

Centre
d'**E**tudes
Juridiques
et **E**conomiques
de l'**E**mploi

Unité Associée au
CNRS n° 921

**L'EXÉCUTION DES DÉCISIONS
PRUD'HOMALES EN MATIÈRE DE
LICENCIEMENT SANS CAUSE
RÉELLE ET SÉRIEUSE**

Brigitte REYNES

Novembre 1987

Université des Sciences Sociales de Toulouse
Place Anatole-France - 31042 Toulouse Cedex
Tél. : 61.63.36.81 ou 61.63.36.88

L'EXECUTION DES DECISIONS
PRUD'HOMALES EN MATIERE DE
LICENCIEMENT SANS CAUSE
REELLE ET SERIEUSE

Brigitte REYNES

MINISTERE DE LA JUSTICE
*Secrétariat du Conseil de
la Recherche*

Convention n° 85.05035.002107501

Nous tenons à remercier tous ceux qui nous ont apporté leur aide au cours de cette recherche.

Notamment, cette étude n'aurait pu être réalisée sans la participation du personnel des secrétariats-greffes, des conseillers, des avocats, des représentants syndicaux, et des huissiers, que nous remercions ici pour leur précieuse collaboration.

"Avec l'acte de paiement du créancier se ferme le cycle du procès. L'intérêt privé, qui est à la base même de l'action est satisfait, la juridiction a réalisé sa fonction publique, et le droit dans sa plénitude a accompli ses fins".

Eduardo COUTURE

"Fundamentos del Derecho"

Procesal civil p. 350

Cette citation illustre parfaitement l'intérêt que revêt la question de l'exécution pour le juriste, les justiciables et la justice dans son ensemble.

En effet, la décision judiciaire est souvent envisagée comme une fin en soi qui met un terme au contentieux existant entre les parties et dont l'autorité se suffit à elle-même.

Ainsi conçue la déclaration du droit a été considérée comme l'élément central voire exclusif de l'acte juridictionnel, qui a fait l'objet d'une attention particulière en tant que phénomène juridique primaire.

Certes, on ne peut contester le fait que l'oeuvre de juridiction comporte une manifestation principale et privilégiée -le jugement- qui va reconnaître le droit d'un plaideur et condamner son adversaire. Or, comme le notait, à juste titre, le professeur HEBRAUD "L'oeuvre juridictionnelle se pro-

longe et se complète par l'ensemble des mesures qui tendent à l'exécution, à la réalisation de la décision" (1), et de ce point de vue elle mérite d'être intégrée dans son champ d'étude.

De même, le rétablissement d'un équilibre initialement rompu entre les parties ne peut passer que par la mise à fin du jugement qui a spécialement pour objet de constater ce déséquilibre et d'y remédier (2).

On conçoit aisément que la partie gagnante ne puisse se satisfaire d'une condamnation de principe. La réalisation effective du droit doit constituer son but ultime, c'est alors l'exécution qui en témoigne l'accomplissement matériel et qui met un point final au litige. De surcroît, elle conditionne sans aucun doute l'attitude des justiciables face au recours au juge.

Dès lors il convient d'admettre que, tant au plan individuel que collectif, le crédit de la justice, son prestige et son autorité sont étroitement liés à l'exécution, à l'effectivité des décisions qu'elle rend : "...Mais connaître précisément ses droits et devoirs et obtenir un jugement rapide ne suffisent pas si le bénéficiaire d'un jugement ne peut en obtenir facilement l'exécution. Je sais qu'en ce domaine des difficultés sont bien réelles et que trop de jugements risquent de rester lettre morte, faute de moyens adéquats pour les faire respecter" (3).

(1) Cf. Rapport P. HEBRAUD - "L'exécution des jugements civils" R.T.D. Comparé 1957 p. 170 et s. loc. cit. p. 172.

(2) Il ne s'agit pas d'occulter ici le rôle non négligeable du règlement extra-judiciaire des litiges et le développement de cette pratique, mais nous renvoyons le lecteur aux études déjà parues sur le sujet, dont :

- E. SERVERIN "Une approche socio-juridique des procédés non juridictionnels de traitement des conflits privés : aspects théoriques et méthodologiques". In Recherches économiques et sociales - Commissariat Général au Plan - Droit, changement social et planification - La Documentation française 1985.

- Richard L. ABEL - "Règlement formel et informel des conflits : analyse d'une alternative". In Sociologie et Justice 1/81 p. 32 et s. (Sociologie du Travail).

- J. VERIN - "Le règlement extra-judiciaire des litiges" - Revue de Sciences Criminelles 1982 p. 171.

- P. CLEMENT, A. JEAMMAUD, E. SERVERIN - "Les règlements non juridictionnels des litiges prud'homaux" - D.S. 1987 p. 55 et s.

(3) Extrait de l'allocation de M. DELEBARRE lors de "L'Installation du Conseil Supérieur de la Prud'homie" - D.S. 1985 p. 397 loc. cit. p. 311.

Compte tenu de ce triple intérêt, la recherche qui a fait l'objet de la présente étude a porté sur l'exécution des décisions prud'homales, et de manière plus spécifique et ponctuelle sur celles ayant trait au licenciement sans cause réelle et sérieuse. Au delà de cet objet immédiat, elle cherche à contribuer à une réflexion plus générale sur la problématique de l'exécution des décisions de justice.

L'objectif premier de la recherche est d'explorer un domaine souvent méconnu (1) dans le but de mesurer dans quelles conditions pratiques, délais, proportions s'exécutent les décisions prud'homales rendues en matière de licenciement abusif. En résumé et pour conclure, il s'agira de fournir un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'exécution, en déterminant si les jugements prud'homaux sont exécutés et s'ils sont correctement exécutés.

Le point de départ de l'analyse réside dans une interrogation simple : comment se fait le passage entre la décision judiciaire et son exécution, comment s'opère le déplacement du problème, le glissement, parfois même le dérapage, entre la reconnaissance du droit et son effectivité ? A priori, il ne saurait y avoir de difficultés puisque tout un arsenal de techniques juridiques concourent au respect des décisions de justice et tendent à vaincre la résistance du débiteur.

Le mécanisme de l'exécution est apparemment simple : lorsqu'une décision de justice est devenue exécutoire, la partie qui en a obtenu le bénéfice peut faire procéder, à défaut d'exécution volontaire, à son exécution forcée et ceci par tous moyens de droit. La formule exécutoire dont est revêtu le jugement permet à ce titre de recourir à la force publique pour contraindre à l'exécution. En outre, le juge a la faculté d'assortir la condamnation du prononcé d'une astreinte et d'en liquider le montant en cas d'inexécution.

Au delà de ce schéma, l'axe transversal de la recherche sera de déterminer s'il ne s'agit pas là d'une vision simplificatrice ou réductrice de la réalité, en confrontant le monde des normes à celui des faits, à propos du contentieux prud'homal sur l'exécution des décisions en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(1) Il n'y a pour s'en convaincre, qu'à noter le peu d'études spécifiques réalisées sur ce thème. Le droit de l'exécution est un droit complexe et qui manque d'autonomie : sa matière relève à la fois du droit civil, de la procédure civile parfois même, dans notre cas, du droit du travail voire du droit commercial.

PREMIERE PARTIE

METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE ET
ANALYSE DE LA STRUCTURE
DE L'ECHANTILLON

CHAPITRE I

====

LA METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Compte tenu de notre spécificité, l'approche qui domine l'étude est essentiellement fondée sur une appréhension juridique du problème mais qui demeure teintée de connotations de type sociologique.

De même et pour des motifs évidents, nous mêlerons la réflexion théorique induite par l'étude de documents et l'observation empirique réalisée à partir d'un échantillon d'affaires prud'homales sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

S'agissant de l'approche sur le terrain, nous décrirons de manière détaillée, la méthodologie suivie afin de mieux interpréter les phénomènes observés et commenter les résultats obtenus. La description des différentes phases de l'enquête statistique mettra en lumière la difficulté de forger des outils adaptés à ce type de recherche et les problèmes liés à la formalisation d'informations diffuses en la matière.

Nous exploiterons ensuite quelques variables de l'échantillon que nous analyserons afin de cerner la spécificité de la juridiction prud'homale mais aussi les caractéristiques du type de contentieux sur le licenciement servant de référence à la recherche.

I - LE CHOIX DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Dans un souci d'efficacité, nous avons circonscrit le champ territorial d'étude aux décisions rendues par les conseils de prud'hommes situés dans le ressort de la Cour d'appel de Toulouse. Le parti pris de cette hypothèse de départ nous a ouvert une alternative : soit choisir un certain nombre d'affaires jugées par tous les conseils compris dans ledit ressort, soit ne retenir que certains d'entre eux, mais procéder peut-être à une étude plus exhaustive. Nous avons préféré opter pour la deuxième branche de l'alternative qui paraissait offrir de meilleures garanties quant à l'objet de la recherche, en permettant tout à la fois de tenir compte des pratiques diversifiées de chaque juridiction et de mieux appréhender le particularisme de fonctionnement de chacune d'entre elles ainsi que les comportements des différents acteurs.

Pour constituer l'échantillon d'enquête, nous avons sélectionné trois conseils parmi les huit qui relèvent du ressort de la Cour d'appel de Toulouse, dont Albi, Mazamet, Castres, Foix, Graulhet, Montauban, Toulouse, St-Gaudens.

Dans la détermination du choix des conseils retenus, en l'occurrence Toulouse, Foix, Montauban, plusieurs critères ont été combinés.

- a) Le critère dominant, qui a sans conteste prévalu, est celui de l'importance des conseils en volume d'affaires inscrites dans les périodes de référence.

Il nous est ainsi apparu que devaient nécessairement figurer ce que l'on pourrait appeler un conseil de "grande taille", un conseil de "taille moyen-

ne" et un conseil de "petite taille". Dans cette perspective les conseils choisis répondaient à cette exigence et paraissaient représentatifs (Tableau n° 1).

- b) Un critère complémentaire, qui a conforté ce choix, est tiré de l'activité de ces conseils, envisagée non plus de manière globale mais distinctement par activité de chaque section (Tableau n° 2).

- c) Un critère supplémentaire a consisté dans la prise en compte de l'implantation de ces juridictions, marquée par des situations locales très diversifiées. Le choix de ces trois conseils installés dans trois villes, chef lieu de départements, reflète une réalité socio-économique spécifique au sein de la région Midi-Pyrénées que l'analyse soit faite en termes d'emploi salarié privé (Tableau n° 3), de bassins d'emploi (Tableau n° 4) ou d'actifs ayant un emploi par secteurs d'activité (Tableaux n° 5 et n° 6) (Cf. Annexe I).

II - LE CHOIX DES PERIODES DE REFERENCE

Après avoir déterminé quels seraient les conseils de prud'hommes retenus pour la recherche, il convenait de fixer l'espace temporel des affaires dont seraient assurés l'étude et le suivi jusqu'à l'étape finale de l'exécution. A ce stade de la réflexion plusieurs impératifs se sont d'emblée dégagés :

- Tenir compte de la longueur prévisible des procédures en première instance et des délais d'évacuation des affaires devant les conseils de prud'hommes (en raison de l'encombrement du rôle) (1). A titre d'exemple la durée moyenne de règlement d'une affaire entre, la saisine du conseil et le prononcé du jugement était de 11 mois en 1983 à Toulouse.

(1) Cf. L'étude des délais infra p. 51.

- Intégrer le principe du double degré de juridiction et de l'effet suspensif des voies ordinaires de recours.

- Inclure plus largement tous les facteurs juridiques qui peuvent ralentir ou allonger la procédure.

Il suffira sur ce point de rappeler l'effet dilatoire des mesures d'instruction —telle que la nomination d'un expert— ou l'obligation de recourir au juge départiteur, ainsi que la nomination de conseillers rapporteurs ou encore l'effet suspensif sur l'instance prud'homale en cours de l'ouverture d'une procédure collective (1).

Ces nécessités inhérentes à la procédure et au comportement judiciaire des différents acteurs nous ont imposé de remonter suffisamment loin dans le temps pour disposer d'un recul qui permette de recueillir des données sur l'exécution, d'autant que celle-ci comporte ses propres délais de réalisation notamment si elle a donné lieu à une exécution forcée. Nous aurons d'ailleurs l'occasion de vérifier que ce souci n'était pas dénué de fondement dans la mesure où malgré les précautions prises un certain nombre d'affaires sont toujours pendantes au stade de l'instance ou de l'exécution.

Toutefois, nous avons voulu fixer une date butoir qui ne néglige pas de prendre en considération d'autres éléments tels que la mise en place des réformes prud'homales législatives et réglementaires (2), et la prise en compte du facteur temps sur la fiabilité de l'information.

Au terme de cette réflexion préalable, il nous a donc paru préférable de retenir une approche dynamique sur trois années : 1982, 1983, 1984. A partir de cette période triennale de référence, il a semblé possible de dessiner une évolution ou tout au moins de dégager des constantes suivant un échantillon représentatif.

(1) Bien évidemment, nous raisonnons ici sur des affaires antérieures à la réforme du 25 Janvier 1985.

(2) Singulièrement loi du 18 Janvier 1979, 6 Mai 1982 et décret du 15 Décembre 1982.

III - LA CONSTITUTION DE L'ECHANTILLON

1 - La nature des affaires

Au regard de l'objet de la recherche qui porte sur l'exécution des décisions prud'homales sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse, une option nous était ouverte : soit prendre en considération, comme donnée principale, la date de la saisine du conseil de prud'hommes, soit la date du jugement sur le fond prononçant le licenciement abusif, qu'il soit au demeurant passé en force de chose jugée ou non. Or, comme nous le soulignerons à plusieurs reprises nous avons pris le parti de privilégier le jugement prud'homal en le prenant comme pierre angulaire de la recherche (1).

En effet, ce choix permettait d'éliminer de l'étude toutes les causes d'extinction de l'instance ou de l'action autres que le jugement tels le désistement d'action ou d'instance, la caducité, la transaction ou le procès verbal de conciliation totale, qui auraient eu pour effet de réduire d'autant l'échantillon de base et de déplacer éventuellement la recherche vers des règlements extra-judiciaires des litiges.

En outre, l'étude portant sur les décisions prud'homales en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse, il nous a paru nécessaire d'étudier de manière spécifique le jugement qui sanctionne un licenciement abusif. Nous nous sommes ainsi attachés aux dispositifs des jugements qui condamnent civilement l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il s'agit de litiges dans lesquels le salarié demandeur conteste le bien fondé du motif de son licenciement ou la qualification de la rupture du contrat, et obtient en première instance la réparation civile du licenciement irrégulier au fond : le versement de dommages et intérêts ou, hypothèse rare, la réintégration. A ce propos on notera que la

(1) Néanmoins nous intégrerons la date de la saisine de la juridiction à l'étude des délais dans la procédure et leur incidence sur l'exécution.

réintégration telle, que la conçoit l'article L.122-14-4 du Code du Travail, fait figure dans le texte et dans la pratique de solution d'exception (1), la réparation par équivalent apparaissant alors comme la sanction générale applicable aux licenciements prononcés en l'absence de justes motifs.

Nous avons ainsi retenu des jugements qui sanctionnaient le défaut de cause réelle et sérieuse de licenciement, pour des salariés remplissant les conditions de l'article L.122-14-4 du Code du Travail (2 ans d'ancienneté et entreprise d'au moins 11 salariés) par un minimum de six mois de salaires versés à titre de dommages et intérêts, ou de l'article L.122-14-6 du Code du Travail (moins de 2 ans d'ancienneté ou entreprise de moins de 11 salariés) par des dommages et intérêts évalués en fonction du préjudice subi.

Mais au delà, dans la majorité des cas, le contentieux portant sur la contestation du bien fondé de la rupture est l'occasion pour le salarié d'élargir sa demande au paiement d'indemnités ou à la délivrance de pièces qui accompagnent directement la rupture du contrat et dont il réclame le bénéfice. Bien plus, ce contentieux permet souvent d'apurer les comptes entre les parties ou de régulariser une situation liée non pas tant à la rupture du contrat qu'à son exécution : rappel de salaires, de commissions, d'heures supplémentaires, régularisation auprès des organismes sociaux, affiliation à une caisse de retraite des cadres...

Le facteur qui a donc prévalu au fil de la recherche est celui de la condamnation judiciaire et non celui de la demande conçue comme trop mouvante par rapport à l'objet de l'enquête même si son intérêt procédural est important puisqu'elle fixe les termes du débat judiciaire et recèle des éléments liés à l'exécution du jugement ou à sa qualification (montant de la demande, astreinte, exécution provisoire, condamnation aux intérêts légaux, frais d'exécution...).

(1) De par son caractère éminemment facultatif pour le juge et les parties, et de ses conditions restrictives d'application, seulement cinq jugements figurant dans l'étude proposent la réintégration ou à défaut le paiement de dommages et intérêts (n°78-85-216-415-471).

2 - Le nombre d'affaires

En examinant les jugements au travers de leur dispositif, on se rend compte que la majorité des affaires inscrites font directement suite à une rupture du contrat. Mais, le nombre de jugements qui sanctionnent un licenciement irrégulier et qui plus est par la réparation spécifique de l'article L.122-14-4 est beaucoup plus restreint (1).

Toutefois en inventoriant les différentes affaires susceptibles d'entrer dans le champ de la recherche, il nous a paru pour le moins ambitieux, voire irréaliste, de retenir de façon exhaustive tous les jugements ayant trait au licenciement abusif -c'est-à-dire non fondé sur un motif réel et sérieux- mais quel que soit le montant de la réparation.

Dès lors nous avons limité le nombre d'affaires sélectionnées à 553 pour éviter de courir le risque d'un éparpillement et d'une dispersion de l'information qui pouvait nuire aux conclusions finales. Les affaires choisies de manière aléatoire sans être le reflet intégral de la réalité sont du moins significatives des litiges tranchés : diversité des sommes allouées, qualification et ressort du jugement, exercice d'une voie de recours, qualité des requérants... avec un dénominateur commun, l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier au fond.

Outre la question du nombre de dossiers étudiés et de leur choix, une autre problématique s'est révélée au sujet de l'hypothèse de recherche originelle portant sur l'exécution des décisions prud'homales en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, dans le langage courant ce terme de "décisions" possède une acception large puisqu'il englobe aussi bien les décisions du bureau de conciliation, que les ordonnances du bureau de référé, jugements du conseil de prud'hommes voire arrêts de la Cour d'appel.

(1) Il apparaît toutefois problématique de chiffrer précisément le contentieux sur ce point car la nomenclature utilisée jusqu'alors par les secrétariats-greffes ne permettait pas d'établir des statistiques différenciées selon la nature de l'affaire.

Or de prime abord, il nous a paru difficile, pour des raisons matérielles de classement au sein des secrétariats-greffes des conseils, de pouvoir faire de manière systématique la liaison entre la procédure traditionnelle de saisine du juge du fond (conciliation - jugement - arrêt) et celle du juge des référés, d'autant que ces deux procédures peuvent être utilisées indépendamment ou concurremment l'une de l'autre (1). Ceci explique que l'exécution des ordonnances de référé occupe une place mineure dans la recherche, d'autant que l'emprunt de cette voie procédurale qui permet d'obtenir des mesures urgentes exécutoires immédiatement obéit à des impératifs et à des objectifs propres qui méritent une étude ponctuelle spécifique (2).

En outre, l'octroi de dommages et intérêts, qui marque la condamnation de l'employeur pour licenciement irrégulier au fond, relève au principal et en première instance de la compétence du seul bureau de jugement, le bureau de référé étant le plus souvent incompetent en raison de l'absence d'urgence et/ou l'existence d'une contestation sérieuse, alors que le bureau de conciliation voit ses pouvoirs juridictionnels limités par l'article R.516-18 C.T. à l'octroi de provisions sur créances "alimentaires" dans la limite de 6 mois de salaires. C'est pourquoi, l'accent sera mis principalement sur l'exécution du jugement et en aval de l'arrêt, et accessoirement sur l'ordonnance du bureau de conciliation qui a pu prescrire des mesures provisoires ou préparatoires au jugement.

