dans la conduite.

VI. L'appel est lancé

Un appel est lancé à l'assistance. Les listes devront être établies jusqu'au 31 août 2002. Il reste donc un certain temps pour réfléchir à la question et s'inscrire. Plusieurs membres en exercice ou ayant exercé la fonction de Prud'homme ont dit à leurs collègues tout le bien qu'ils en pensent et l'enrichissement qu'ils en ont obtenu.

Alors qu'on se le dise, est-on jamais assez riche ! Chacun aura compris, il s'agit d'un enrichissement professionnel.

Le procès-verbaliste :

Jacques Maurice Chenux

Neuchâtel, le 22 janvier 2001