

L'acte de juger (applications en droit du travail)

“Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables”

Ce texte est l'un des principes essentiels de la procédure civile française et montre la spécificité du rôle du juge :

Celui-ci a pour mission de statuer sur les contentieux qui lui sont soumis et il doit le faire, non seulement en fonction des demandes et des preuves qui lui sont présentées, mais aussi en recherchant dans la règle de droit le guide qui doit lui permettre de se prononcer puisque, sauf exception, l'équité ne peut être le fondement de sa décision.

Cette observation est particulièrement pertinente pour la Cour de cassation puisque le code de l'organisation judiciaire et le code de procédure civile en font exclusivement un juge du droit :

Les affaires sont souverainement jugées par les cours d'appel (ou les tribunaux, lorsqu'ils statuent en dernier ressort) et la Cour de cassation a pour fonction de contrôler la conformité des jugements (au sens large du terme) à la règle de droit.

Autrement dit, le procès devant la Cour de cassation est plus un procès fait au jugement qu'un procès entre les parties.

Mais il faut immédiatement relativiser la répartition des rôles ainsi faite entre les juridictions, à un double point de vue :

Le juge du droit ne peut ignorer le fait (I) ;

Le juge du droit doit rechercher la prévisibilité des décisions pour les parties (II)

I - Le juge du droit et le fait.

La règle de droit n'est pas appliquée par la Cour de cassation à l'état pur.

Tout juge, même de cassation, tranche un litige constitué nécessairement de fait et de droit, la seule différence entre les juridictions étant que le fait ne peut être remis en discussion devant la Cour de cassation.

Cette dernière ne peut cependant ignorer l'environnement factuel du litige et ses implications sociétales.

Plus précisément c'est une question de fait ou de société qui est à l'origine du conflit et qui justifie l'intervention judiciaire.

Bien sûr, parfois, la règle de droit applicable au conflit en question est suffisamment claire, précise et actuelle pour qu'aucune hésitation ne soit permise quant à la solution qui doit être donnée à ce litige.

On peut simplement se demander dans ce cas pourquoi on demande au juge de dire ce que les parties, ou leurs représentants, auraient pu immédiatement déduire eux-mêmes des textes applicables.

La situation en pratique est cependant beaucoup plus complexe, pour diverses raisons:

ou bien la loi n'est pas claire et il faut l'interpréter pour en fixer la portée exacte ;

ou bien la situation litigieuse en cause n'est pas directement réglée par un texte et il appartient alors au juge de dire le droit ;

ou bien le juge est confronté à un conflit de normes qu'il lui appartient de concilier.

Sans en avoir l'exclusivité, le droit du travail est un excellent observatoire de ce type de difficultés :

Comment concilier le pouvoir de direction de l'employeur avec le droit pour les salariés de se prévaloir de certaines libertés fondamentales ?

Comment assurer le droit à la santé et à la sécurité dans les entreprises et le concilier avec le droit pour l'employeur de faire assurer les

tâches nécessaires au fonctionnement de son entreprise ?

Comment assurer aux entreprises un environnement juridique favorable à la pérennisation de leurs activités, tout en veillant à ne pas sacrifier l'emploi des salariés?

Le juge, même de cassation, a le devoir de rechercher, dans les domaines économique, financier et social, tous les éléments de contexte nécessaires pour assurer la meilleure adéquation possible de sa décision aux attentes des parties et, au-delà, de la société.

Quelques exemples des techniques utilisées :

- L'audition publique par la chambre d'un "amicus curiae".

C'est cette technique qui a été utilisée par la chambre sociale dans l'affaire dite "Baby Loup" (Soc., 19 mars 2013, n^o 11-28845).

La chambre a entendu un spécialiste des questions de laïcité avant de prendre une décision.

Il s'agissait pour elle d'apprécier l'impact de la revendication de l'expression religieuse sur le fonctionnement des entreprises, dans un domaine où le code du travail lui-même se montre extrêmement prudent quant à l'affirmation d'une règle.

- L'audition par la chambre elle-même de l'ensemble des partenaires sociaux et/ou des représentants des administrations compétentes.