En marge de ces questions, il est bien évident que s'intéressant au problème de l'exécution et en particulier celle du jugement du conseil de prud'hommes, on ne pouvait faire abstraction des voies de recours ouvertes contre celui-ci et singulièrement de celles qui sont suspensives de l'exécution : appel et opposition. Dès lors, chaque fois que nous avons connaissance de l'exercice d'une voie de recours, notamment d'une déclaration d'appel, nous avons suivi le contentieux devant la juridiction du second degré

(1) En effet compte tenu de la compétence propre de chacune des formations, les stratégies procédurales sont multiples et diverses et varient d'une juridiction à l'autre.

(2) Cf. sur ce point P. PORCHER - "Quelques éléments à propos de l'exécution des décisions prud'homales" D.S. 1987 p. 395.

qu'il s'agisse d'un appel sur le fond ou d'une demande en suspension de l'exécution provisoire devant le Premier Président.

Dans un certain nombre de cas, nous avons couru le risque d'inclure dans l'échantillon des jugements qui ont fait l'objet par la suite, d'une réformation totale ou le plus souvent partielle par la Cour d'appel. Toutefois, cet inconvénient est en partie contrebalancé par la mise à jour d'un certain nombre de difficultés, singulièrement lorsque le jugement réformé était assorti de l'exécution provisoire et que le salarié se trouve dans la position du débiteur tenu de restituer les sommes perçues.

IV - LES SOURCES D'INFORMATIONS PRIMAIRES

Dans les développements suivants, il s'agira de décrire les sources écrites qui ont permis la constitution de l'échantillon.

1 - Dans un premier temps, pour chaque conseil étudié, nous avons utilisé la source d'information primitive la plus accessible à savoir les minutes conservées au greffe de la juridiction pour les trois années et pour toutes les sections compétentes.

Mais, cette sélection des dossiers fondée sur la consultation des minutes des jugements nous a révélé très rapidement les limites des informations qu'elles pouvaient nous livrer.

En effet dans leur rédaction, un grand nombre de jugements sont muets ou laconiques, à la fois sur la procédure antérieure au jugement et sur certaines données propres aux parties elles-mêmes. Les minutes ne permettent pas hormis l'identification des parties et leur mode de comparution, d'intégrer un certain nombre de variables que nous désirions prendre en compte dans cette recherche pour mesurer leur influence ou leur corrélation avec l'exécution proprement dite.

En particulier, font très souvent défaut des renseignements relatifs au

profil du salarié demandeur ou aux caractéristiques de l'entreprise, (taille, secteur d'activité...). De surcroît, la retranscription de la date d'appel ou la mention de délivrance de la grosse ou la date de notification du jugement ne figurent pas de manière systématique. C'est pourquoi nous avons tenté, non sans quelques difficultés, de reconstituer le puzzle de chaque affaire et ceci par le croisement de plusieurs sources d'informations supplémentaires.

2 - Devant les insuffisances révélées par l'examen des minutes nous avons eu recours aux dossiers proprement dits. Trois types de difficultés sont alors apparues :

- Lorsque l'un des plaideurs a interjeté appel de la décision, l'entier dossier ayant été transmis à la Cour d'appel, il devient difficile, voire impossible, pour des raisons d'archivages, d'y accéder, d'autant que celui-ci n'est pas restitué à la juridiction de premier degré ou alors dans des délais excessifs.

- De surcroît, pour la majorité des dossiers auxquels l'accès demeure possible, il est également problématique de recueillir toutes les informations escomptées principalement en raison du fait que les formulaires de saisine du conseil de prud'hommes sont souvent rédigés de façon incomplète, ou approximative en particulier sur l'âge du demandeur, le code A.P.E. de l'entreprise ou ses effectifs.

- En outre, la procédure devant la formation de référé faisant l'objet d'un traitement et d'un classement spécifiques, aucune trace ne figure, dans la plupart des cas, dans le dossier de saisine du juge du fond.

V - LA COLLECTE DES DONNEES SUR L'EXECUTION

La constitution de l'échantillon à partir des sources d'informations primaires étant terminée, la deuxième phase de collecte des données a porté

sur l'exécution des jugements.

Deux méthodes successives ont alors été utilisées.

1 - Enquête par questionnaire

Dans une première étape, il nous a semblé que les mieux à même de nous fournir les renseignements souhaités étaient au premier chef, les salariés qui avaient introduit l'action devant le conseil de prud'hommes pour voir juger leur licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dès lors, nous leur avons adressé courant Octobre 1985, par voie postale, et sur la base des adresses figurant dans les minutes, un questionnaire simplifié qui avait pour but de compléter un certain nombre de points manquants après l'étude des dossiers, mais aussi de préciser quelques données sur l'exécution telles que : délais, volontaire, forcée, totale, partielle, inexécution, appréciations personnelles..

Cette enquête par questionnaire a fourni les résultats que nous synthétisons dans le tableau ci-dessous, en distinguant les réponses au questionnaire, des retours pour adresses inexactes, par conseil et section compétents.

TABLEAU N° 7 - RESULTATS DE L'ENQUETE PAR QUESTIONNAIRE

		TOULOUSE	MONTAUBAN	FOIX	TOTAL
ENCADREMENT	Réponses	16	7	2	25
	Retours	9	2	1	12
AGRICULTURE	Réponses	3	2	0	5
	Retours	1	3	2	6
INDUSTRIE	Réponses	26	8	1	35
	Retours	20	8	0	28
COMMERCE	Réponses	35	3	3	41
	Retours	32	4	1	37
Activités diverses	Réponses	15	4	2	21
	Retours	12	6	0	18
TOTAL	Réponses	95	24	8	127
	Retours	74	23	4	101

A partir des chiffres obtenus, plusieurs constatations s'imposent :

a) Le taux de réponse net au questionnaire est de :

28,10 % pour Toulouse

26,08 % pour Montauban

et 36,36 % pour Foix, soit un taux de réponse net total de 28,9 %.

En établissant le détail par sections des conseils, on observe un taux de réponse net de :

37,87 % pour la section encadrement,

26,11 % pour la section industrie,

26,31 % pour la section agriculture,

22,65 % pour la section commerce,

40,38 % pour la section activités diverses.

Manifestement, on peut noter que le pourcentage de réponse est sensiblement plus élevé dans les sections encadrement et activités diverses, ce qui peut-être, s'explique par une meilleure connaissance de la matière ou une plus grande motivation.

b) S'agissant du taux de réponse global, on tentera de fournir plusieurs interprétations qui ne sont pas exclusives les unes des autres et qui sont de surcroît étayées par l'analyse des réponses au questionnaire.

Parmi les salariés créanciers qui ont répondu, on peut avancer le fait qu'il existe majoritairement une méconnaissance de la procédure suivie, des décisions rendues et de l'exécution poursuivie spécialement lorsqu'est intervenu un mandataire pour les représenter (ce qui constitue comme nous le verrons la majeure partie des hypothèses)(1). Cette ignorance a sans aucun doute amené certains salariés embarrassés à ne pas répondre. Ceci est également attesté par l'observation selon laquelle certains individus ayant

(1) Cf. infra p. 38 et suiv.

répondu se sont bornés à nous adresser purement et simplement les décisions les concernant sans autres précisions, ou nous ont orientés vers leur avocat pour de plus amples informations. Cependant, dans quelques cas, nous avons rencontré des salariés demandeurs avec lesquels il a été possible de compléter certains éléments de leur affaire (1).

On notera également que la technicité de la matière a conduit certains salariés à buter sur le terme même "d'exécution" ou à confondre délais d'exécution et délais de règlement d'une affaire à compter de l'introduction de la demande devant le conseil, ou même -hypothèse courante- à compter de leur licenciement.

Afin d'interpréter les non réponses, on peut avancer comme explication le sentiment ressenti par certains du peu d'utilité ou d'intérêt d'une réponse à un tel type de questionnaire, spécialement lorsque le jugement a fait l'objet d'une réformation par la Cour d'appel (si ce n'est pour manifester leur désapprobation), ou que l'affaire est encore pendante soit devant la Cour d'appel, soit devant la Cour de cassation.

En outre, on peut observer le taux important de retours des envois pour adresses inexactes. Deux raisons essentielles nous semble-t-il l'expliquent : la date des jugements retenus mais surtout la mobilité vraisemblable de cette population qui suite à la perte de son emploi a pu être amenée à s'expatrier pour en rechercher un nouveau, ou qui voyant ses conditions économiques de vie bouleversées, a pu être conduite à changer de logement pour alléger les charges.

La population d'enquête non touchée par l'envoi du questionnaire se chiffre à :

- 17,9 % pour Toulouse,
- 15,38 % pour Foix,
- 20 % pour Montauban.

(1) On notera à ce sujet, le fait révélateur que certains interviewés sont venus accompagnés d'un interprète pour les assister.

Les pourcentages sont plus élevés dans les sections activités diverses (25,71 %), agriculture (24 %), industrie (17,28 %) que dans les sections commerce (16,97 %) et encadrement (15,38 %).

Le taux de réponse aurait sans doute été amélioré par l'envoi d'une relance mais, pour des raisons qualitatives sus indiquées, nous n'avons pas estimé convaincant d'y procéder.

Dans un deuxième temps, devant le caractère parcellaire de l'enquête par questionnaire et les carences révélées par une enquête directe auprès des salariés, nous avons résolu qu'il serait plus efficient de se tourner vers ceux qui les ont assistés ou représentés dans la procédure.

2 - Enquête auprès des mandataires

Sur un plan juridique, au terme du Nouveau Code de Procédure Civile (N.C.P.C.), le mandat de représentation en justice emporte, s'agissant de mandataires professionnels, le devoir d'accomplir les actes de la procédure mais aussi de remplir les obligations du mandat jusqu'à l'exécution du jugement.

Sur un plan pratique, les mandataires effectuent les démarches tendant au règlement amiable de la créance ou mettent en oeuvre le processus d'exécution forcée en ayant recours à un huissier (1). Ils sont donc très naturellement les plus aptes à fournir les informations sur l'exécution. La suite de la recherche a largement confirmé cette hypothèse en dépit de quelques inconvénients méthodologiques qui demeurent.

La difficulté première en partant de cette idée résidait dans le nombre considérable de contacts à établir. En effet, si on comptabilise le nombre d'avocats et de délégués syndicaux qui sont intervenus comme défenseurs de l'une ou l'autre des parties, on dénombre plus de 270 avocats et une trentaine de délégués d'organisations syndicales. Compte tenu de cette dispersion, de cet éclatement dans la défense, nous avons été tenus pour des raisons de temps

(1) Cf. infra p. 120 et suiv.

et d'efficacité d'interroger la majorité d'entre eux par voie postale. Pour opérer le choix de ceux qui seraient contactés pour un entretien ou par courrier, nous avons pris en compte deux éléments de fait : l'éloignement et le nombre d'affaires comprises dans l'échantillon dont ils avaient eu à connaître.

A l'issue d'un premier envoi dont le taux de réponse était loin d'être satisfaisant, nous avons procédé à une relance voire dans certains cas à un troisième envoi. Simultanément nous avons établi des contacts directs avec les défenseurs, essentiellement ceux qui traitent d'un contentieux prud'homal et qui étaient concernés par un nombre important de dossiers.

Au terme de cette étape, on cumule les résultats suivants :

- nombre d'avocats ou délégués syndicaux ayant répondu par écrit : 23
- nombre d'avocats contactés directement et interviewés : 40.

L'intérêt de cette méthode est d'avoir permis dans de nombreux cas de faire des recoupements entre les réponses au questionnaire et les réponses des mandataires.

Bilan des renseignements sur l'exécution par dossiers suivant leur origine

Conseil de Prud'hommes TOULOUSE	→ Avocats : 202 dossiers → Délégués syndicaux : 4 → Questionnaire : 90	} Soit 250 dossiers sur 412
Conseil de prud'hommes FOIX	→ Avocats : 7 → Délégués syndicaux : 2 → Questionnaire : 8	} Soit 13 dossiers sur 26
Conseil de prud'hommes MONTAUBAN	→ Avocats : 71 → Délégués syndicaux : 0 → Questionnaire : 24	} Soit 82 dossiers sur 116

Pour conclure, nous avons ensuite interrogé plusieurs huissiers de justice qui ont précisé des éléments spécifiques à certaines affaires ou qui se sont exprimés sur des données plus générales propres à l'exécution.

Au-delà de ce compte rendu de la méthodologie et des résultats obtenus (1), il est nécessaire de dresser un bilan qualitatif des outils utilisés au regard d'un tel type de recherche.

Ils permettent sans conteste d'augmenter la fiabilité de l'information, comme ceci est attesté par la confrontation pour la même affaire du questionnaire et des renseignements fournis par les mandataires. D'autre part, ils favorisent l'accès à un certain nombre d'éléments figurant dans le dossier notamment l'échange des correspondances qui est sociologiquement important pour aborder le problème de l'exécution. Les informations collectées s'avèrent dès lors plus complètes et plus fiables.

Cette méthode permet également pour chaque dossier de réaliser le lien entre l'exécution volontaire et la mise en oeuvre d'une procédure d'exécution forcée lorsque des huissiers en leur qualité d'officiers ministériels ont été spécialement chargés de recouvrer les sommes dûes.

Toutefois, au chapitre des inconvénients intrinsèques à la méthode, on peut faire état de sa lenteur, de la nécessaire collaboration des mandataires qu'elle implique, de l'obligation qu'ils aient conservé le dossier, qu'ils n'aient pas été dessaisis de l'affaire et qu'ils aient présidé à la poursuite de l'exécution.

Malgré les obstacles et conscients de certaines imperfections inhérentes à la complexité de la matière, nous avons résolu d'utiliser l'outil informatique afin de pouvoir synthétiser toutes les informations éparses sur chaque affaire et faire émerger les grandes lignes de l'exécution. A cette fin, nous avons établi une grille de codification qui dans un premier temps ne mettait pas en relief le problème de l'exécution mais qui avait pour objet de concentrer toutes les données de fait ou de droit en amont de l'exécution stricto-sensu (2). Cette première étape d'informatisation des données s'est pro-

(1) Ces résultats auraient vraisemblablement pu être améliorés en poursuivant les contacts avec les mandataires.

(2) Cf. Bordereaux de Saisie en annexe II.

longée par l'adjonction d'éléments concernant exclusivement l'exécution et les suites du jugement prud'homal, dont nous étudierons les corrélations avec les résultats primitivement obtenus.

Pour faire le point sur la méthode dont nous venons de décrire les principales phases, il nous faut partir de cette constatation déterminante selon laquelle chaque affaire constitue un puzzle dont la multiplicité des acteurs possède une pièce. Aucune méthode "classique" ne peut dès lors convenir en la matière. Plusieurs sources d'informations doivent être croisées et recoupées afin de parvenir à une évaluation correcte de la réalisation de l'exécution, sans que l'on puisse en toutes hypothèses éviter des déperditions statistiques.

CHAPITRE II

====

STRUCTURE ET CONFIGURATION
DE L'ECHANTILLON

Avant d'aborder le vif du sujet de l'exécution, il convient de fournir au lecteur quelques composantes de l'échantillon en opérant une répartition des dossiers suivant les différentes variables étudiées.

Cette première sensibilisation du lecteur au contenu de l'échantillon d'enquête nous permettra par la suite de n'en reprendre que les éléments essentiels quant à l'exploitation des données de base sur l'exécution.

I - REPARTITION de l'ENSEMBLE DES AFFAIRES DE L'ECHANTILLON

Le tableau ci-dessous reproduit présente la composition de l'échantillon (553 dossiers) selon la juridiction prud'homale compétente et selon l'année du jugement statuant sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Tableau n° 8).

Conseil prud'hommes \ année	1982	1983	1984 (1)	TOTAL	TOTAL %
TOULOUSE	191	126	95	412	74,50
FOIX	11	7	8	26	4,70
MONTAUBAN	40	47	28	115	20,80
TOTAL	242	180	131	553	
TOTAL en %	43,76	32,55	23,69		100

(1) Pour l'année 1984, la diminution quantitative du nombre de dossiers retenus se justifie par le souci de prendre en compte un maximum d'affaires définitivement jugées ou susceptibles de l'être en raison de la date de prononcé du jugement.

En affinant la présentation, on peut établir le détail de la constitution de l'échantillon par conseil, année et section (Tableau n° 9). Celui-ci est le reflet globalement fidèle de l'importance quantitative des jugements rendus par les différentes sections des trois juridictions prud'homales tous litiges confondus.

Conseil prud'hommes	Section année	Encadrement	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses	TOTAL
TOULOUSE	1982	27	53	84	3	24	191
	1983	18	40	45	2	21	126
	1984	16	25	36	4	14	95
TOTAL		61	118	165	9	59	412
FOIX	1982	3	3	3	1	1	11
	1983	0	1	3	1	2	7
	1984	1	3	4	0	0	8
TOTAL		4	7	10	2	3	26
MONTAUBAN	1982	3	14	18	4	1	40
	1983	4	15	15	7	6	47
	1984	6	8	10	3	1	28
TOTAL		13	37	43	14	8	115
TOTAL GENERAL		78	162	218	25	70	553

dont en pourcentage :

- * 14,10 % sections encadrement
- * 29,30 % sections industrie
- * 39,42 % sections commerce
- * 4,52 % sections agriculture
- * 12,66 % sections activités diverses

II - LES CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES PARTIES AU LITIGE

Les données dont nous faisons ici état concernent le demandeur (salarié) et le défendeur (employeur) au jour de la saisine du conseil de prud'hommes. L'exposé de leurs principaux caractères ne saurait reposer sur l'intégralité de la population de l'échantillon compte tenu des remarques, déjà évoquées dans la présentation de la méthodologie, sur les carences de l'information.

1 - Les salariés demandeurs - créanciers

a) Age et ancienneté

Sur 361 affaires, on note que :

- 82 salariés demandeurs ont moins de 25 ans (soit 22,70 %) au moment de l'introduction de la demande en justice ;
- 185 ont entre 25 et 39 ans (soit 51,2 %) ;
- 89 salariés ont un âge compris entre 40 et 59 ans (soit 24,7 %) ;
- et 5 salariés sont âgés de 60 ans et plus (soit 1,4 %).

Outre la proportion importante de jeunes, on remarquera après examen du tableau ci-dessous que les pourcentages après ventilation par tranche d'âge varient assez sensiblement selon les sections du conseil de prud'hommes.

Tableau n° 10 Répartition des requérants selon l'âge et la section

Age \ Section	Encadrement	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses	Total
Moins de 25 ans	0 %	40,2 %	37,8 %	3,7 %	18,3 %	100 %
de 25 à 39 ans	11,4 %	32,4 %	36,2 %	4,3 %	15,7 %	100 %
de 40 à 59 ans	30,3 %	24,7 %	33,8 %	4,5 %	6,7 %	100 %
60 ans et plus	80 %	0 %	20 %	0 %	0 %	100 %

Alors que les moins de 25 ans sont absents de la section encadrement, on les trouve essentiellement "concentrés" dans les sections du commerce et de l'industrie. Cependant, on observera que bien qu'à la section activités diverses, ils ne constituent que 18,3 % des individus de leur tranche d'âge, ils représentent 30 % de l'effectif de cette section (cf. Tableau ci-dessous).

La présence en contrepoint des salariés âgés de 60 ans et plus se fait sentir dans la section encadrement, importance dont il convient de nuancer les effets dans la mesure où ils ne sont créanciers que dans 7,7 % des affaires pour lesquelles la section a condamné l'employeur au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les croisements les plus significatifs concernant les tranches intermédiaires font apparaître la première place de la classe des 25-39 ans dans les sections commerce et industrie, et celle des 40-59 ans dans les sections commerce et encadrement.

Tableau n° 11

Section Age	Encadrement	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses
Moins de 25 ans	0 %	28,7 %	24 %	20 %	30 %
De 25 à 39 ans	40,4 %	52,2 %	51,9 %	53,3 %	58 %
De 40 à 59 ans	51,9 %	19,1 %	23,3 %	26,7 %	12 %
60 ans et plus	7,7 %	0 %	0,8 %	0 %	0 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

S'intéressant dorénavant à l'ancienneté des salariés, on constate que sur une population de 473 —représentant les effectifs connus— on obtient la répartition suivante :

- 192 salariés ayant moins d'un an d'ancienneté,
- 90 salariés ayant entre 1 an inclu et 2 ans exclus d'ancienneté,
- 98 salariés ayant entre 2 ans inclus et 5 ans exclus d'ancienneté,
- 58 salariés ayant entre 5 ans inclus et 10 ans exclus d'ancienneté,

- 20 salariés ayant entre 10 ans inclus et 15 ans exclus d'ancienneté,
- 12 salariés ayant entre 15 ans inclus et 20 ans exclus d'ancienneté,
- 3 salariés ayant 20 ans et plus d'ancienneté.

On soulignera d'emblée, le taux important de demandeurs salariés licenciés ayant une faible ancienneté dans l'entreprise, ceci ayant une incidence directe sur le montant de la réparation. La population des requérants ayant moins d'un an d'ancienneté représente un pourcentage de l'ordre de 40 % au regard des données connues sur l'échantillon. A l'opposé, ceux qui comptabilisent au moins 10 ans d'appartenance à l'entreprise ne constituent qu'environ 7,3 % de la frange des salariés demandeurs-créanciers. Il importe à ce niveau de se garder d'avancer des conclusions hatives tirées de cette simple observation dont l'examen en profondeur ne relève pas du champ de la recherche. Toutefois, on peut s'interroger sur les causes du phénomène : s'agit-il d'une caractéristique générale propre au contentieux prud'homal ou bien s'agit-il d'une donnée particulière à la nature du contentieux sur le licenciement ? La réponse nous paraît tenir de la première solution.

En approfondissant la question de l'ancienneté, on ne relève pas de disparités notables selon la juridiction, du moins pour les tranches extrêmes, simplement la répartition des effectifs dans les classes intermédiaires est légèrement fluctuante selon les conseils.

S'agissant de l'ancienneté au regard des sections compétentes, on indiquera les points les plus flagrants. Les salariés demandeurs ayant plus de 20 ans d'ancienneté sont répartis entre la section du commerce et celle de l'encadrement, alors que ceux ayant plus de 15 ans d'ancienneté sont totalement absents de la section industrie laquelle connaît d'une population importante de requérants ayant moins d'un an d'ancienneté. Les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 1 et 10 ans se situent au premier rang dans la section commerce. La répartition selon l'ancienneté des requérants salariés est la plus homogène au sein de la section activités diverses spécialement

jusqu'à 5 ans d'ancienneté (1).

Tableau n° 12 Répartition des requérants selon l'ancienneté et la section compétente

Section Ancienneté	Encadrement	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses	TOTAL
Moins d'un an	9,4 %	38,0 %	33,9 %	2,6 %	16,1 %	100 %
de 1 à 2 ans	14,4 %	32,3 %	33,3 %	3,3 %	16,7 %	100 %
de 2 à 3 ans	9,1 %	28,8 %	43,9 %	3,0 %	15,2 %	100 %
de 3 à 5 ans	31,3 %	6,3 %	40,6 %	6,3 %	15,6 %	100 %
de 5 à 10 ans	15,5 %	13,8 %	50,0 %	12,1 %	8,6 %	100 %
de 10 à 15 ans	35,0 %	20,0 %	25,0 %	10,0 %	10,0 %	100 %
de 15 à 20 ans	41,7 %	0 %	41,7 %	8,3 %	8,3 %	100 %
20 ans et plus	33,3 %	0 %	66,7 %	0 %	0 %	100 %

b) La nationalité

En considérant les données connues (530), les étrangers représentent 12 % de l'effectif d'enquête. En majorité originaires des pays du Maghreb, on les trouve essentiellement présents au sein de la section industrie (55,4 %) et agriculture (13,8 %).

c) Le sexe

Sur l'intégralité des dossiers, 31,3 % de ceux-ci concernent des femmes. On doit toutefois constater que la proportion d'un tiers de femmes et de deux

(1) Il convient de préciser que cette section connaît un taux de non réponse de 0,1 % sur ce point, alors que celui-ci est de 14 % en moyenne pour les autres sections.

tiers d'hommes varie assez sensiblement selon la section du conseil de prud'hommes saisi. Ainsi, elles forment la majorité des effectifs de la section activités diverses, et sont très représentées au sein de la section commerce par rapport à la population masculine. Elles sont à l'inverse peu présentes dans les sections encadrement, seulement 5,8 % sur le total de l'effectif féminin, dans un rapport au sein de cette section de 12,8 % pour les femmes et 87,2 % pour les hommes.

Tableau n° 13 - Répartition des effectifs selon le sexe et la section

Section Sexe	Encadrement	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités diverses
Masculin	87,2 %	85,2 %	55,5 %	84,0 %	45,7 %
Féminin	12,8 %	14,8 %	44,5 %	16,0 %	54,3 %

d) La catégorie socio-professionnelle

Les déperditions en informations sur ce sujet ne permettent pas de tirer des conclusions générales en la matière. On observera brièvement que la ventilation du sexe par C.S.P. fait ressortir la place prédominante des femmes dans la catégorie des employés administratifs d'entreprise ou du commerce, leur quasi absence de la catégorie des ouvriers qualifiés et leur nombre plus important dans celle des ouvriers non qualifiés. Quant aux étrangers, ils se situent pour 83 % environ dans la catégorie des ouvriers la plupart du temps non qualifiés.

Répartition des salariés selon leur C.S.P. (niveau agrégé INSEE)

- Cadres et professions intellectuelles supérieures : 13,18 %
- Professions intermédiaires : 14,40 %
- Employés : 30,42 %
- Ouvriers : 42,00 %

2 - Les employeurs défendeurs-débiteurs

a) Le secteur d'activité

L'étude de la structure de l'échantillon selon l'activité économique de l'entreprise (507 entreprises) conduit au résultat global suivant (1) :

- Secteur agricole	: 19 entreprises
- Secteur industriel	: 78 entreprises
- Bâtiment et travaux publics	: 105 entreprises
- Commerce	: 119 entreprises
- Hôtellerie, restauration	: 46 entreprises
- Transports et activités annexes :	23 entreprises
- Services divers	: 117 entreprises

On relèvera la place prépondérante du secteur bâtiment et travaux publics qui regroupe à lui seul le 1/5 des entreprises concernées. Au-delà la ventilation par sections, démontre à la section encadrement que les entreprises appartiennent en majorité aux secteurs du bâtiment et du commerce de gros non alimentaire. Au sein de la section du commerce, l'émergence de l'hôtellerie-restauration et commerce de détail non alimentaire spécialisé est le fait le plus marquant. La section activités diverses est prioritairement "alimentée" par des entreprises ayant une activité d'étude, conseil ou assistance, ou intervenant dans le secteur de la santé.

b) La taille des entreprises

En tenant compte des informations qui font défaut (87 dossiers), la ventilation des entreprises selon leur taille débouche sur la répartition suivante marquée par la suprématie quantitative des petites entreprises.

- 216 entreprises dont l'effectif est < à 11 salariés
- 141 entreprises dont l'effectif est \geq à 11 et < à 50 salariés
- 72 entreprises dont l'effectif est \geq à 50 et < à 500 salariés
- 37 entreprises dont l'effectif est \geq à 500 salariés.

(1) Cf. en annexe le tableau détaillé de l'appartenance des entreprises à un secteur d'activité en fonction de leur code A.P.E.. (Annexe III).

Au-delà, on peut préciser les données par une répartition de l'effectif selon la taille et le conseil de prud'hommes saisi. (Tableau n° 14).

Conseil de prud'hommes Taille de l'entreprise	TOULOUSE	FOIX	MONTAUBAN	TOTAL
. < à 11 salariés	148	13	55	216
. de 11 à 49 salariés	104	8	29	141
. de 50 à 499 salariés	57	0	15	72
. 500 salariés et plus	29	0	8	37
				466

En raisonnant en pourcentages, on distingue une proportion supérieure au sein des conseils de Foix (61,9 %) et Montauban (51,4 %) qu'à Toulouse (43,7 %) d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés. Toutefois, 68,5 % des entreprises de cette taille sont impliquées, en qualité de défendeurs dans un contentieux soumis à la juridiction toulousaine.

Les grandes entreprises, de 500 salariés et plus, se situent essentiellement au conseil de prud'hommes de Toulouse (78,4 %) —mais pour seulement 8,6 % des affaires du conseil— et de Montauban (21,6 %) —mais pour 7,5 % des affaires du conseil—.

En tout état de cause, on peut relever pour les trois juridictions, une tendance vers un nombre décroissant de grandes entreprises condamnées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, étant entendu par ailleurs que le tissu économique régional est principalement composé de petites et moyennes entreprises.

Si l'on met en correspondance la taille de l'entreprise et son secteur d'activité on peut montrer que :

- les entreprises à faible effectif (moins de 11 salariés) sont concentrées dans le bâtiment et travaux publics, le commerce de détail non alimentaire spécialisé, l'hôtellerie-restauration et l'agriculture ;

- les activités d'études, conseil, assistance ; le bâtiment et le commerce de gros inter-industriel constituent les activités du plus grand nombre d'entreprises de 11 à 49 salariés ;

- les entreprises de 49 à 500 salariés appartiennent souvent au secteur de la parachimie et à celui des travaux publics ;

- la présence des grandes entreprises (500 salariés et plus) est plus sensible dans les secteurs du commerce de détail alimentaire de grande surface, et commerce de détail non alimentaire non spécialisé.

Nous noterons pour conclure sur ce point, que l'échantillon est composé d'environ 3/4 d'entreprises constituées sous forme de sociétés alors que l'on dénombre 1/4 d'employeurs personnes physiques.

III - CARACTERISTIQUES PROCEDURALES ET REGLEMENT JURIDICTIONNEL DES AFFAIRES

La lecture de cet exposé nécessitera de se souvenir de la nature particulière du contentieux étudié qui influe sans aucun doute sur les phénomènes de juridiciarisation des conseils de prud'hommes observés à tous les niveaux (1).

1 - Le mode de défense des parties (2)

Les articles R 516-4 et R 516-5 du Code du Travail fixent les règles de comparution, d'assistance et de représentation des parties devant la juridiction prud'homale. Outre la comparution personnelle qui constitue la règle, les parties peuvent toujours se faire assister et, dans certains cas, repré-

(1) Cf. sur ce point, entre autres études, : A. JOBERT et P. ROZENBLATT "La juridicisation des conseils de prud'hommes : une évolution irréversible" - Revue Consommation Avril-Juin 1980 n°2 p. 31 et suivantes.

(2) Cf. Etude Crédoc des mêmes auteurs : "Accès à la justice et diversité des modes de défense" 1979.

senter par des mandataires professionnels (avocats, avoués à la Cour d'appel) mais aussi par des salariés ou des employeurs appartenants à la même branche d'activité, des délégués permanents ou non des organisations syndicales ouvrières ou patronales, le conjoint, un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Le tableau ci-dessous présente le mode de défense, adopté par les parties devant le bureau de jugement, pour la globalité des affaires situées dans notre échantillon (Tableau n° 15).

Défendeur employeur / Demandeur salarié	En personne	Assistance conjoint	Assistance avocat	Représenté par délégué organisation syndicale	Représenté par un avocat	Représenté par un membre de l'entreprise	Non comparant	Total	TOTAL %
En personne	3	0	1	0	12	0	12	28	5,06
Assistance délégué d'une organisation syndicale	2	0	0	1	13	2	3	21	3,80
Assistance avocat	0	1	17	0	19	0	8	45	8,14
Représenté par un délégué d'une organisation syndicale	1	0	0	0	38	3	11	53	9,58
Représenté par avocat	6	0	6	0	336	6	52	406	73,42
TOTAL	12	1	24	1	418	11	86	553	
TOTAL %	2,17	0,18	4,34	0,18	75,59	1,99	15,55		100

a) De prime abord, on peut affirmer que certains types de défense rendus possibles par les textes sont peu utilisés voire totalement inutilisés dans ce genre de contentieux. Il en est notamment ainsi pour :

- les salariés ou employeurs appartenant à la même branche d'activité,
- les délégués d'organisations syndicales, côté employeurs,
- le conjoint, côté salariés...

b) On note quelques différences de comportement entre les parties quant au choix des défenseurs. A titre d'exemple, les salariés ont tendance

à ne faire appel qu'aux délégués syndicaux et aux avocats pour les assister ou les représenter, alors que les employeurs ont dans des proportions, certes minimes, recours au conjoint ou à un membre de l'entreprise.

c) On obtient, ce qui ne saurait surprendre, un pourcentage plus important de défense individuelle pour les salariés (5,06 %) que pour les employeurs (2,17 %). Mais, au-delà de cette comparaison, on indiquera le déclin de la défense individuelle et le glissement vers une défense plus "professionnalisée", qui constitue une nouvelle manifestation de la juridicisation des conseils de prud'hommes.

d) Corrélativement, on observe que les salariés ont souvent recours aux mandataires professionnels que sont les avocats. Il existe de ce point de vue une assez grande similitude de comportement avec les employeurs. En effet, si l'on cumule assistance et représentation, le total en pourcentage est de 79,93 % pour les employeurs et 81,56 % pour les salariés. A ce propos, on mentionnera une tendance plus importante d'assistance du côté salariés et de représentation du côté employeurs, qui peut en partie s'expliquer par le fait que le salarié est demandeur et par là même davantage impliqué dans le déroulement de son affaire.

On doit également remarquer le nombre substantiel de jugements prononcés alors que l'employeur était non comparant (15,55 %), ce qui peut laisser augurer d'éventuelles difficultés dont nous vérifierons l'impact au niveau de l'exécution.

e) Quant à l'assistance ou à la représentation du salarié par un délégué d'une organisation syndicale, elle demeure un mode de défense très utilisé (13,36 %) bien que se situant largement en deçà du recours à un avocat. Toutefois, certains syndicats ont leurs propres avocats qui prennent le relais dans des affaires épineuses.

f) On notera enfin que les cas de figure les plus courants de modes de défense pour un même litige sont devant le bureau de jugement :

- la représentation concomittante par avocats pour le salarié demandeur et l'employeur défendeur ;
- la représentation par délégué syndical côté salarié, et avocat côté employeur. Alors que la comparution personnelle simultanée du salarié et de l'employeur est rare (3 dossiers seulement).

On conclura sur ce plan en mentionnant que bien que la représentation par avocat ne soit pas obligatoire devant la juridiction prud'homale, les salariés y perçoivent la possibilité de mieux y défendre leurs intérêts, d'autant que le développement de l'aide judiciaire diminue le coût du recours à l'avocat. Il ne faut pas non plus sous-estimer la technicité de la matière et la nature ainsi que les enjeux du litige portant sur le bien fondé de la rupture du contrat qui influent vraisemblablement sur les attitudes de défense des parties.

A l'issue de ces remarques générales portant sur l'échantillon, il est nécessaire d'introduire des distinctions assez sensibles selon le conseil étudié. (Tableaux n° 16 et n° 17).

Tableau n° 16

Conseil de prud'hommes Mode de défense du salarié demandeur	TOULOUSE	FOIX	MONTAUBAN
En personne	4,37 %	11,54 %	6,09 %
Assistance par un membre d'une organisation syndicale	2,18 %	26,92 %	4,35 %
Assistance par avocat	2,18 %	34,62 %	23,48 %
Représentation par un membre d'une organisation syndicale	10,44 %	11,54 %	6,09 %
Représentation par avocat	80,83 %	15,38 %	60,00 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Tableau n° 17

Conseil de prud'hommes Mode de défense de l'employeur défendeur	TOULOUSE	FOIX	MONTAUBAN
En personne	1,46 %	3,85 %	4,35 %
Assistance par le conjoint	0 %	0 %	0,87 %
Assistance par avocat	0,49 %	11,54 %	16,52 %
Représenté par un membre d'une organisation syndicale	0,24 %	0 %	0 %
Représenté par un membre de l'entreprise	2,18 %	3,85 %	0,87 %
Représenté par avocat	79,13 %	46,15 %	69,57 %
Non comparant	16,50 %	34,62 %	7,83 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

De ce point de vue, l'importance du conseil, son mode de fonctionnement, son intégration dans un environnement judiciaire et professionnel génèrent des diversités dans les comportements.

Plus le conseil est juridicisé et plus s'estompe le recours à la défense individuelle à la fois côté employeur et côté salarié au profit du recours à l'avocat. De même, moins il l'est et plus se développe le recours au délégué syndical du côté salarié.

En outre, le nombre de défaut des défendeurs varie sensiblement d'un conseil à l'autre.

Mais, si l'on souhaite prolonger l'analyse, il convient de faire intervenir en outre la section du conseil en tant que variable importante dans la détermination des modes de défense.

On peut ainsi indiquer que du côté des salariés demandeurs, le recours à un avocat est beaucoup plus développé à la section encadrement qui connaît corrélativement les taux les plus bas de défense personnelle (1,28 %) ou par un membre d'une organisation syndicale (3,84 %). A l'opposé la tendance est inversée à la section industrie (8,02 % en personne et 20,99 % par délégué syndical). On note également peu de différences entre les sections du commerce et de l'agriculture avec des normes qui avoisinent la moyenne générale. Alors que les chiffres obtenus à la section des activités diverses marquent une tendance à l'usage de la défense individuelle (7,14 %) et à la représentation par un membre du syndicat (12,86 %) plus forte que par avocat (80 %).

Pour les employeurs, la défense individuelle semble être un mode de défense plus répandu aux sections agriculture (4 %) et industrie (3,09 %) qu'à celle du commerce (1,38 %). L'assistance par le conjoint ne s'observe pratiquement qu'à la section agriculture. En ce qui concerne la défense par avocats, le découpage par sections ne fait ressortir que des variations entre assistance et représentation. Le pourcentage de non comparution est de l'ordre de 12 % pour les sections encadrement, commerce et agriculture, alors qu'il chute à 7 % à la section activités diverses et grimpe à 26,5 % à la section industrie.

Nous clôturerons cet exposé en fournissant quelques éléments de comportement dans la défense entre la phase de conciliation et celle du jugement.

Pour les salariés demandeurs on relève trois données principales :

. quand devant le bureau de jugement le salarié comparait en personne, il en était déjà de même en conciliation ;

. quand il est assisté par un délégué d'une organisation syndicale ou un avocat, il avait déjà eu recours à ceux-ci devant le bureau de conciliation ou, hypothèse moins courante, il s'était présenté seul en conciliation ;

. quand au niveau du bureau de jugement, il est représenté par un avocat ou un délégué syndical, l'attitude en conciliation la plus développée est l'assistance par ces mêmes mandataires.

Pour les employeurs défendeurs :

. lorsque l'employeur a comparu seul devant le bureau de jugement, on constate la même chose en conciliation ou bien il ne s'est pas présenté.

. lorsque l'employeur est assisté par avocat à la phase du jugement, on retrouve soit le même comportement à la phase de conciliation, soit il a constitué avocat entre les deux étapes de la procédure ;

. la représentation par avocat en jugement correspond à l'utilisation du même mode en conciliation mais on obtient en outre un pourcentage non négligeable de défaut ou de défense personnelle en conciliation ;

. lorsque l'employeur n'a pas comparu devant le bureau de jugement, il en était largement ainsi en conciliation (environ 70 % des cas).

Globalement, il ressort une assez grande stabilité dans le mode de défense entre les deux stades de la procédure avec cependant quelques écarts plus symptomatiques du côté des employeurs qui après l'échec de la tentative de conciliation recourent à un mandataire professionnel, parallèlement le taux de non comparution diminue entre la conciliation et le jugement.

2 - L'aide judiciaire

L'aide judiciaire instaurée par la loi du 3 janvier 1972 (1) est une mesure qui tend à faciliter, par une aide de l'Etat, le recours à la justice et sa gratuité, pour des "personnes dont les ressources sont insuffisantes pour faire valoir leurs droits à justice" (Article 1er de la loi).