Non prévue, mais non interdite, par les textes, ce type d'audition est assez régulièrement utilisé par la chambre sociale.

Elle l'a fait, par exemple, avant de se prononcer sur le point de savoir si le principe d'égalité de traitement devait être appliqué aux régimes de protection sociale complémentaire (Soc., 13 mars 2013, n^o 11-20491), afin de connaître le coût prévisible entraîné par l'application d'un tel principe à des régimes institués parfois depuis de nombreuses années par les partenaires sociaux.

- Les études d'impact demandées aux avocats généraux de la Cour de cassation.

Si l'avocat général de la Cour de cassation a pour rôle de donner un avis juridique sur le pourvoi soumis à la Cour, rien n'empêche d'élargir ses missions pour assurer l'interface avec la société.

Il peut le faire en droit : par exemple, lorsqu'émergent de nouvelles questions de droit particulièrement importantes, notamment celles touchant aux problèmes essentiels de la société, il serait pertinent que le Parquet général puisse réfléchir aux différents aspects des problématiques émergentes, en particulier par un travail mené conjointement avec les universités, de manière à mettre en possession de la Cour, même si celle-ci est saisie par le prisme étroit d'un pourvoi n'envisageant qu'un aspect parcellaire de la question, un aperçu de l'ensemble des difficultés déjà recensées ou supposées dans l'interprétation ou l'application des textes en cause.

Le parquet général peut aussi faire ce travail dans des domaines extra-juridiques :

l'avis des partenaires sociaux peut être sollicité par lui et mis au débat contradictoire avant l'audience de la Cour, comme cela a été fait sur la question des cas de nullité de la procédure de licenciement économique (Soc., 3 mai 2012, n^o 11-20741).

Il peut aussi se tourner vers les administrations susceptibles de donner au juge des éléments d'information utiles à l'appréciation de sa décision (exemple : la question de la traduction en français des manuels techniques de pilotages des aéronefs : Soc., 12 juin 2012, n^o 10-25822).

La solution doit évidemment rester juridique, mais ce type d'investigation permet de mesurer l'impact des décisions et de déterminer si la règle, à supposer qu'elle existe, reste adaptée à l'évolution de la société.

Le juge du droit doit aussi se préoccuper de la prévisibilité de ses décisions

II - Le juge du droit et la prévisibilité des décisions.

Une précision s'impose d'emblée : la prévisibilité des décisions et, au-delà de celle-ci, la sécurité juridique ne peuvent être assurées entièrement, tant la solution des litiges dépend à la fois de la diversité des situations soumises au juge et des éléments d'appréciation mis dans le débat par les parties.

Ce dernier point est important : même si la règle de droit est claire, il appartient néanmoins aux parties d'apporter les éléments de fait et de preuve permettant au juge de s'assurer que le litige relève bien de la règle en question.

Quels que soient les pouvoirs d'investigation du juge en matière civile, le rôle premier appartient aux parties.

Le droit du travail passe aux yeux de ses détracteurs comme l'exemple même de ce qui ne devrait pas exister : un droit confus et complexe ; une jurisprudence illisible et évolutive, voire inconséquente.

Ce constat doit néanmoins être relativisé dans la mesure où la complexité des relations sociales et la diversité des formes des relations de travail sont telles que le droit doit nécessairement répondre à de multiples exigences souvent contradictoires.

Deux séries de mesures peuvent néanmoins contribuer à limiter le risque d'imprévisibilité des décisions et à favoriser une meilleure sécurité juridique :

- Le regroupement des compétences.

Indépendamment de l'extraordinaire dispersion du contentieux entre différents juges des deux ordres de juridictions, les juridictions judiciaires du travail peuvent être en même temps saisies en divers points du territoire national de litiges pour lesquels elles sont également compétentes.

Dès lors en effet que le salarié affecté par une mesure prise par son employeur peut en principe saisir le juge du lieu où se trouve l'établissement dans lequel il travaille, plusieurs conseils de prud'hommes ou cours d'appel peuvent, pour un même litige, être saisis des mêmes questions.

Par exemple, celle relative à l'existence d'une cause économique de licenciement, lorsqu'il s'agit du licenciement collectif opéré par un entreprise ayant des établissements dispersés sur le territoire national.