Elle est totale ou partielle suivant que les personnes concernées justifient de ressources mensuelles inférieures à un plafond fixé par décret (2). La rigueur des plafonds est tempérée par la possibilité prévue dans l'article 16 d'accorder, à titre exceptionnel, le bénéfice de l'aide judiciaire à des personnes "lorsque leur situation apparaît particulièrement digne d'intérêt au regard de l'objet du litige ou des charges prévisibles du procès". Il peut en être notamment ainsi des demandeurs d'emplois récents qui intentent une action prud'homale contre leur employeur.

(1) Modifiée par la loi du 31 décembre 1982, complétée par le décret du 23 février 1983.

(2) Le décret du 14 Mars 1986 a relevé le plafond de ressources à 3.465 F (aide judiciaire totale), 5.250 F (aide judiciaire partielle) et 4.225 F (aide judiciaire partielle en l'absence de représentation obligatoire par avocat ou avoué). Ces plafonds de ressources font l'objet de majorations pour conjoint, descendant ou ascendant à charge.

Le domaine de l'aide judiciaire est général, il s'applique quels que soient la nature de l'affaire et le tribunal compétent pour en connaître et même en cas d'exercice de voies de recours.

Au-delà, l'article 4 de la loi prévoit le maintien de plein droit de l'aide judiciaire pour toute voie d'exécution diligentée contre les décisions de justice, à moins que l'exécution n'ait été suspendue pendant plus d'un an pour une cause autre que l'exercice d'une voie de recours ou une décision de sursis à exécution (article 7). Ceci explique donc que le bénéficiaire de l'aide judiciaire ait droit à l'assistance d'un avocat ou d'un avoué mais aussi à tous les auxiliaires de justice dont l'instance et son exécution appellent le concours (1).

La restriction la plus importante concernant la généralité de l'aide judiciaire est posée dans l'article 3 de la loi de 1972 au terme duquel "l'aide judiciaire est accordée aussi bien au demandeur dont l'action n'apparaît pas manifestement irrecevable ou dénuée de fondement qu'au défendeur".

Au regard de notre échantillon, on constate que l'aide judiciaire est une mesure qui intéresse souvent les conflits du travail : 102 salariés demandeurs (soit 18,5 %) en ont bénéficié en première instance. On remarquera à partir de ces effectifs, qu'il n'apparaît pas sauf pour le conseil de Foix (0 % d'aide judiciaire) de différences sensibles selon la juridiction en cause (Toulouse : 19,4 % ; Montauban : 19,1 %). Toutefois des répartitions différentes au sein des conseils suivant les sections concernées existent : les pourcentages les plus élevés de bénéficiaires de l'aide judiciaire en proportion des effectifs se rencontrent à la section agriculture, puis à celle du commerce, industrie, activités diverses et enfin encadrement.

3 - Traits principaux des décisions prud'homales

Le jugement sur le fond statuant sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse constitue rarement un acte isolé, il s'inscrit dans une procédure de règlement du litige dont il importe de décrire les éléments essentiels.

(1) Ceci est à relier avec les développements consacrés au coût de l'exécution infra p. 173 et suiv.

a) Les décisions antérieures au jugement sur le fond.

En raison du préliminaire de conciliation obligatoire, c'est le bureau de conciliation qui est naturellement appelé à connaître en premier de la demande formée par le salarié et de tenter une conciliation entre les intérêts en présence (1).

Le tableau ci-dessous présenté donne une première idée du résultat de la conciliation, au regard des affaires situées dans notre échantillon, selon le conseil et la section. (Tableau n° 18).

Résultat de la conciliation par conseil et section

Résultat Conseil	Section	Procès verbal de non conciliation	Conciliation partielle	Ordonnance conciliation R 516-18
TOULOUSE	Encadrement	48	4	9
	Industrie	105	0	13
	Commerce	142	11	12
	Agriculture	6	1	2
	Activités diverses	53	3	3
	TOTAL	354	19	39
FOIX	Encadrement	2	0	2
	Industrie	4	2	1
	Commerce	8	1	1
	Agriculture	2	0	0
	Activités diverses	3	0	0
	TOTAL	19	3	4
MONTAUBAN	Encadrement	10	1	2
	Industrie	31	1	5
	Commerce	39	2	2
	Agriculture	9	1	4
	Activités diverses	7	0	1
	TOTAL	96	5	14

(1) Cf. A. SUPLOT "Le déclin de la conciliation prud'homale". DS 1985 p. 225 et suiv.

Le pourcentage global d'ordonnances (R 516-18 du C.T.) rendues par le bureau de conciliation pour les trois conseils au regard de l'ensemble des décisions rendues est de 10,3 % dont 9,46 % d'ordonnances au conseil de Toulouse, 15,38 % au conseil de Foix et 12,17 % au conseil de Montauban.

Les 57 ordonnances de conciliation ont souvent des contenus multiples :

- 30 ordonnent la remise de pièces ou documents,
- 28 ordonnent le versement de provisions,
- 13 ordonnent des mesures d'instructions ou préparatoires au jugement.

La place de la conciliation partielle est quant à elle modeste : 4,88 % des décisions de la formation de conciliation des conseils dont :

- 4,6 % au conseil de Toulouse,
- 11,5 % au conseil de Foix,
- 4,3 % au conseil de Montauban.

Quant à leur objet, 21 portent sur le versement d'indemnités et 17 sur la remise de documents. 26 décisions du bureau de conciliation sont accompagnées d'une astreinte.

En marge des résultats de la phase de conciliation, on observera que l'échantillon des 553 affaires comprend :

- 39 ordonnances de référés ordonnant le plus souvent le paiement de provisions ;
- 104 affaires ont fait l'objet préalable d'un jugement avant dire droit (nomination d'un expert dans 75 cas, nomination de conseillers rapporteurs dans 29 cas) ;
- 32 jugements, soit 5,7 %, des jugements figurant dans l'échantillon, ont été rendus par le bureau de jugement présidé par le juge départiteur.

b) Contenu et caractéristiques des jugements.

Tous les jugements retenus condamnent l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié en raison de l'abus dans le droit de licencier. Le mon-

tant de la réparation pécuniaire accordée est extrêmement variable ; compris entre 500 et 336.000 Francs. La proposition de réintégration est exceptionnelle (5 cas seulement).

Au-delà et en raison des motifs déjà avancés (1), 201 jugements condamnent l'employeur à payer au salarié des salaires, commissions et accessoires du salaire :

- dont - rappel de salaires : 130 jugements
- heures supplémentaires : 23 jugements
- congés payés : 77 jugements
- commissions : 18 jugements
- primes et autres indemnités : 57 jugements.

De même 302 jugements condamnent l'employeur au titre du non paiement d'indemnités de rupture à verser :

- indemnité compensatrice de préavis : 260 jugements
- indemnité de licenciement : 118 jugements
- indemnité compensatrice de congés payés : 58 jugements
- indemnité de clientèle : 19 Jugements.

Outre les condamnations à paiement, 107 jugements ordonnent la remise par l'employeur d'un certain nombre de pièces ou documents qu'il est légalement tenu de délivrer (2) :

- certificat de travail : 64 Jugements
- bulletins de salaires : 41 jugements
- attestation employeur pour les Assedic : 25 jugements
- lettre de licenciement : 19 jugements
- autres : 9 Jugements
- indemnités pour retard dans la remise des pièces : 3 Jugements.

D'autres obligations de faire annexes accompagnent souvent les dispositifs des jugements tels que la régularisation auprès des organismes sociaux (31 cas), le remboursement des allocations aux Assedic (22 cas), la condamnation à l'article 700 (57 jugements), aux dépens ou aux intérêts légaux.

(1) Cf. supra p.

(2) Condamnations le plus souvent prononcées sous astreinte : 50 jugements.

Sur ce point, cf. infra p. 116.

L'examen des différents types de jugements contentieux rendus en fonction de leur qualification fait apparaître que la majorité des jugements sont contradictoires et en premier ressort.

Compte tenu du taux de compétence en dernier ressort applicable au moment de l'introduction de la demande (1), du type de contentieux justifiant des demandes d'un montant élevé, on obtient une proportion de 85,53 % de jugements rendus en premier ressort et donc susceptibles d'appel, et 14,47 % de jugements rendus en dernier ressort.

En outre la ventilation des jugements selon les catégories de jugements aboutit à la répartition suivante :

- 84,09 % de jugements contradictoires,
- 13,56 % de jugements réputés contradictoires,
- 2,35 % de jugements par défaut.

Tableau n° 19 - Distribution des jugements par conseil et qualification du jugement

Qualification du jugement Conseil de prud'hommes	Contradictoire		Réputé contradictoire		Par défaut		TOTAL
	Premier ressort	dernier ressort	Premier ressort	Dernier ressort	Premier ressort	Dernier ressort	
TOULOUSE	308	34	50	10	0	10	412
FOIX	7	10	3	5	0	1	26
MONTAUBAN	98	8	7	0	0	2	115
TOTAL	413	52	60	15	0	13	553

(1) Evolution, Taux de compétence en dernier ressort de la juridiction prud'homale.

3.500 F par chef de demande antérieurement au 1er Octobre 1981.

7.000 F à compter du 1er Octobre 1981.

10.000 F au 15 Janvier 1983.

12.000 F au 1er février 1984.

13.000 F au 1er Janvier 1985.

14.200 F au 1er Janvier 1986.

15.000 F au 15 Janvier 1987.

c) Les voies de recours contre les jugements

- L'opposition : voie de rétractation

On compte dans l'échantillon 2 Jugements rendus par défaut, ayant donné lieu à opposition et rejugés par le conseil de prud'hommes qui a au demeurant confirmé.

- L'appel : voie de réformation

On dénombre 306 appels dont 303 intentés contre les jugements rendus en premier ressort et 3 contre des jugements prononcés en dernier ressort. Le taux d'appel sur les 473 jugements rendus en 1er ressort est donc de 64,05 % et de 55,3 % sur l'intégralité des décisions.

Tableau n° 20 - Nombre et pourcentage d'appel par année du jugement et conseil

Conseil de prud'hommes Année du jugement	TOULOUSE	FOIX	MONTAUBAN	TOTAL
1982	122 63,87 %	3 27,27 %	25 62,50 %	150
1983	65 51,59 %	3 42,86 %	35 74,47 %	103
1984	32 33,68 %	1 12,50 %	20 71,43 %	53
TOTAL	219	7	80	306

N.B. 67,7 % d'appels sur les jugements en premier ressort de 1982
66,4 % d'appels sur les jugements en premier ressort de 1983
52,5 % d'appels sur les jugements en premier ressort de 1984 (la diminution en 1984 s'explique par les choix exposés dans la méthodologie).

Après saisine de la Cour d'appel, l'issue du recours intenté contre les jugements condamnant l'employeur pour licenciement abusif conduit au résultat

statistique suivant qui fait ressortir le nombre important de réformations (Tableau n° 21).

Année du jugement Résultat	1982	1983	1984	TOTAL	Total en % par rapport aux jugements frappés d'appel
Désistement	7	5	4	16	5,2 %
Confirmation totale	38	20	10	68	22,2 %
Réformation partielle	56	44	21	121	39,6 %
Réformation totale	36	19	10	65	21,2 %
Radiation	5	2	1	8	2,6 %
Transaction	4	5	2	11	3,6 %
Irrecevabilité de l'appel	1	1	1	3	1,0 %
Arrêt sur le fond non rendu	3	7	4	14	4,6 %

- Le pourvoi en cassation : voie extraordinaire de recours

Sur les 292 arrêts au fond prononcés, 33 ont fait l'objet d'un pourvoi devant la Cour de Cassation. A ce jour 22 pourvois sont pendants, 7 pourvois ont donné lieu à des arrêts de rejets, et 4 recours ont fait l'objet de désistements.

4 - Evaluation des délais et durée de traitement des affaires

Les justiciables, dans l'expression de leurs doléances quant au fonctionnement de la justice, mettent en avant au premier rang de leurs critiques la lenteur de celle-ci.

Comme nous avons pu le constater par le biais des interviews, même ceux qui ont obtenu gain de cause à la fois dans la reconnaissance de leur droit et dans son exécution gardent le souvenir de sa lenteur et parallèlement de son coût. En cela la remarque de E. TAILHADES nous paraît fort juste.. "c'est en effet, la lenteur de la justice qui est l'un des maux les plus répandus et ressentis" (1).

Or, après examen (2), il est aujourd'hui patent que les différents délais de la procédure sont liés au type de l'affaire, à sa nature, sa complexité et ses enjeux, mais aussi sont spécifiques à la juridiction saisie et à son environnement (siège du conseil, pratiques judiciaires locales, fonctionnement et organisation interne du conseil, encombrement du rôle...). La multiplicité des paramètres qui interviennent dans la mesure des délais rend difficile l'analyse en termes de normes.

Cependant, à titre d'illustration, si l'on schématise quelques délais dans le traitement des affaires figurant dans l'échantillon, on obtient aux principales étapes les durées moyennes suivantes par rapport aux informations connues.

(1) Rapport E. TAILHADES - "La modernisation de la Justice" - Rapport au 1er Ministre - La Documentation Française - 1985 ; loc. cit. p.7.

(2) Cf. pour une étude plus approfondie sur ce point - Idet Cegos - "Diagnostic sur le fonctionnement des conseils de prud'hommes" - Rapport au Conseil Supérieur de la Prud'homie. Décembre 1985.

Tableau n° 22 - Durée moyenne (exprimée en jours) selon les étapes de la procédure et le conseil de prud'hommes

Conseil de prud'hommes Etapes de la procédure	TOULOUSE	FOIX	MONTAUBAN
Saisine (1) - lettre en conciliation (2)	10	5	10
Saisine - audience de conciliation	50	34	34
Audience de conciliation - 1er appel à l'audience (bureau de jugement)	72	51	54
Bureau de jugement - bureau de jugement (reports)	111	20	137 (nombre supérieur de renvois)
Prononcé du jugement - notifi- cation	8	6	10
Prononcé du jugement et arrêt Cour d'appel	630	438	626
Arrêt Cour d'appel - arrêt Cour de Cassation	416	-	311

En premier point, on soulignera que les délais de notification ou de convocation par les secrétariats-greffes des conseils et de la Cour d'appel sont brefs (3).

-
- (1) Selon l'article R 516-8 du Code du Travail - "Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation". En pratique, la comparution volontaire des parties est rarissime, la saisine par demande constitue la règle. Cette demande peut être soit formée directement au secrétariat-greffe du conseil soit adressée à ce même secrétariat par lettre recommandée (R 516-9). La première situation semble avoir la préférence des demandeurs constituant notre échantillon.
- (2) Par "lettre en conciliation" nous entendons la lettre par laquelle le greffe convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple (article R 516-14).
- (3) Pour la notification des ordonnances de conciliation la moyenne à dater du prononcé est de 12 jours à Toulouse, 8 à Foix et 5 à Montauban.

Ensuite, comme le notait également le rapport TAILHADES : "la justice maîtrise mal les durées induites par le recours à l'expert" (1). En prenant comme exemple le conseil de prud'hommes de Toulouse, on compte un délai moyen de 311 jours entre le jugement avant dire droit désignant un expert et le dépôt du rapport par celui-ci (2).

En dernier point, on désignera la pratique des renvois comme un facteur d'allongement considérable des délais. En raisonnant sur l'échantillon dans son entier, on compte jusqu'à 9 renvois pour une même affaire entre le jour où l'affaire est appelée pour la première fois devant le bureau de jugement et le jour où elle est réellement plaidée. Cette hypothèse exceptionnelle (0,5 % des affaires) ne doit pas toutefois masquer le fait que 49 % des affaires n'ont donné lieu à aucun renvoi (3). Les étapes intermédiaires figurent dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 23 - Nombre de renvois - durée moyenne - pourcentage d'affaires

Nombre de renvois	Durée moyenne en jours (1er appel à l'audience - date d'audience)	Pourcentage d'affaires
0	0	49,0 %
1	42	15,5 %
2	95	10,8 %
3	150	8,8 %
4	199	5,6 %
5	245	4,7 %
6	302	2,7 %
7	358	2,1 %
8	252*	0,1 %
9	344*	0,5 %

* La diminution de la durée moyenne dans les deux derniers cas s'explique par le nombre restreint d'affaires concernées.

(1) Cf. Rapport précité notamment p.42 et suiv.

(2) Devant la Cour d'appel, la situation ne paraît guère meilleure puisque le délai entre l'arrêt d'expertise et l'arrêt sur le fond est de 200 jours minimum et 600 jours maximum.

(3) Absence de renvoi au conseil de Toulouse (52,4 %), Foix (84,6 %) et Montauban (27,8 %).

IV - REMANIEMENT DE L'ECHANTILLON

Les données exploitées jusqu'à ce stade étaient le fruit d'une analyse portant sur l'intégralité des dossiers (553) ayant servi de cadre de référence à la recherche.

Le prolongement de la recherche sur l'exécution des décisions a abouti à une nouvelle composition de l'échantillon et à un réajustement de celui-ci au regard des informations connues sur l'exécution.

Globalement l'enquête a permis de posséder 345 dossiers avec informations contre 208 sans : soit un pourcentage de réponse de 62,38 %.

Nous présenterons dans le tableau n° 24 ci-après la répartition des résultats sur l'exécution en effectif et pourcentage par conseil et section.

- On observera que proportionnellement c'est à Montauban que l'information a été la plus complète due à une meilleure collaboration des intervenants.

- De surcroît, par rapport à l'échantillon primitif, la ventilation des informations constitue un reflet assez fidèle au regard des sections des trois conseils réunis (avec une légère surinformation aux sections encadrement et activités diverses).

Sections :	encadrement	: 15,1 %
	industrie.....	: 27,2 %
	commerce	: 38,8 %
	agriculture	: 4,9 %
	activités diverses :	13,9 %

Nous avons ainsi évité l'écueil d'une concentration de l'observation sur une population trop déterminée et par la-même minimisé le risque de résultats faussés.

Tableau n° 24

Conseil	Section	Dossiers avec informations sur l'exécution	Dossiers sans informations sur l'exécution	TOTAL dossiers
TOULOUSE	Encadrement	38 (62,3 %)	23 (37,7 %)	61
	Industrie	71 (60,2 %)	47 (39,8 %)	118
	Commerce	98 (59,4 %)	67 (40,6 %)	165
	Agriculture	4 (44,4 %)	5 (55,6 %)	9
	Activités diverses	39 (66,1 %)	20 (33,9 %)	59
TOTAL Conseil		250 (60,7 %)	162 (31,3 %)	412
FOIX	Encadrement	4 (100 %)	0 (0 %)	4
	Industrie	1 (14,3 %)	6 (85,7 %)	7
	Commerce	5 (50,0 %)	5 (50,0 %)	10
	Agriculture	0 (0 %)	2 (100 %)	2
	Activités diverses	3 (100 %)	0 (0 %)	3
TOTAL Conseil		13 (50,0 %)	13 (50,0 %)	26
MONTAUBAN	Encadrement	10 (76,9 %)	3 (23,1 %)	13
	Industrie	22 (59,5 %)	15 (40,5 %)	37
	Commerce	31 (72,1 %)	12 (27,9 %)	43
	Agriculture	13 (92,9 %)	1 (7,1 %)	14
	Activités diverses	6 (75,0 %)	2 (25,0 %)	8
TOTAL Conseil		82 (71,3 %)	33 (28,7 %)	115

DEUXIEME PARTIE

DE LA DECISION JUDICIAIRE
PRUD'HOMALE A SON EXECUTION :
ETUDE D'UN MECANISME

D'un strict point de vue terminologique, on peut reprendre la définition selon laquelle l'exécution consiste dans "la mise à fin d'un jugement ou d'une convention" (1).

La complexité de la notion d'exécution, que n'exprime pas sa définition, naît en fait de la multiplicité et de la diversité de ses aspects. En effet, l'exécution sous entend d'abord l'idée d'accomplissement, d'effectivité ou de réalisation du droit qui procure satisfaction au créancier, mais également elle introduit l'idée de contrainte pour y parvenir. En cela, elle est à la fois résultat ou but final et moyens ou instruments (2).

C'est ainsi que pour parfaire l'analyse de la notion d'exécution, on opère traditionnellement une distinction entre exécution volontaire et exécution forcée d'un jugement ou d'un acte.

A priori, la différenciation ne devrait pas poser problème, d'autant que chacun semble exprimer un consensus sur le contenu de la notion et ses critères distinctifs. Si l'on reprend, sur ce point, la définition de H. CAPITANT on doit envisager l'exécution volontaire comme "le fait par une personne de se conformer sans contrainte aux dispositions d'une convention ou d'un jugement" et l'exécution forcée comme étant "l'exécution d'une convention ou d'un jugement imposée au débiteur sur sa personne ou sur ses biens par le ministère d'un officier public, compétent et au besoin de la force armée en observant les formalités prescrites par la loi". En somme, la ligne de démar-

(1) Cf. H. CAPITANT "Vocabulaire juridique".

(2) Cf. sur ce point M.P. HEBRAUD rapport précité p. 170.

cation semble tranchée dans la mesure où l'élément de partage réside dans l'existence d'une contrainte ou d'une coercition exercée sur le débiteur pour l'amener à exécuter. Dès lors, il y aurait exécution forcée lorsque la mise à fin du jugement a nécessité une coercition sur la personne (rare) ou le plus souvent sur les biens du débiteur. A l'examen, la distinction dans la qualification de l'exécution s'avère moins nette qu'il n'y paraît de prime abord.

L'exécution volontaire peut porter sur l'exécution d'une obligation en marge de tout jugement ou de tout acte exécutoire. On pourrait même la qualifier d'exécution spontanée, puisque le débiteur, alors qu'il n'a pas encore été condamné ou alors que le jugement n'a pas acquis de force jugée, fournit spontanément la prestation due. Au demeurant l'article 410 al.2 du N.C.P.C. attache des effets juridiques à ce type d'exécution en disposant "que l'exécution sans réserve d'un jugement non exécutoire vaut acquiescement, hors les cas où celui-ci n'est pas permis". Mais, il semblerait ici que l'exécution volontaire soit plus celle de l'obligation que celle du jugement qui constate celle-ci.

On peut ensuite s'interroger sur le point de savoir si l'on peut qualifier l'exécution de volontaire lorsque le débiteur attend d'être condamné éventuellement sous astreinte pour exécuter ses obligations, sachant que l'exécution du jugement n'est pas facultative pour le débiteur qui engage éventuellement sa responsabilité. Partant de cette idée toute exécution du jugement devrait être tenue pour forcée. Cette interprétation extensive nous semble cependant excessive et la notion d'exécution forcée doit être ramenée à de plus justes proportions.

En reprenant l'idée de contrainte qui semble caractériser l'exécution forcée, on constate que la pression exercée sur le débiteur peut se situer à deux niveaux :

- L'une consiste à faire pression sur le débiteur pour le décider à exécuter volontairement le plus souvent d'ailleurs, la résistance du débiteur s'est déjà manifestée en amont de la décision. C'est dans cette perspective

que se situent les procédés de contrainte indirecte dont le plus connu est l'astreinte (1).

- L'autre consiste à avoir directement recours à un officier ministériel, agent d'exécution, et aux voies d'exécution pour réaliser l'exécution non seulement sans intervention de la volonté du débiteur mais même parfois à l'encontre de celle-ci.

A notre sens, la coercition qui caractérise l'exécution forcée exige un degré supérieur à la menace qui tend à l'exécution volontaire : l'exécution forcée proprement dite ne peut se concevoir que par le biais d'une contrainte exercée de l'extérieur.

Ceci étant et en pratique, l'exécution forcée ne peut être pleinement réalisée sans une part de collaboration volontaire du débiteur — ne serait-ce que passive — parce qu'il peut manifestement faire échec aux voies d'exécution forcée en organisant son insolvabilité. La frontière est tenue entre l'exécution volontaire et l'exécution forcée.

Ces propos préliminaires ont eu pour objet de montrer que la notion d'exécution recèle sa propre complexité au plan des principes, complexité que nous allons retrouver en analysant le mécanisme de l'exécution.

Réfléchissant sur l'exécution, un auteur (2) faisait justement valoir qu'au "contexte simplifié résolu par le jugement va se substituer une réalité complexe qui bien souvent en explique l'échec". C'est cette réalité de l'exécution que nous décrirons dans sa dynamique et son scénario. Ce préalable indispensable à la compréhension étant posé, nous intégrerons à ce processus "classique" de l'exécution les données juridiques ou de faits qui peuvent en modifier le cours normal, et nous situerons le rôle de chacun des acteurs dans le mécanisme.

(1) Cf. sur ce sujet infra p. 109 et suiv.

(2) E. du RUSQUEC - "Réflexions sur l'exécution des décisions de justice en matière civile" G.P. 29 Juin 1982 p.355 et suivantes, loc. cit. p.355.

CHAPITRE I

=====

LE SCENARIO CLASSIQUE
DE L'EXECUTION

A partir de la décision prud'homale, nous mettrons en évidence les conditions objectives préalables à son exécution puis nous aborderons à travers la recherche effectuée les actions des parties développées pour parvenir à l'exécution.

Mais, le scénario décrit pourrait être extrapolé à l'ensemble des décisions civiles au sens large, car à ce stade le particularisme de la juridiction prud'homale semble peu marqué.

I - LES CONDITIONS JURIDIQUES OBJECTIVES PREALABLES A L'EXECUTION

Le prononcé du jugement n'est pas suffisant à lui seul pour permettre au gagnant d'en poursuivre l'exécution. Aussi, il s'agira dans les développements suivants de rappeler dans quelles conditions les décisions prud'homales, et au-delà les décisions judiciaires peuvent être ramenées à exécution. En fait, il s'agit essentiellement de principes qui gouvernent l'exécution forcée des jugements.

1 - Le caractère exécutoire de la décision : condition sine qua non de son exécution

La condition essentielle à toute exécution est d'être muni d'un titre exécutoire. la force exécutoire que confère le titre tend directement à son exécution.

La qualité de titre exécutoire participe directement de la nature de l'acte. De ce point de vue et pour ce qui nous intéresse, celle-ci est légalement reconnue au jugement -acte juridictionnel- ainsi qu'au procès verbal de conciliation.

Cette qualité de titre exécutoire est matérialisée de façon ostensible par la mention sur le titre de la formule exécutoire. Celle-ci peut se définir comme un ordre général d'exécuter, l'expression du pouvoir de commandement du juge. Au demeurant la rédaction de la formule exécutoire traduit l'imperium du juge, c'est-à-dire son pouvoir au-delà de la déclaration du droit, d'assurer l'exécution des décisions qu'il rend : "...en conséquence, la République française mande et ordonne à tous huissiers de justice pour ce requis, de mettre ledit arrêt, (ledit jugement, etc...) à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux de première instance d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis".

L'obligation de détenir un acte revêtu de la formule exécutoire, pour procéder à son exécution forcée, est spécifiée dans l'article 502 du N.C.P.C. au terme duquel : "Nul jugement, nul acte, ne peut être mis à exécution que sur présentation d'une expédition revêtue de la formule exécutoire à moins que la loi n'en dispose autrement". Tel est le cas, notamment, lorsque la loi rend la décision exécutoire sur minute (article 503 N.C.P.C.) : ainsi pour les ordonnances de référé en cas de nécessité (article 489 al.2 N.C.P.C.) et les ordonnances sur requête (article 495 al.2 N.C.P.C.). Hormis ces exceptions l'apposition de la formule exécutoire au bas du titre, qui ouvre la voie aux mesures d'exécution forcée, a une portée générale sous réserve que les parties le demandent. Car, suivant l'article 465 N.C.P.C., la délivrance d'une

copie ou expédition certifiée conforme revêtue de la formule exécutoire (grosse) se fait à la requête des parties auprès du secrétariat-greffe de la juridiction qui a rendu la décision, en l'espèce celui du conseil de prud'hommes ou de la Cour d'appel.

2 - Nécessité de la notification du titre exécutoire

La notification du jugement a des effets juridiques essentiels à deux points de vue :

1° - l'article 503 du N.C.P.C. en fait une condition substantielle de l'exécution puisque "les jugements ne peuvent être exécutés contre ceux auxquels ils sont opposés qu'après leur avoir été notifiés à moins que l'exécution n'en soit volontaire".

2° - La notification du jugement, ou plutôt sa réception, marque le point de départ des délais d'exercice des voies de recours.

En la forme, la notification s'effectue par voie de signification. Mais, il faut introduire sur ce point le particularisme de la procédure prud'homale dans laquelle la notification revêt une forme simplifiée. En effet, les jugements et décisions du conseil de prud'hommes ainsi que les arrêts de la Cour d'appel en cette matière sont notifiés par les soins du secrétariat-greffe de la juridiction qui a rendu la décision par lettre recommandée avec accusé de réception au domicile réel des parties.

Ceci étant, l'article R 516-42 du Code du Travail maintient la possibilité pour les parties de les faire signifier par exploit d'huissier. Dans l'éventualité où la lettre adressée par le secrétariat n'est pas remise à son destinataire et fait retour au greffe, le secrétaire doit en informer le gagnant et l'inviter à procéder par voie de signification (article 670-1 N.C.P.C.). On constate parfois que le retour de la notification au greffe constitue un signe des difficultés d'exécution lorsque l'employeur refuse de prendre connaissance de la décision ou n'habite pas à l'adresse indiquée. Indépendamment de cette situation, la partie poursuivant l'exécution peut

avoir intérêt à signifier immédiatement la décision pour gagner du temps soit en raison de l'encombrement du greffe d'où un risque de retard dans la notification, soit s'il est manifeste qu'en toute hypothèse la notification ne pourra atteindre son destinataire en raison notamment d'un changement d'adresse ou d'absence de domicile connu.

Mais, même en possession d'un titre exécutoire, régulièrement notifié, le gagnant ne peut en poursuivre l'exécution forcée que si le jugement a acquis force de chose jugée.

3 - La force de chose jugée

La décision juridictionnelle possède comme attribut essentiel l'autorité de la chose jugée mais, pour permettre son exécution forcée le jugement doit être passé en force de chose jugée, à défaut sa force exécutoire est suspendue.

L'article 501 du N.C.P.C. dispose à cet égard que le jugement est exécutoire à partir du moment où il passe en force de chose jugée à moins que le débiteur ne bénéficie d'un délai de grâce ou le créancier de l'exécution provisoire. De cette nécessité, résultent deux types de situations :

- certains jugements ont ipso facto force de chose jugée dont l'effet est de rendre possible la poursuite de l'exécution dès leur notification. Cette catégorie concerne les jugements insusceptibles de voies de recours ordinaires (appel et opposition) ;

- d'autres jugements n'acquièrent cette force de chose jugée qu'à l'expiration du délai pour intenter un recours à supposer que celui-ci n'ait pas été exercé (article 500 N.C.P.C.). Mais l'effet suspensif se prolonge lorsque le recours est effectivement formé sous réserve des règles concernant l'exécution provisoire et jusqu'à ce que la juridiction saisie du recours ait statué.

En conséquence, la suspension de la force exécutoire du jugement prendra fin par trois causes :

- . expiration des délais des voies de recours,
- . rejet du recours (l'effet exécutoire joue de manière rétroactive à la date de notification de la décision) ;
- . acquiescement du perdant au jugement.

Les principes généraux, ci-dessus exposés, encadrent essentiellement les conditions de l'exécution forcée, en effet l'exécution volontaire peut intervenir en tout état de cause. Ainsi, elle peut intéresser une décision qui n'a pas force de chose jugée ou se situer après notification et avant toute délivrance de grosse et donc reposer sur un titre non revêtu de la formule exécutoire ou même se situer avant toute notification de la décision. Or, l'exécution forcée n'est pas la suite logique et obligatoire du procès, la plupart des décisions étant exécutées spontanément. Comme nous allons le constater dans les développements ultérieurs l'exécution en tant que processus peut s'analyser en une suite d'actes plus ou moins pris en compte par le droit, ou organisés par lui.

II - LE MECANISME TRADITIONNEL DE L'EXECUTION

La recherche empirique fait apparaître que s'agissant de l'exécution, on observe peu de modifications comportementales de représentation entre la phase contentieuse devant la juridiction -instance- et la phase d'exécution qui en est le prolongement. L'obligation d'exécuter la décision est de ce point de vue une suite directe du mandat ad litem (1).

A de rares exceptions, les parties conservent leurs défenseurs originaires pour les assister au stade de l'exécution de la décision du moins dans son étape initiale. En effet, dans certains cas, singulièrement lorsque l'exécution se complique ou se prolonge, le mandataire peut conseiller au salarié créancier, qui est le plus souvent son client, de saisir lui-même un huissier ou de s'adresser directement au syndic en cas de procédure collective dans l'espoir d'obtenir un règlement plus rapide.

(1) Cf. infra p. 117 et suiv.

Le schéma simplifié de l'exécution que nous utiliserons est celui qui met en présence les parties par mandataires interposés. Le canevas de l'exécution le plus courant prend comme intervenants un salarié créancier représenté par avocat ou délégué syndical et un employeur débiteur représenté par avocat. Ensuite, nous raisonnerons à partir d'un exemple type d'un jugement définitif du conseil de prud'hommes ayant prononcé la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans un premier temps, comme nous l'avons vu, le secrétariat greffe notifie la décision aux parties en indiquant les voies de recours ouvertes contre la décision et les délais pour former ces recours. Les données du problème à compter de la notification ou éventuellement de la signification (1) sont relativement simples : le mandataire de la partie gagnante va tout tenter pour obtenir une exécution à la fois rapide et intégrale, celui de la partie qui a succombé va tenter d'y résister.

Du côté du gagnant, après examen de la décision pour en déterminer la teneur, le mandataire prenant le parti d'exécuter (le moment de cette initiative se raisonne cas par cas) va matériellement adresser à son confrère la liquidation des sommes dûes en lui en demandant le règlement. La liquidation fait généralement apparaître la mention du titre qui sert de fondement à la demande en exécution, et le décompte des sommes réclamées par chef de condamnation en capital augmenté éventuellement du montant des intérêts légaux. En outre, cette demande s'accompagne le cas échéant du rappel d'avoir à remettre un certain nombre de pièces dans les meilleurs délais (2).

Suivant les pratiques de chacun et la nature de la décision, l'envoi de la liquidation se situe soit immédiatement après la notification, soit après avoir laissé s'écouler le délai pour former un recours ordinaire.

(1) Cf. supra p. 67.

(2) Précision faite que le certificat de travail est quérable et non portable.

Une fois ce compte présenté, le mandataire du gagnant laisse s'écouler un délai variant entre 8 et 15 jours ; délai qui permet à la partie adverse de fixer sa position et de former d'éventuelles contestations ou remarques sur le compte ainsi établi.

En cas de non réponse de la partie condamnée, le mandataire du gagnant lui adresse une lettre de rappel assortie d'une menace de lever la grosse et de passer à l'exécution forcée faute d'exécution volontaire.

Si la partie condamnée ne réagit toujours pas à cette menace, le mandataire du gagnant va demander à la juridiction qui a statué de lui délivrer la copie certifiée conforme revêtue de la formule exécutoire. Cette phase dans le processus de l'exécution est relativement courante puisque à titre d'illustration sur les 553 jugements de référence, 117 grosses ont été délivrées soit environ 21,15 % des cas (1). Pour autant, il faut se garder d'en conclure qu'il y a une correspondance exacte entre ces délivrances de grosse et le passage à l'exécution forcée. Elles ne constituent qu'un indice qui permet d'augurer d'éventuelles difficultés liées soit à une résistance à exécuter volontairement soit à des problèmes de notification.

Ainsi, à partir des 335 dossiers étudiés, sur les 65 délivrances de grosse du jugement : 27 ont débouché sur une exécution forcée et 38 non.

La demande de remise de la grosse peut donc jouer le rôle de moyen de pression, l'exécution volontaire pouvant intervenir avant toute signification de celle-ci. Ceci étant, la demande de délivrance de la grosse est souvent le signe révélateur d'une résistance du débiteur à l'exécution.

Si le débiteur est toujours sans réaction, le mandataire du créancier avec l'accord de celui-ci saisira un huissier territorialement compétent, lui fournira ses instructions en lui demandant de procéder à l'exécution forcée. Il lui transmettra le plus souvent le dossier comprenant le titre exécutoire servant de base aux poursuites ainsi que tous les renseignements qu'il peut posséder sur le débiteur (actifs mobilier ou immobilier, compte bancaire...).

(1) Le pourcentage serait en fait supérieur si on y ajoutait les grosses des arrêts de la Cour d'appel.

Du côté de la partie perdante, on constate que celle-ci n'exécute jamais ou presque -1 cas sur 345 dans l'échantillon- avant d'avoir reçu la notification de la décision.

D'autant que, comme nous l'avons déjà dit (1), celle-ci intervient rapidement après le prononcé de la décision. L'exécution volontaire avant la notification de la décision même si elle est concevable en théorie paraît en pratique une hypothèse d'école. On observe même que les praticiens attendent en fait la liquidation par la partie adverse lorsqu'elle est représentée pour exécuter. L'exécution est donc rarement spontanée et se fonde dans la majorité des cas sur une demande.

Lorsque le jugement lui a été notifié, la partie condamnée peut après analyse de la décision intenter une voie de recours si les caractères de la décision le lui permettent et s'il y a intérêt. Nous avons vu que le taux d'appel est important de ce point de vue en matière de licenciement abusif pour trois raisons principales : l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de licenciement, les sommes en jeu et l'effet dilatoire de l'appel ou de l'opposition.

Si elle renonce à exercer ses voies de recours et face à la demande d'exécution de la partie gagnante, la partie perdante peut avoir plusieurs attitudes dont les plus usuelles sont :

- soit acquiescer à la demande et s'acquitter totalement de sa dette avant ou après contestation amiable du compte présenté ;

- soit accepter la demande en son principe mais proposer des délais de règlement et le versement par acomptes conventionnellement. Auquel cas, le créancier accepte la plupart du temps de crainte de ne rien percevoir du tout ;

- soit résister à l'exécution, ou laisser le gagnant exécuter au besoin en saisissant le juge de l'exécution de toutes difficultés éventuelles, ou solliciter du juge l'octroi de délais de grâce ;

- soit éventuellement proposer une transaction avec, comme le démontre souvent la pratique, en contre partie la renonciation à exercer par exemple une voie de recours.

(1) Cf. supra p. 53.

Dans ce schéma simplifié et traditionnel de l'exécution, les démarches des mandataires à l'égard de leur client et de la partie adverse sont déterminantes dans l'exécution. Si l'exécution amiable aboutit, le plus souvent le mandataire percevra le montant pécuniaire de la condamnation de son confrère. Après en avoir vérifié la régularité, il en transmet le montant à son client, les sommes ayant préalablement transité par la CARPA si le chèque n'est pas libellé à l'ordre du client.

Toutefois, on constate parfois aussi que l'exécution est réalisée directement auprès du salarié-créancier, comme l'y autorisent les dispositions de l'article 420 al.2 du N.C.P.C. "...Ces dispositions ne font pas obstacle au paiement direct à la partie de ce qui lui est dû".

CHAPITRE II

====

LES VARIANTES DU SCENARIO
DE L'EXECUTION

Au schéma simplifié et habituel de l'exécution peuvent venir se greffer des éléments qui vont modifier, infléchir le cours de l'exécution, le plus souvent il s'agit d'éléments, de circonstances dont l'influence déterminante est d'affecter le droit à l'exécution et ses délais venant en accélérer (exécution provisoire) ou en retarder la réalisation (délais de grâce) (1). D'autres vont avoir pour effet de déplacer l'obligation d'exécuter et de transférer l'obligation de paiement vers un système d'assurance, et d'opérer ainsi la substitution d'un régime d'assurance à l'employeur défaillant pour le paiement des créances des salariés (procédure collective).

I - L'EXECUTION PROVISOIRE : ACCELERATION DE L'EXECUTION

Par exception au principe selon lequel le jugement pour être exécutoire doit être passé en force de chose jugée, le créancier peut en poursuivre l'exécution immédiate malgré l'effet suspensif des voies de recours ordinaires, lorsque la décision est assortie de l'exécution provisoire. L'exécution provisoire autorise donc l'exécution du jugement à titre provisoire, c'est-à-dire sans préjuger de l'issue au fond qui sera réservée au recours exercé par la partie qui a succombé.