La chambre sociale a ainsi eu à connaître de ce type de situation, pour une opération de restructuration ayant donné lieu à cinq arrêts de cours d'appel (Soc., 14 décembre 2011, n° 09-42395 et autres).

On rencontre aussi fréquemment cette problématique pour l'interprétation et l'application d'accords collectifs conclus par des entreprises de dimension nationale ou régionale ayant de multiples succursales.

Ces saisines multiples sont une cause évidente de déperdition d'énergies et d'inefficacité, ainsi qu'une manifestation de l'insécurité juridique à juste titre dénoncée.

Il est incompréhensible pour les parties que, pour un même litige, la solution diffère selon la juridiction concernée, chacune statuant au vu des éléments d'appréciation qui lui sont fournis et qui peuvent différer de l'une à l'autre.

Il importe de mieux assurer le traitement de ce que l'on appelle les "séries", soit par des attributions légales de compétence, soit par un pouvoir de désignation de la juridiction compétente confié à une autorité centrale (premier président de la Cour de cassation ou premier président de cour d'appel, selon le périmètre de l'entreprise).

- Une solution plus rapide du litige.

La lenteur des procédures en droit du travail constitue l'une des manifestations les plus évidentes des dysfonctionnements de l'institution judiciaire.

Outre les mesures qui doivent être prises pour assurer un meilleur fonctionnement des juridictions compétentes en ce domaine et qui ont été engagées par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 (accroissement des pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation; mise en état des affaires), il est toujours étonnant que, dans un domaine qui évolue aussi vite et qui pose sans cesse des questions de droit nouvelles, il faille attendre autant d'années avant d'avoir une décision de la Cour de cassation fixant l'interprétation de la règle.

Les juridictions disposent déjà juridiquement des procédures adaptées à un règlement rapide des litiges : "circuit court" devant le conseil des prud'hommes, instauré par la loi susvisée du 6 août 2015, ou procédure à jour fixe devant les tribunaux de grande instance et les cours d'appel ; possibilité pour la Cour de cassation de statuer selon des délais abrégés, en application des articles 1009 et 1012 du code de procédure civile).

Il est vrai que le degré d'encombrement des juridictions du fond ne leur permettent probablement pas de faire face au contentieux dans des conditions satisfaisantes.

Mais elles peuvent au moins désormais saisir la Cour de cassation pour avis, comme le prévoit l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire complété par la loi déjà évoquée, non seulement comme auparavant pour les questions de droit nouvelles résultant de textes législatifs ou réglementaires, mais aussi pour l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

La Cour devant se prononcer dans les trois mois, on voit immédiatement le bénéfice qui peut être attendu d'une telle disposition, tant il est vrai que la pratique démontre que, malgré l'absence d'effet contraignant, un avis juridique de la Cour de cassation détermine en réalité sa jurisprudence et est ainsi de nature à permettre le règlement des difficultés juridiques soumises aux juridictions du fond.

En conclusion, les pistes évoquées, aussi bien pour assurer une meilleure adéquation du droit au fait que pour garantir la crédibilité de l'institution judiciaire par la prévisibilité de ses décisions impliquent un effort important de tous les acteurs, spécialement des juges, en vue de la modernisation des méthodes de travail :

Le juge doit devenir le responsable d'une équipe pluridisciplinaire apte à réunir l'ensemble des éléments d'information, juridiques et autres, propres à faciliter la prise de décision.

Il doit favoriser la mise en oeuvre des modes alternatifs de règlement des litiges, spécialement de la médiation.

En ce qui concerne spécialement la Cour de cassation, celle-ci doit veiller à une meilleure sélection des dossiers posant des difficultés juridiques et sociétales sérieuses justifiant un travail préparatoire approfondi et évoluer dans la manière de motiver ses décisions, non pas pour investir le domaine des appréciations de pur fait, mais pour mieux expliquer le raisonnement juridique conduisant à la solution retenue.

Son autorité ne s'en trouvera que renforcée, dans l'intérêt des justiciables.

Alain Lacabarats

président de chambre à la Cour de cassation, maintenu en activité de service