(1) Le retard dans l'exécution peut aussi résulter de l'exercice d'une voie de recours mais cette hypothèse ne sera pas étudiée dans le cadre de cet exposé.

Ce bénéfice de l'exécution provisoire accordé au gagnant en première instance tend à faire échec aux manoeuvres dilatoires des débiteurs qui souhaiteraient exercer une voie de recours (appel ou opposition) dans le seul dessein de retarder l'exécution.

De surcroît, face à l'encombrement des juridictions, elle constitue un moyen pour le créancier d'obtenir rapidement ce qui lui est dû en vertu du jugement rendu par les premiers juges.

L'exécution provisoire comporte toutefois l'inconvénient majeur lorsque le créancier y a recours de l'obliger à restituer et à réparer en cas de réformation de la décision sur exercice de la voie de recours (1). En ce sens, on a pu parler d'exécution aux risques et périls du créancier.

Le droit et la pratique de l'exécution provisoire manifestent ce double impératif de conciliation des droits et intérêts en présence : préserver les droits à l'exécution du créancier tout en évitant les difficultés pour le débiteur d'une remise en état après réformation.

Cette double nécessité dans la recherche d'un équilibre entre les parties sous-tend tout le régime de l'exécution provisoire où se cotoient la rigueur et l'interprétation stricte des règles de procédure et la liberté d'appréciation des magistrats.

1 - L'exécution provisoire : un bénéfice accordé au créancier

Après combinaison des dispositions du Nouveau Code de Procédure Civile (2) et du Code du Travail, le domaine de l'exécution provisoire peut être défini par la coexistence d'un domaine de l'exécution provisoire de droit et d'un domaine de l'exécution provisoire facultative : "L'exécution provisoire

(1) La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler que "l'exécution provisoire d'un jugement a lieu aux risques et périls de l'exécutant, qui a l'obligation de remettre les choses en l'état où elles étaient avant l'exécution et de réparer le préjudice subi par le débiteur de l'exécution, en sorte que outre la restitution du capital indûment versé, l'exécutant doit les intérêts à compter du versement et non de la notification de l'arrêt qui constate le paiement indu". Cass. soc. 28 Octobre 1981 Bull.civ. V n° 841 p. 624. Contra cette jurisprudence cf les remarques de G. BALARD sous Cass. soc. 9 Novembre 1983 D. 1985 P. 318 et suiv.

(2) Cf. Sur ce point article J.J. HANINE - "Le droit de l'exécution provisoire dans le N.C.P.C." J.C.P. 1976 n° 2756.

LOYER-LAHRER - "La réforme de l'exécution provisoire" G.P. 1976 2.D p. 587.

R. MAURICE - Rép. procédure civile - "Exécution provisoire" et l'abondante bibliographie citée.

ne peut être poursuivie sans avoir été ordonnée, si ce n'est pour les décisions qui en bénéficient de plein droit" (Article 514 N.C.P.C. al.1er).

a) Domaine de l'exécution provisoire de droit

Dans les hypothèses textuellement prévues d'exécution provisoire de droit, le plaideur n'a pas à la demander, ni le juge à l'ordonner.

En limitant notre propos à la matière du contentieux prud'homal, sont exécutoires de plein droit par provision :

- les ordonnances du juge des référés (art. R 516-33 C.T.) ;
- les ordonnances sur requête (art. 495 N.C.P.C.) ;
- les décisions prises par les conseillers rapporteurs sous réserves des règles particulières à l'expertise (Article R.516-25 C.T.) ;
- les décisions prises par le bureau de conciliation en vertu de ses pouvoirs juridictionnels (R.516-18 et R. 516-19 C.T.) ;

- certains jugements du conseil de prud'hommes dont la liste figure dans l'article R 516-37 du C.T. c'est-à-dire :

- . les jugements qui ne sont susceptibles d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
- . les jugements ordonnant la remise de certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute autre pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;
- . les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 516-18 (1), dans la limite de six mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaires. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

A ce propos nous observerons que cette exigence légale ne figure pas dans la plupart des cas dans le jugement, carence qui peut être génératrice de difficultés.

(1) On peut ici faire état d'une affaire ayant donné lieu à un jugement du conseil de prud'hommes condamnant l'employeur à régler le préavis, l'indemnité de licenciement, et le 13ème mois. L'employeur interjette appel mais règle le préavis. Le salarié fait délivrer commandement de payer au titre du 13ème mois. L'employeur l'assigne alors en référé sur difficultés d'exécution pour le 13ème mois devant le juge de l'exécution du T.G.I., lequel se déclare compétent car il s'agit de l'examen du caractère exécutoire ou non exécutoire du titre en vertu duquel les poursuites sont diligentées et décide que l'exécution provisoire est attachée aux deux chefs de condamnation : "...Il ne peut être sérieusement prétendu que l'article R 516-37 distribue alternativement ce bénéfice soit à la condamnation au paiement de salaires, soit à la condamnation au paiement de l'indemnité de préavis".

Nous fournirons comme exemple, celui d'un jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse de 1985 qui condamnait l'employeur à payer 60.000 F (salaires), 20.000 F (préavis), 50.000 F (dommages et intérêts pour rupture abusive). L'avocat du salarié, après appel de l'employeur, poursuit l'exécution provisoire de droit et saisit un huissier qui devant le refus d'exécution volontaire dresse un procès verbal de saisie exécution. L'employeur fait opposition au commandement devant le juge du T.G.I. (référé sur exécution) au motif que dans le dispositif du jugement ne figure pas la moyenne des salaires des trois derniers mois retenue par le texte comme base de l'exécution provisoire de droit et qu'en conséquence celle-ci s'avère impossible. Le débat soulevé consiste en fait à déterminer si la mention expresse de ce plafond est une formalité substantielle ou accessoire de l'exécution provisoire de droit. La réponse à cette question paraît incertaine en jurisprudence, on peut cependant faire valoir une décision du T.G.I. de Carcassonne (référé) du 12 septembre 1986 (1) qui le considère comme une mention essentielle : "Attendu que l'exigence de la mention dans le jugement de la moyenne des trois derniers mois de salaire par l'article R 516-37 qui n'a trait qu'à l'exécution provisoire, doit être considérée comme l'une des conditions nécessaire et indispensable pour que ledit jugement soit exécutoire de droit par provision" (2).

Il n'en demeure pas moins qu'en pratique et pour pallier à toutes difficultés éventuelles, les juges prud'homaux pourraient prendre le soin de fixer explicitement la rémunération servant de référence à l'exécution provisoire.

b) Domaine de l'exécution provisoire facultative

En dehors des cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut aussi être ordonnée par décision du conseil dans les mêmes cas et conditions que les juridictions de droit commun (art. 515 N.C.P.C.). Ainsi le bureau de jugement peut assortir ses jugements du bénéfice de l'exécution provisoire, d'office ou à la demande d'une partie (le plus courant en pratique). La seule

(1) Cf. Cahiers Prud'homaux 1986 n° 10 P.163 et suivantes.

(2) Dans le même sens T.G.I. Versailles 20 décembre 1985.

exigence posée par les textes réside dans le fait que cette exécution soit nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Un large pouvoir d'appréciation est dévolu au juge quant à l'opportunité d'accorder ou de refuser l'exécution provisoire. Comme le note à juste titre Madame LOYER-LAHRER (1), la compatibilité de l'exécution provisoire avec la nature de l'affaire résidera le plus souvent dans le fait que l'obligation n'est pas sérieusement contestable ou ne crée pas une situation de fait irréversible. Quant à la notion de nécessité, celle-ci est en liaison avec le montant de la créance ou le plus souvent avec la notion d'urgence. Le juge dispose également d'un pouvoir d'appréciation important quant à l'étendue de l'exécution provisoire qui peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation (cf. article 515 al.2). Il apparaît toutefois que cette exécution provisoire ne peut pas englober la condamnation aux dépens (article 515 al.3) (2). Elle n'aura d'effet qu'à compter de son prononcé et après notification de la décision et ne saurait rétroagir au jour du jugement.

Le juge compétent pour ordonner l'exécution provisoire est celui qui a rendu la décision qu'elle vise à rendre exécutoire sous réserve bien évidemment des dispositions des articles 525 et 526 du N.C.P.C.. En cas d'appel du jugement, l'exécution provisoire peut être demandée au Premier Président de la Cour d'appel lorsqu'elle a été refusée par le premier juge (article 525 N.C.P.C.) ou qu'elle a été demandée au premier juge mais qu'il a omis de statuer (article 526). Ces articles organisent une compétence concurrente mais successive du juge de la mise en état puisque la compétence du Premier Président n'est exclue que dans le cas où le magistrat chargé de la mise en état est saisi. Or, dans la procédure sans représentation obligatoire, comme en matière sociale, il n'y a pas de mise en état obligatoire.

(1) Cf. LOYER-LAHRER - "L'exécution provisoire, analyse de la jurisprudence des Cours d'appel d'Angers et de Rennes" G.P. 23 Mars 1982 I p.151 et suivantes.

(2) Par interprétation extensive et analogique sur l'exclusion de l'exécution provisoire sur les sommes allouées au titre de l'article 700 (cf. Lyon 3 Mars 1981 J.C.P. 1981 II n° 19 p.649 - Contre Angers 26 Mars 1981).

C'est donc le Premier Président qui retrouve l'intégralité de ses pouvoirs (1). En pratique, l'intimé préférera solliciter une fixation accélérée de l'affaire plutôt que de saisir le Premier Président pour solliciter l'exécution provisoire.

Pour protéger les intérêts du débiteur, le juge qui prononce l'exécution provisoire peut la subordonner à la constitution d'une garantie (2).

Celle-ci a pour but de protéger le perdant en cas de réformation du jugement contre le risque d'insolvabilité du gagnant en première instance. Cette constitution de garantie devra, au terme de l'article 517 du N.C.P.C., être suffisante pour répondre d'éventuelles restitutions ou même réparations. La nature, l'étendue et les modalités de la garantie sont précisées par la décision qui en prescrit la constitution. Cette garantie peut être multiforme (réelle ou personnelle), elle peut notamment consister dans une somme d'argent déposée à la caisse des dépôts et consignations ou entre les mains d'un tiers dépositaire. Le juge peut même à tout moment autoriser la substitution à la garantie primitive d'une garantie équivalente (Article 522, N.C.P.C.).

Si l'on mesure, au regard de notre échantillon, les implications pratiques des textes qui fixent le domaine de l'exécution provisoire, on peut observer en premier lieu leur application courante.

Ainsi sur 553 jugements on en dénombre seulement 187 pour lesquels il n'existe pas d'exécution provisoire, le plus souvent il s'agit de condamnations à payer des dommages et intérêts exclusivement. On compte ensuite 274 jugements soit 49,5 % des jugements pour lesquels il existe une exécution provisoire partielle soit de droit, soit ordonnée par le juge. L'exécution provisoire totale, toujours judiciaire en l'espèce, ne concerne que 14,65 % des jugements. On mentionne également une hypothèse marginale hybride (1,99 % des cas) dans laquelle le juge ordonne l'exécution totale sous astreinte de l'entier jugement.

(1) Cf. C.A. Lyon ordonnance du 1er Président 25 septembre 1979 G.P. 1979 p.635. Il n'existe qu'un magistrat chargé d'instruire l'affaire (article 939 N.C.P.C.) qui ne doit pas être assimilé au juge de la mise en état.

(2) Cette faculté est inexistante dans notre échantillon de décisions.

En s'intéressant aux pratiques par conseils, on constate d'assez grandes disparités. En effet, au conseil de Toulouse on rencontre sans conteste la fréquence la plus importante de jugements assortis d'une exécution provisoire totale judiciaire (17,96 %) alors que cette pratique est beaucoup moins répandue au conseil de Montauban (2,61 %).

L'utilisation de l'exécution de l'entier jugement sous astreinte étant quant à elle pratiquement concentrée dans son intégralité au conseil de Foix (90 % des cas correspondant à cette pratique). On constate par contre que par rapport à la moyenne de 33,82 % de jugements pour lesquels il n'existe pas d'exécution provisoire, il ne se dégage pas de différences spectaculaires selon les conseils.

Si l'on met en correspondance l'exécution provisoire et la qualification du jugement on constate, ce qui ne saurait surprendre, qu'elle vise à 93 % des jugements rendus en premier ressort (1).

2 - L'exécution provisoire : la défense des intérêts du débiteur

Toujours dans un souci d'équilibre, la loi a ouvert au perdant des moyens pour éviter la poursuite de l'exécution provisoire. Le débiteur condamné à exécuter la décision malgré l'effet suspensif de l'appel peut soit solliciter l'arrêt pur et simple de l'exécution provisoire soit offrir de consigner les sommes dues.

a) Suspension de l'exécution provisoire

En matière d'arrêt de l'exécution provisoire, le Premier Président de la Cour d'appel statuant en référé est exclusivement compétent pour ordonner la suspension. Il suffit de se référer sur ce point à l'article 524 du N.C.P.C. qui donne au Premier Président et à lui seul, le pouvoir d'arrêter ou d'amé-

(1) Certains jugements rendus en dernier ressort et non susceptibles d'opposition sont cependant assortis par les juges d'une exécution provisoire.

nager en référé l'exécution provisoire ordonnée par le premier juge, à supposer qu'un appel ait été interjeté (1).

Ce même article prévoit que l'exécution provisoire lorsqu'elle a été ordonnée ne peut être arrêtée en cas d'appel que dans deux hypothèses :

- si elle est interdite par la loi,
- si elle risque d'entraîner des conséquences manifestement excessives.

A ce titre, le Premier Président de la Cour d'appel est investi d'un rôle original, il ne constitue pas un deuxième degré de juridiction mais il est investi d'un pouvoir modérateur afin de pallier aux inconvénients d'une exécution provisoire rapidement ordonnée. C'est donc à une appréciation des conséquences de l'exécution provisoire et de leur caractère manifestement excessif que doit se livrer le juge. Les auteurs s'accordent à reconnaître que ce type de contrôle est d'une nature spécifique qui ne peut se comparer avec l'idée d'un double degré de juridiction.

Le Premier Président est amené à évaluer les risques qu'une exécution prématurée pourrait faire courir au débiteur tenu d'exécuter provisoirement.

L'excès de conséquences est réalisé lorsque la situation du débiteur se trouve irrémédiablement compromise (redressement judiciaire ou liquidation de biens), ou lorsque l'on peut légitimement craindre que le bénéficiaire de l'exécution provisoire ne soit pas en mesure de restituer (absence de solvabilité)(2). La situation de chacune des parties est alors examinée, de même

(1) Cf. Alain BLAISE - "Arrêt et aménagement de l'exécution provisoire par le Premier Président" J.C.P. 1985 n° 3183 ; P. GERBAY - Réflexions sur la juridiction du Premier Président de la Cour d'appel D. 1980 P.85 et suiv.

(2) Pour une illustration Cass. Civ. 18 avril 1980 G.P. 13-14 août 1980 - "A justifié sa décision le Premier Président de la Cour d'appel qui pour refuser de suspendre en référé l'exécution provisoire d'un jugement condamnant une société à payer à un ancien salarié un solde de salaires et des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail a énoncé que l'exécution provisoire ordonnée n'était pas de nature à entraîner des conséquences manifestement excessives pour le salarié puisque celle-ci offrait la consignation de la somme aux mains d'un tiers et que rien ne démontrait qu'en cas d'infirmité du jugement, le remboursement de ce qui aurait été versé ne pourrait être obtenu".

que les incidences financières de l'exécution de la décision. L'excès de conséquences à l'égard du créancier n'est pas apprécié en fonction de ses seuls besoins, mais aussi de ses facultés de remboursement en cas de réformation. Cette démarche est très courante dans les conflits entre employeur et salarié, l'insolvabilité du salarié peut justifier la suspension (défaut de revenus réguliers).

En fait, la question de fond s'agissant de la nature du recours à l'article 524 réside dans le point de savoir si le Premier Président doit n'envisager que les conséquences de la décision du premier juge et n'arrêter l'exécution provisoire que si elles sont manifestement excessives, ou s'il peut examiner la régularité et le bien fondé du jugement frappé d'appel et arrêter l'exécution provisoire parce qu'il estime que la décision a toutes les chances d'être réformée par la Cour d'appel. En résumé, doit-il examiner le fond du litige ?

Dans un premier temps, on a pu penser que le Premier Président n'avait pas à vérifier la valeur du jugement et que son rôle se limitait à arrêter une exécution provisoire qui, en prenant comme base le jugement tel qu'il était, serait susceptible d'entraîner des conséquences irrémédiables (1). Toutefois, on constate en pratique que les Premiers Présidents font entrer dans leur décision et dans leur appréciation des conséquences manifestement excessives, les risques d'une réformation le plus souvent associée à des difficultés de récupération des fonds.

Ainsi parmi les ordonnances de référé concernant notre échantillon, on peut relever des motivations de sursis à exécution aux termes desquelles :

- "En raison des chances d'infirmité en cause d'appel de la décision en cause et des difficultés que pourrait rencontrer l'employeur pour rentrer en cas d'infirmité en possession des fonds versés..."

- "Les conditions de fait peuvent prêter à interprétations différentes quant à l'initiative de la rupture..."

(1) Cass. civ. 11 juillet 1977 - Bull Cassation II p.130.

Cf. en ce sens, l'interprétation stricte de l'article 524 inclinerait à cette affirmation.

- "Eviter la création d'une situation difficilement réversible..."
- "Une contestation très sérieuse existe sur l'existence possible d'une cause réelle et sérieuse de licenciement et qu'une exécution provisoire du jugement en ces circonstances entraînerait des conséquences manifestement excessives..."
- "Attendu que la motivation de la décision apparaît pour le moins surprenante..."

La Cour de Cassation semble quant à elle ne pas désapprouver une telle évolution. Il convient au demeurant de remarquer qu'il est illusoire parfois d'apprécier l'excès de conséquences sans corrélativement examiner le fond du litige et relever des erreurs manifestes de droit, tant en la forme qu'au fond. Le contrôle en légalité et opportunité se conçoit d'autant mieux à une époque où du fait des délais de la procédure d'appel, une situation envisagée comme provisoire peut être amenée à se prolonger plusieurs mois. En cela, R. PERROT doit être approuvé lorsqu'il observe que "la valeur intrinsèque du jugement n'est pas un paramètre exclusif mais il est naturel que cette considération entre en ligne de compte et qu'elle pèse de tout son poids lorsque le jugement est manifestement nul ou entaché d'une erreur grossière" (1).

Bien évidemment, lorsque la suspension est ordonnée en référé elle va arrêter l'exécution provisoire pour l'avenir du moins jusqu'à la décision de la Cour d'appel statuant sur le fond du litige. Si l'exécution a été réalisée, la demande en suspension devenue sans objet ne peut plus être ordonnée.

Le régime de la suspension de l'exécution provisoire est radicalement différent s'agissant de l'exécution provisoire de droit. En effet, dans ce cas la suspension ne peut être ordonnée à l'encontre d'une décision de plein

(1) R. PERROT - "Exécution provisoire. Suspension en raison des conséquences manifestement excessives. Contenu de cette notion et évolution du recours à l'article 524 du N.C.P.C." R.T.D.C. 1982 p.658.

droit exécutoire par provision (1).

Dans notre enquête, cette impossibilité constitue une part non négligeable des rejets de demande en sursis de l'exécution provisoire, parallèlement à d'autres motifs tels que la modicité des sommes en jeu ou la situation financière critique du salarié.

b) La consignation : mesure d'aménagement de l'exécution provisoire

Elle constitue un moyen pour le perdant d'éviter la poursuite de l'exécution provisoire. En effet, la partie condamnée peut échapper au versement du montant de la condamnation pécuniaire entre les mains du créancier en consignation celle-ci (2).

Certes, le procédé sauvegarde les droits du gagnant mais ne lui garantit pas les mêmes avantages qu'une exécution effective. Elle est une sorte de demi-mesure qui ménage l'avenir tout en ne donnant de manière immédiate satisfaction à aucune des parties au litige. En effet, elle ne provoque pas la suppression pure et simple de l'exécution provisoire mais constitue une mesure d'aménagement de celle-ci qui permet d'échapper à toute exécution forcée. Le débiteur est tenu d'exécuter, mais le créancier ne perçoit rien. Le débiteur est seulement garanti contre le risque d'une disparition des fonds versés en cas de réformation. En opportunité, la consignation ne se conçoit que si les ressources du créancier font craindre un risque d'insolvabilité et si la décision attaquée a des chances d'être réformée en appel. Cependant, l'article 521 al. 1er refuse au perdant la possibilité de consigner lorsqu'il s'agit de dettes d'aliments, de rentes indemnitaires ou de provisions.

(1) Cf. En ce sens, Civ. 14 mars 1979 D. 1981 IR p.208.

11 Juin 1981 C.A. Bordeaux référé Premier Président CP n°10 de 1981 p.162.

C.A. Lyon 16 novembre 1976 G.P. 1977 I p.110.

C.A. Paris 30 juillet 1979 G.P. 1980 I p.87.

Contra - C.A. Nîmes 28 juin 1985 Cahiers Prud'homaux n°10 1985 p.187.

(2) Aussi aux termes de l'article 521 al.1er - "Le débiteur peut offrir de consigner des espèces ou valeurs suffisantes pour garantir le montant de la condamnation au principal".

Le recours à la consignation est subordonnée à une autorisation du juge compétent. En pratique, c'est le Premier Président de la Cour d'appel statuant en référé qui sera saisi après la déclaration d'appel et qui statuera en vertu des pouvoirs qui lui sont dévolus par l'article 524 du N.C.P.C.. Il semblerait, bien que la question demeure controversée, que la consignation tout comme la suspension de l'exécution provisoire, bien qu'elles constituent des demandes distinctes, soient soumises à la condition d'un risque de conséquences manifestement excessives (1). De même, il convient de signaler qu'une interprétation stricte de l'article 524 doit conduire à exclure toutes mesures autres que celles prévues aux articles 521 al.2 et 522 (et dont la consignation) en matière d'exécution provisoire de droit (2).

Les conditions posées à la consignation expliquent qu'elle soit en notre matière peu demandée et rarement accordée, les débiteurs préférant demander la suspension pure et simple de l'exécution provisoire. Si l'on se réfère à l'enquête, les demandes de sursis à exécution concernent à plus de 70 % des exécutions provisoires totales judiciaires, et à 29 % des exécutions provisoires partielles facultatives et même de droit. Sur les 553 jugements de départ 24 seulement ont fait l'objet de demande en suspension soit 4,34 % de la totalité des jugements. Il faudrait toutefois corriger ce faible résultat en exceptant les décisions pour lesquelles il n'existait pas d'exécution provisoire, plus celles où elle était de droit et celles pour lesquelles il y a eu effectivement appel. Le tableau ci-après synthétise la solution apportée à ces demandes en référé en élargissant à l'ensemble des ordonnances sur l'exécution provisoire.

(1) Cf. Sur ce point obs. R. PERROT R.T.D.C. 1983 Sous Cass. Civ. 7 janvier 1982 p.391.

(2) D'autant qu'en matière de litiges prud'homaux, hormis les dommages et intérêts, les condamnations sont assorties dans certaines limites d'une exécution de droit : créances à caractère alimentaire ou provisions.

TABLEAU n° 25 - Ordonnances de référé sur exécution provisoire

	Ordonnances référé premier Président (Cour d'Appel Toulouse)	Ordonnances sur l'exé- cution pro- visoire	Ordonnances sur l'exécu- tion provi- soire en ma- tière sociale	Refus	Sursis	Limitation	Fixation
1982	182	92	30	9	13	8	0
1983	179	97	29	8	12	7	0
1984	226	129	22	12	4 dont 1 consi- gnation	5	1
Echantillon			24	7	13	4	0

Pour conclure sur ce point, on observera que l'exécution s'opérant aux risques et périls du créancier, la Cour d'appel ayant réformé totalement ou partiellement la décision, la question de la restitution des sommes trop perçues par le salarié au titre de l'exécution provisoire s'est trouvée posée. La restitution par le salarié est-elle effective ?

Dans 6 cas on sait qu'il a restitué, pas toujours volontairement, et dans 4 cas le reversement des sommes n'a pas été opéré (exemple affaire n° 333 : non récupération des sommes dûes en raison de l'insolvabilité du salarié), dans un cas abandon de la demande de l'employeur compte tenu du faible montant des sommes en jeu et du fait que l'avocat du salarié ait menacé de former un pourvoi en cassation si l'exécution était poursuivie.

II - LE DELAI DE GRACE : SURSIS A L'EXECUTION

En droit commun, le délai de grâce est un délai pour le paiement octroyé par le juge au débiteur de bonne foi poursuivi lors de l'échéance de sa dette par son créancier. Les dispositions générales et permanentes en matière de délais de grâce sont contenues dans l'article 1244 du Code Civil mais doivent être combinées et complétées par les textes spéciaux du N.C.P.C. (1).

En effet, s'agissant d'acte exécutoire, et spécifiquement d'un jugement, l'octroi d'un délai de grâce permet de surseoir à son exécution et d'en retarder la réalisation en en suspendant les poursuites.

Le jugement ne sera pas mis à exécution dans l'immédiat, le créancier devant attendre l'expiration du délai de grâce accordé par le juge au débiteur. Il a donc pour effet de fournir une cause juridique au retard à l'exécution en autorisant le débiteur à ne pas exécuter.

Nécessairement judiciaire, sur demande du débiteur ou même d'office, le délai de grâce peut être accordé par la juridiction saisie "en considération

(1) Articles 510 à 513 N.C.P.C..

de la position du débiteur" et "compte tenu de la situation économique" (1). Les juges disposent en la matière d'un large pouvoir d'appréciation dans l'opportunité d'octroyer le bénéfice du délai.

Toutefois, en raison du fait qu'il constitue une atteinte à la force exécutoire du jugement en en différant son plein effet, la décision judiciaire accordant le délai (art. 510 al.2), et même le refusant, devra être dûment motivée en raison de l'obligation générale de motivation (art. 455 du N.C.P.C.).

De plus, le nouvel article 510 al.1er du N.C.P.C. dispose que "à moins que la loi ne permette qu'il soit accordé par une décision distincte, le délai de grâce ne peut être accordé que par la décision dont il est destiné à différer l'exécution".

Au terme de cet article, le délai de grâce est accordé par le juge dans sa décision même dont il va différer l'exécution. Mais la réserve exprimée dans le début du texte autorise à penser que, à cette compétence de principe du juge du fond, peut être reconnu le même pouvoir à un autre juge par décision distincte lorsque des dispositions légales le permettent. Il en est ainsi logiquement pour le juge des référés, dont la compétence est attestée pour l'article 1244 al.3, en cas d'urgence pour examiner l'incidence de toutes nouvelles circonstances intervenues postérieurement au jugement et qui n'auraient pas pu à ce titre être examinées par le juge du fond (2).

Quant au tribunal compétent *ratione materiae*, il convient de noter que l'octroi de délais pour l'exécution étant directement relié à l'exécution forcée du jugement, l'article 877 du N.C.P.C., qui édicte le principe selon lequel les juridictions d'exception ne peuvent connaître de l'exécution forcée de leurs jugements, s'applique. Dès lors, seul le juge des référés du

(1) Article 1244 al.2.

(2) En ce sens cf. la doctrine - Note Y. LOBIN sous T.G.I. Dieppe. - R. PERROT obs. RTDC 1976 p. 399 et suiv. Jurisclasseur P.C. Fas. 520. et T.G.I. (référés) Dieppe 8 janvier 1976 D. 1976 p.490 note Y. LOBIN.

En sens contraire T.G.I. Toulouse (référés 14 avril 1977) Revue des Huissiers 1978 p. 47 note R. MARTIN.

tribunal de grande instance aurait compétence pour statuer (1). On doit même noter que la saisine du juge des référés sur difficultés d'exécution après jugement définitif est quantitativement la plus fréquente, et en général elle intervient après signification par un huissier d'un commandement de payer. On mesure cependant que, par référence à notre enquête, la demande d'octroi de délais de grâce judiciaire est quantitativement faible -4 demandes seulement sur 345 affaires-. En pratique, il semblerait que l'octroi de délais de paiement soit plutôt conventionnel que judiciaire et que les parties s'accordent à faire l'économie d'une nouvelle instance.

Lorsque le juge fait droit à la demande de délai du débiteur poursuivi -3 cas sur 4 en l'espèce-, les effets du commandement sont suspendus à condition bien évidemment que le débiteur respecte les échéances fixées par le juge. Au demeurant, l'ordonnance précise en général qu'à défaut par le débiteur de régler sa dette dans les conditions fixées il sera déchu du bénéfice du délai (2) et le créancier sera autorisé à poursuivre l'exécution sur les "derniers errements de la procédure".

En toute hypothèse, l'insolvabilité du débiteur est une cause de déchéance du terme, l'article 512 du N.C.P.C. énonçant comme cause de refus du délai ou de déchéance la saisie des biens du débiteur par d'autres créanciers, l'état de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, ou le fait par le débiteur d'avoir diminué les garanties qu'il avait données par contrat à son créancier.

S'agissant du régime du délai de grâce nous observerons succinctement : que son point de départ se situe le jour du jugement lorsque celui-ci est contradictoire, du jour de leur notification pour les jugements autres que contradictoires. Si l'octroi du délai de grâce a pour effet de s'opposer temporairement à tout acte d'exécution sur les biens, il ne fait pas obstacle

(1) S'agissant du référé du Premier Président de la Cour d'appel, sa compétence en matière de délai de grâce semble incertaine. Toutefois en faveur de la possibilité pour le Premier Président d'accorder des délais de grâce. Cf. Ordonnance du Premier Président de la Cour d'appel Aix-En-Provence du 30 octobre 1981 (Bull Chambres des avoués - 3ème trimestre 1982 n° 83 p.99) qui a ordonné sur 13 mois l'étalement du paiement des sommes allouées par un conseil de prud'hommes.

(2) Le juge peut dans sa décision entourer la déchéance du terme de certaines formes.

à ce que le créancier pour protéger sa créance procède à des mesures conservatoires (article 513 N.C.P.C.). Quant au délai accordé par le juge, il semble que par référence à l'article 1244 celui-ci varie en fonction des circonstances sans toutefois pouvoir excéder 1 an.

III - L'INTERFERENCE DES PROCEDURES COLLECTIVES

Il s'agit ici d'envisager les répercussions, les incidences sur l'exécution des difficultés financières de l'entreprise qui la conduisent à l'état de cessation de paiement et à l'ouverture de procédures collectives (1).

L'ampleur du phénomène et son acuité sont patentées. Pour donner un bref aperçu de l'importance de ce type de situations on constate que dans 60 affaires sur 345 de l'échantillon, l'entreprise a été déclarée en règlement judiciaire ou en liquidation de biens en cours de procédure ou en cours d'exécution de la décision prud'homale.

Dans les développements postérieurs, nous ne traiterons que de deux aspects du problème qui ont un lien direct avec l'exécution des décisions prud'homales et qui reflètent les difficultés dans l'harmonisation des droits social et commercial (2) : le premier concerne la procédure proprement dite, le second concerne le règlement du passif salarial et la garantie de l'A.G.S.

1 - La règle de la suspension des poursuites individuelles

Compte tenu des périodes de référence choisies pour l'enquête, on se situe essentiellement dans le cadre de procédures collectives ouvertes antérieure-

(1) Cf. n° spécial "le droit social et l'entreprise en difficulté ou en liquidation" DS 1978.

(2) Cf. R. VATINET - "Le droit des salariés face aux difficultés économiques des entreprises : un exemple d'interpénétration du droit commercial et du droit du travail" J.C.P. 1985 ed. CI n° 14-546.

ment au 1er Janvier 1986, et qui se trouvent dès lors régies par les textes de la loi du 13 Juillet 1967 (1).

Sous l'empire de ces anciens textes, la Cour de cassation (2) avait développé une interprétation qui aboutissait à un blocage de toutes les instances judiciaires devant la juridiction prud'homale à compter du jugement déclaratif de règlement judiciaire ou liquidation des biens et jusqu'à la fin de la procédure de vérification des créances. Le jugement déclaratif suspendait automatiquement les poursuites individuelles y compris les litiges prud'homaux, et l'action prud'homale introduite antérieurement se trouvait paralysée par l'ouverture d'une procédure collective.

Tous les créanciers, dont les salariés, devaient produire leurs créances entre les mains du syndic, celui-ci devait ensuite dresser et déposer un état des créances contenant ses propositions d'admission ou de rejet.

Lorsque le syndic rejetait totalement ou partiellement la créance, le salarié qui voulait contester, devait engager une procédure de contredit à l'état des créances diligentée devant le tribunal de commerce, lequel devait surseoir à statuer et saisir la juridiction prud'homale seule compétente pour fixer le montant de la créance. Dès lors, entre le moment où le salarié produisait au passif et le moment de l'admission définitive par la juridiction commerciale du montant de la créance à l'issue de la procédure de vérification du passif, pouvaient en pratique s'écouler des délais fort longs, notamment en attendant que la décision prud'homale soit devenue définitive.

Exemple : affaire n° 99

- Introduction de la demande au conseil de prud'hommes en avril 1981.
- Jugement avant dire droit (expertise).
- Jugement au fond de juin 1982.
- Appel de la décision par l'employeur.
- Avant que l'affaire ne soit appelée devant la Cour d'appel, l'entreprise tombe en liquidation de biens.

(1) Notamment articles 35 et 40 de la loi, et décret du 22 décembre 1967 (articles L.143-11-1 à L.143-11-7 du Code du travail). Cf. J. ARGENSON et G. TOUJAS "Règlement judiciaire, liquidation des biens et faillite" LITEC 4ème édition.

(2) Cass com. 5 mars 1974 D. 1974 p.475, Cass. soc. 16 décembre 1976 D.O. 1977 p.408 note SARAMITO.

- Arrêt de la Cour d'appel en juin 1984 ordonnant la suspension des poursuites individuelles et la radiation de l'affaire du rôle de la Cour. Le litige ne sera définitivement tranché par la Cour, sur contestation de la production, que par arrêt du 20 mars 1986.

Les délais excessifs dus aux interférences des contentieux prud'homal et commercial expliquent que figurent encore dans l'échantillon, 20 affaires pour lesquelles la procédure est toujours pendante.

Or, la conséquence immédiate de cette lenteur est que tant que la créance du salarié était contestée, elle ne figurait pas sur les relevés transmis aux Assedic et ne pouvait donc servir de détonateur à la garantie de l'A.G.S..

A la longueur induite par l'enchevêtrement des compétences se surajoutait l'immobilisme de certains syndicats qui ne déposaient l'état des créances que dans des délais extrêmes bloquant ainsi tout le processus en aval.

Face à cette inertie, des pratiques se sont développées pour tenter d'aboutir à un règlement accéléré des créances (1).

- la plus courante consistait à obtenir du syndic qu'il fasse mention de la production sur l'état des créances "pour mémoire" ou sous forme d'une admission provisionnelle pour 1 franc avec la mention "instance en cours" ou "procédure en cours". Cette mention visée par le juge commissaire permettait le renvoi direct devant la juridiction prud'homale sans qu'il soit nécessaire d'obtenir ce renvoi du tribunal de commerce lui-même.

- En outre, plusieurs moyens semblent avoir été envisagés par les praticiens pour obliger le syndic à respecter ses obligations légales : assignation du syndic en paiement de dommages et intérêts, dépôt de plainte au parquet, saisine du juge des référés commercial, utilisation de l'article 8 de la loi de 1967 et saisine du juge commissaire en cas de carence du syndic (2). Le rôle du syndic est d'autant plus important que la Cour de Cassa-

(1) Cf. F. SARAMITO - "La suspension des poursuites individuelles et les instances prud'homales" DO 1985 p.181 à 191.

M. HENRY - "Les interférences des compétences de la juridiction commerciale sur le déroulement du procès prud'homal" DO 1982 p.77 et suiv.

(2) Cf. C.A. COLMAR 25 avril 1979 - M. RAYROUX - "Créances salariales et règlement judiciaire" G.P. 22-24 juin 1980 p.3.

tion avait dénié le droit au salarié d'agir directement contre l'A.G.S. (1). Toutefois, il semblerait qu'à défaut de disponibilités suffisantes et en cas de carence du syndic la Cour de Cassation leur ait, par la suite, reconnu le droit d'agir directement contre cet organisme en vue de sa condamnation à verser entre les mains du syndic le montant de la créance litigieuse (2).

- La suspension des poursuites individuelles ne s'appliquait qu'aux actions susceptibles de diminuer le patrimoine du débiteur, et de porter atteinte au gage collectif de l'ensemble des créanciers en rompant l'égalité qui règne entre eux. Ceci explique que cette règle ne concernait pas les actions qui entraînent des conséquences non pécuniaires telles que celles relatives à la délivrance de pièces ou documents.

- En pratique, les conseils de prud'hommes avaient adopté une attitude souple par rapport à la rigidité de la règle, ils acceptaient souvent de fixer le montant de la créance dès lors que le syndic était appelé à la cause et que le salarié pouvait justifier avoir produit au passif. Les Cours d'appel, quant à elles, avaient suivi une position plus stricte et appliquaient scrupuleusement le principe du sursis à statuer.

Pour pallier aux inconvénients de ce processus d'aller et retour, la réforme du droit des procédures collectives du 25 janvier 1985 (3) a supprimé l'application de ce principe de la suspension des poursuites individuelles aux instances prud'homales en cours : "les instances en cours devant la juridiction prud'homale à la date du jugement d'ouverture du redressement judiciaire sont poursuivies en présence du représentant des créanciers et de

(1) Cass. soc. 16 octobre 1980.

(2) Cass. soc. 23 mars 1982.

(3) Cf. Jurisclasseur Droit du travail T. METEYE et A. ARSEQUEL, Fascicule 26-30 et l'abondante bibliographie citée dont :

- F. DERRIDA, P. GORE, J.P. SORTAIS - Répertoire Defrénois 1985 n° 33618.
- M. HENRY - "les nouvelles règles de vérification et de paiement des créances salariales" DS 1986 p.678 et suiv.
- H. BLAISE - "la sauvegarde des intérêts des salariés dans les entreprises en difficultés" D.S. juin 1985 p.454.

l'administrateur lorsqu'il a pour mission d'assurer l'administration ou de ceux-ci dûment appelés" (article 124). Cette règle se conçoit d'autant mieux que l'instance en cours n'a pour objet que l'obtention d'un titre et la fixation du montant de la créance. Le titre ne peut pas servir de fondement à des voies d'exécution sur le patrimoine du débiteur, simplement il permet de déclencher le système de garantie des salaires et d'obtenir le règlement.

C'est l'étendue de cette garantie contre l'insolvabilité que nous allons maintenant examiner en soulignant à la fois son utilité face aux défaillances des entreprises débitrices, mais aussi les imperfections que le législateur a en partie corrigées avec le nouveau dispositif légal.

2 - La garantie de l'A.G.S. (1)

La situation critique des salariés impayés des salaires ou indemnités qui leur sont dues par un employeur insolvable a conduit le législateur à intervenir en créant l'A.G.S. avec la loi du 27 décembre 1973 (articles L 143-11-1 du Code du travail et suivants).

L'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés couvre le risque de non paiement des sommes dues aux salariés en exécution de leur contrat de travail en cas de règlement judiciaire ou liquidation de biens, pour pallier à l'insuffisance d'actif disponible de l'entreprise (2).

(1) Cf. H. BLAISE - "Panorama de jurisprudence récente concernant l'A.G.S." D.S. 1982 p.185.
P. LAFARGE - "Champ d'application et organisation financière de l'A.G.S." D.S. 1986 p.672 et suiv.

(2) Selon la Cour de cassation (Soc.13 mai 1981) les créances de dommages et intérêts sont couvertes par le régime dès lors qu'elles trouvent leur origine dans une rupture antérieure au jugement déclaratif, même si leur liquidation découle d'un jugement postérieur à l'ouverture de la procédure collective. L'A.G.S. peut donc faire l'avance des créances de dommages et intérêts dès lors que les montants en étaient justifiés, qu'elles résultaient de décisions contradictoires et définitives, qu'elles figuraient sur un état de créances salariales présenté par le syndic et qu'elles étaient définitivement admises au passif.

Cependant, l'existence de ce système d'avance légale tend à faire oublier que le débiteur principal des créances est l'entreprise, et que ce n'est qu'à défaut de disponibilités suffisantes que le syndic, et depuis la réforme le représentant des créanciers, peut mettre en oeuvre la garantie de l'A.G.S.. Cette déformation est également sensible au niveau des salariés-créanciers qui se considèrent en cas de procédure collective comme créanciers de l'A.G.S. et non plus de leur employeur.

Dans ce contexte de faillite de l'entreprise, le rôle du système de garantie est donc prépondérant dans le paiement des créances, et par conséquent dans l'exécution des jugements. Dans cette optique, si l'on examine le champ de la garantie, le régime souffrait, comme nous l'avons constaté à travers l'enquête, de plusieurs maux.

a) Quant aux entreprises assujetties et aux salariés bénéficiaires du régime

Le dispositif légal de 1973 concernait les employeurs ayant la qualité de commerçant ou de personne morale de droit privé même non commerçante. Etaient ainsi exclues les personnes morales de droit public et les personnes physiques non commerçantes parmi lesquelles figuraient la grande majorité des artisans sauf s'ils se livraient à des actes de commerce. Face à l'insolvabilité ou à la déconfiture d'un employeur artisan, la situation du salarié créancier de l'exécution apparaissait pour le moins précaire. De ce point de vue, la loi de 1985 a réalisé une extension nécessaire du régime aux artisans, au sens de personnes physiques tenues à immatriculation au répertoire des métiers dans les conditions fixées par le décret du 10 juin 1983. Toutefois des exclusions du champ d'application demeurent : personnes physiques non commerçantes, travailleurs indépendants, membres des professions libérales exerçant à titre individuel, agriculteurs, employeurs de gens de maison... Il y a fort à penser que des problèmes insolubles subsisteront pour les salariés qui, tentant d'obtenir le paiement de leurs créances constatées judiciairement ou non, se heurteront à l'insolvabilité de leur employeur.

b) Quant aux créances garanties

L'on sait que les protections particulières dont bénéficient les salariés en cas de défaillance des entreprises sont fondées sur le caractère alimentaire de leurs créances.

Les garanties de paiement dont ils jouissent reposent, aujourd'hui comme hier, sur un privilège général sur les meubles et immeubles et sur un super-privilège.

- Le superprivilège est payé nonobstant l'existence de toute autre créance dans la limite d'un plafond égal à 2 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, et garantit les rémunérations (salaires, commissions, accessoires du salaire....) des 60 derniers jours de travail des salariés, 90 jours pour les V.R.P. et les marins et les indemnités de congés payés.

- le privilège général (articles 2105 et 2104 du Code civil) concerne quant à lui : les rémunérations des 6 derniers mois précédant le jugement d'ouverture, les indemnités de préavis et congés payés, les indemnités pour rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat, les indemnités légales et conventionnelles de licenciement sous condition de plafond, les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (L 122-14-4 Code du travail) et pour rupture abusive (L 122-14-6)(1). Les autres créances sont traitées comme des créances chirographaires ce qui ampute largement leurs chances de recouvrement.

Toutefois, par le jeu des règles de plafonnement, la garantie de l'A.G.S. quant au montant des créances n'est pas illimitée. La loi du 27 décembre 1975 toujours en vigueur (article D. 143-2 C.T.) institue un double plafond :

- le plafond est fixé à 13 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage. Il s'applique aux créan-

(1) Cf. sur ce point infra p. 14.

ces résultant de dispositions législatives ou réglementaires, d'une convention collective et nées d'un contrat de travail conclu depuis au moins 6 mois avant le jugement d'ouverture de la procédure.

- Dans les autres cas de figure, le plafond est limité à quatre fois celui du calcul des cotisations d'assurance chômage.

L'existence de ces plafonds peut poser en pratique des problèmes pour les cadres qui en raison du montant de leur créance se voient opposer l'application du plafond et le refus de garantie de l'A.G.S..

D'autre part jusqu'à la réforme, en cas de poursuite de l'exploitation, les créances nées postérieurement au jugement déclaratif n'étaient pas couverte par le régime d'assurance (1).

Il convient également de noter que l'avance faite par l'A.G.S. est conditionnée entre autres par l'établissement des relevés des créances par le syndic. Dans un premier temps, le syndic devait établir un relevé des créances bénéficiant du superprivilège et l'adresser dans un délai de 10 jours après le prononcé du jugement déclaratif aux organismes chargés de payer le salarié au lieu et place de l'employeur défaillant. Dans un deuxième temps, il devait dresser un autre relevé visant quant à lui les créances privilégiées et ordinaires, et transmettre ce relevé au fonds de garantie dans un délai de trois mois. Après présentation des relevés, les délais légaux prévus pour le règlement par l'A.G.S. des sommes sont extrêmement brefs : 5 jours pour le superprivilège et 10 jours pour le privilège.

En fait, on constate que le respect des délais pour l'établissement des relevés et le paiement des créances sont rarement effectifs dans le présent, comme dans le passé. Les syndics ne sont pas toujours en mesure de respecter les délais impartis par la loi en raison de leur nombre limité (ex.: trois syndics judiciaires auprès du tribunal de commerce de Toulouse) ainsi que celui de leur personnel d'exécution face à l'inflation des dossiers à traiter.

(1) L'A.G.S. avait cependant étendu sa garantie aux licenciements réalisés dans un court délai.

De surcroît, les délais impératifs de la loi, qui paraissaient souvent utopiques aux praticiens, ne sont assortis d'aucune sanction légale en cas de non respect.

Pour conclure, nous observerons que le slogan de "l'A.G.S. paiera" doit être relativisé. Il est vrai que l'A.G.S. payait, sous certaines conditions quant à l'étendue de sa garantie, mais pas obligatoirement l'intégralité des sommes dûes. Dans la pratique antérieure à la loi de 1985, si les créances superprivilégiées étaient réglées in fine, le problème des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne l'était pas toujours dans la mesure où le tribunal de commerce les admettait avec le caractère de créances chirographaires. Suivant les hypothèses, l'A.G.S. faisait ou non l'avance des dommages ou intérêts. C'est ainsi que figurent dans notre échantillon des jugements inexécutés du fait de la non prise en charge par l'A.G.S. du paiement des indemnités pour rupture abusive.

De plus face à la lenteur des syndic et à la lourdeur de la procédure, l'A.G.S. payait mais dans des délais parfois fort longs.

Pour illustrer notre propos nous fournirons l'exemple de l'exécution d'une affaire prud'homale du conseil de Toulouse section commerce (n° 291 de l'échantillon).

Le conseil est saisi en novembre 1978 par le salarié licencié. Il nomme un expert par jugement avant dire droit d'octobre 1979. Pendant les opérations d'expertise, intervient un jugement de suspension provisoire des poursuites et mise en cause des curateurs de la société. Après l'homologation du plan d'apurement du passif, la procédure reprend et conduit à un jugement de partage des voix en avril 1981 puis à un jugement de départage de mars 1982 condamnant l'employeur au paiement du préavis (8.000 F), indemnité de licenciement (5.000 F), dommages et intérêts (24.000 F) et dépens (1.600 F). Un appel est formé contre le jugement (premier ressort-contradictoire) et la liquidation de biens de l'entreprise est prononcée en avril 1982, avec production de la créance du salarié auprès du syndic en juin 1982. Après 5 lettres de l'avocat au syndic restées sans réponses, l'arrêt de la Cour d'appel en mars 1984

ordonne la radiation de l'affaire en raison de la suspension des poursuites. En juillet 1984, le syndic admet à titre provisoire les créances superprivilégiée, privilégiée et ordinaire (dont les dommages et intérêts) en attendant la décision de la Cour d'appel. En juin 1985 l'avocat du salarié écrit au syndic en demandant le paiement après l'admission à titre définitif par le tribunal de commerce. Au début de 1986, le salarié n'avait toujours rien perçu et le syndic n'avait pas répondu.

En contrepoint de ces inconvenients, il faut bien admettre que l'ouverture d'une procédure collective constitue aussi une arme pour l'exécution des décisions prud'homales, et que sur ce plan la situation des salariés est mieux sauvegardée que celle d'autres créanciers. En effet, si le salarié fait valoir des tentatives d'exécution infructueuses à l'encontre de son ancien employeur, il pourra assigner celui-ci devant le tribunal de commerce et bénéficier ainsi de la garantie de l'A.G.S.

En effet, parmi les principales circonstances qui déterminent le tribunal à prononcer le règlement judiciaire ou la liquidation des biens on rencontre l'accumulation des dettes fiscales et sociales et l'inexécution d'un jugement de condamnation (10 cas sur 345 dans notre échantillon). Toutefois, les salariés doivent engager, si cela n'a été fait par d'autres créanciers, une procédure judiciaire et peuvent hésiter à le faire s'ils comparent la lenteur ou le coût de celle-ci et la faiblesse de leurs créances.

CHAPITRE III

====

LE ROLE DES PRINCIPAUX ACTEURS
JURIDIQUES

Les scénarios que nous avons ébauchés se décomposent en plusieurs étapes qui font intervenir différents acteurs dont l'entrée en scène se situe à des moments différents, mais dont la collaboration est une condition indispensable à l'obtention du résultat final. Nous situerons, à travers ses aspects théoriques et pratiques, le rôle et la mission de chacun des intervenants dans l'exécution en précisant la place des instruments mis à leur disposition.

I - LE ROLE DU JUGE EN MATIERE D'EXECUTION : POUVOIRS ET LIMITES

1 - Son cadre général d'intervention

Passé le stade de l'instruction et de la décision, le rôle du juge dans l'exécution des jugements devrait être inexistant : "l'exécution est désormais un problème d'autorité : en un mot, l'imperium l'emporte sur la juridiction" (1). Mais, l'exécution peut se heurter à des difficultés qui requièrent alors l'intervention du juge. La marque imprimée par l'autorité judiciaire

(1) Cf. R. PERROT "Les voies d'exécution" p. 4 et suiv.

s'observe au pouvoir de contrôle qu'elle conserve sur l'exécution de ses décisions. Ce contrôle se traduit essentiellement par une attribution de compétence, notamment en matière de voies d'exécution, et une série de pouvoirs quant au règlement des difficultés d'exécution.

La première question que posent les difficultés d'exécution des décisions est celle de la juridiction qui sera compétente pour en connaître l'examen.

La règle de principe en la matière est celle de la compétence exclusive du tribunal de grande instance (1).

En tant que juridiction d'exception, le conseil de prud'hommes ne connaît pas de l'exécution forcée de ses jugements, qui doit être poursuivie selon le droit commun (2). En effet, l'article R. 516-36 du Code du Travail dispose que "les conseils de prud'hommes ne connaissent pas de l'exécution forcée de leurs jugements". Cette incompétence explique en grande partie la réaction de certains conseillers prud'homaux qui ne se sentent pas directement concernés dans leurs fonctions par l'exécution de leurs décisions.

Aussi, les questions relatives à l'exécution de leurs jugements sont réservées au tribunal de grande instance du lieu de l'exécution. De ce point de vue, la loi du 5 Juillet 1972 (L.311-1 du Code de l'organisation judiciaire) a institué au sein de cette juridiction, un juge unique de l'exécution, mais cette création, faute de parution de décret d'application, n'a pu encore entrer en vigueur. Par voie de conséquence, il convient toujours de prendre en compte le rôle du président du tribunal de grande instance, en tant que juge des référés, dans les pouvoirs que lui confère l'article 811 du N.C.P.C. : "Il peut également en être référé au président du tribunal pour statuer sur les difficultés d'exécution d'un jugement ou d'un autre titre exécutoire". La jurisprudence constante en la matière n'impose pas que soient justifiées l'urgence et l'absence de contestation sérieuse. Compte tenu des principes déjà énoncés, seul le président du tribunal de gran-

(1) Cf. Cependant la compétence du tribunal d'instance en matière de saisie, lorsque la contestation entre dans les limites de sa compétence.

(2) Le principe concerne également dans une certaine mesure la Cour d'appel. Cf. Article 570 N.C.P.C. et article J. VIATTE "L'exécution des arrêts d'appel" G.P. 1979 p. 544.

de instance peut être valablement saisi en référé des difficultés d'exécution des jugements rendus par les tribunaux de l'ordre judiciaire statuant dans les matières civile, commerciale, sociale ou prud'homale.

La notion de difficultés d'exécution est large puisque elle recouvre les différents incidents qui peuvent se produire lors de la mise en oeuvre de voies d'exécution, mais aussi plus largement tous les moyens juridiques invoqués par le débiteur pour entraver l'exécution et les moyens en réponse avancés par le créancier.

En pratique, les difficultés les plus courantes soumises au juge des référés sont d'une part les incidents des voies d'exécution, et d'autre part les demandes de délais de grâce qui interviennent le plus souvent pendant la procédure d'exécution forcée mais qui peuvent exceptionnellement se situer en dehors de celle-ci.

La recherche empirique a de ce point de vue révélé qu'il existe peu de référés sur exécution s'agissant de l'exécution du titre définitif. On dénombre 5 référés sur exécution dont 4 portaient sur l'octroi de délais de grâce, et 4 référés sur 5 ont été intentés dans le cadre d'une procédure d'exécution forcée. Il semblerait que l'on rencontre en matière prud'homale une différence sensible de comportements des acteurs : les référés sur exécution étant beaucoup plus fréquents en d'autres matières contentieuses, spécialement dans les conflits entre locataires et propriétaires.

Après avoir évoqué en quelques lignes la place du juge dans la résolution des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution, il s'agira à présent d'élargir le débat au rôle plus général du juge dans l'exécution.

En droit français, la fonction normale du juge est de trancher les litiges et il ne lui appartient pas de présider à l'exécution de sa décision. Bien évidemment sa décision assortie de la formule exécutoire est source du droit à l'exécution, et en fixe l'objet de par son contenu. Mais, l'exécution ne relève pas de la conduite du juge, elle relève de l'initiative du créancier. Cela ne signifie pas pour autant, comme nous l'avons vu, que l'exécution échappe à tout contrôle judiciaire. Toutefois, la voie de dépendance absolue serait

que le juge mène lui-même la procédure d'exécution.

Cette réalisation de l'exécution sous la dépendance de l'autorité judiciaire n'a pas été retenue par le système français. Elle est cependant en vigueur dans certaines législations étrangères où c'est un fonctionnaire du tribunal qui en est chargé, c'est-à-dire que le juge non seulement rend sa décision mais qu'il en assure l'exécution. En ce sens des propositions syndicales tendent à ce que la responsabilité de l'exécution soit placée sous le contrôle du conseil de prud'hommes avec éventuellement création d'un fonds de garantie des condamnations qui viendrait remédier à l'insolvabilité des débiteurs (1).

Il serait toutefois excessif à partir de ces constatations d'en conclure qu'en droit français le juge n'est pas impliqué dans l'exécution et qu'il s'en désintéresse. Car, si le juge ne pourvoit pas directement à l'exécution de ses décisions, il peut en faciliter la réalisation. Le jugement a un rôle particulier à jouer comme source de la contrainte, pour lequel le juge peut manquer son souci de contribuer à l'exécution du jugement. Les traces visibles de cette fonction peuvent se percevoir à travers la minutie apportée à la rédaction du dispositif de la décision (2), ainsi qu'à l'ensemble des mesures qui ont pour but de rendre plus aisée l'exécution du jugement.

A ce propos, le droit français a mis au point pour parvenir à l'exécution des procédés dont-il convient d'aborder l'examen.

Quels sont les moyens de contrainte dont dispose le juge pour imposer si nécessaire l'exécution et procurer satisfaction au créancier ?

Là encore, on se heurte aux contradictions que soulève le problème de l'exécution. Le juge n'a pas à sa disposition de moyens directs d'exécution,

-
- (1) Les avis sont partagés sur ce point. cf. E. DU RUSQUEC "Il faut souligner, dans ces conditions l'erreur fondamentale qui consisterait à confier au juge ou au greffe, qui par essence doivent demeurer des agents objectifs de l'activité processuelle, le soin d'exécuter les décisions".
- (2) De ce point de vue, la rédaction plus précise des décisions prud'homales permettrait d'éviter d'éventuelles difficultés quant aux intérêts légaux, aux frais d'exécution du jugement, exécution provisoire...

il ne peut recourir qu'à des moyens indirects tendant à faire pression sur la volonté du débiteur condamné. Dans cette optique, on pourrait tout d'abord penser aux sanctions pénales mais celles-ci ne jouent en matière d'exécution des jugements et de manière plus générale des obligations qu'un rôle marginal (1).

Dès lors, en matière civile, le procédé indirect le plus général et le plus efficace est l'astreinte, dont nous allons maintenant mesurer la place dans l'exécution.

2 - L'astreinte : un instrument indirect de contrainte à la disposition du juge (2)

a) L'astreinte : instrument de contrainte

Si l'on se réfère aux définitions fournies par la doctrine (3) et par le législateur (4), il apparaît que l'astreinte est un instrument de contrainte à la disposition du juge visant à assurer le respect et l'exécution des décisions de justice.

Le procédé de l'astreinte, qui constitue un moyen de contrainte contribuant à la force exécutoire des jugements, se veut une arme efficace à la disposition des juges pour faire respecter leurs décisions. En l'occurrence, la contrainte est recherchée par la pression que la menace exercera sur le dé-

(1) Le droit français ne possède pas à cet égard, d'équivalent du "contempt of court" connu du droit anglais et des systèmes juridiques qui en dérivent, et qui condamnent à une peine d'emprisonnement ou à une amende celui qui désobéirait aux injonctions et ordres du tribunal.

(2) Parmi l'abondante bibliographie sur ce sujet cf. notamment :

R. CHABAS - "La réforme de l'astreinte" D 1972 p. 271.

Y. LOBIN - "L'astreinte en matière civile depuis la loi du 5 Juillet 1972" Mélanges KAYSER T.II p. 131 et suiv.

J. BORE - "La collaboration du juge et du législateur dans l'astreinte judiciaire" - Mélanges ANCEL T.I 1975 p. 27.

J. BORE - cf. Astreintes in rep. civ. Dalloz.

MARTY et RAYNAUD - "Les obligations" Sirey Tome II 1962 p. 683 et suiv.

(3) Pour un exemple de définition doctrinale cf. J. NORMAND "Les procédures d'urgence en droit du travail" DS 1980 p.45 : "C'est un moyen de pression, relevant du pouvoir de commandement du juge, destiné à contraindre les récalcitrants à une exécution effective et rapide" loc. cit p.55.

(4) Le législateur dispose dans l'article 5 de la loi du 5 Juillet 1972 que "les tribunaux peuvent, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de leurs décisions".

biteur et qui vaincra sa résistance. Cette technique procédurale, utilisée comme l'accessoire d'une condamnation principale dont elle est destinée à garantir le respect, consiste pour le juge à prononcer une condamnation pécuniaire -paiement d'une somme d'argent par jour de retard- tant que le débiteur refusera d'exécuter son obligation. De ce point de vue, elle peut s'analyser comme un moyen de pression assorti d'une menace tendant à obtenir de manière indirecte le respect des jugements.

b) L'astreinte : instrument indirect de contrainte

L'astreinte ne constitue pas une voie d'exécution, en effet une voie d'exécution vise à assurer l'exécution directe d'une obligation. Au moyen des saisies et sans la participation personnelle du débiteur, le créancier par des mesures d'exécution obtiendra directement satisfaction en réalisant un bien du patrimoine du débiteur. Les procédés indirects d'exécution, parmi lesquels figurent les astreintes, opèrent par le biais de la contrainte propre à peser suffisamment lourd sur la volonté du débiteur pour le conduire à exécuter volontairement ses obligations.

Dès lors, on peut expliquer que suivant la nature de la prestation due, l'utilisation des voies d'exécution forcée soit plus ou moins adaptée pour tendre à l'exécution.

Ainsi, lorsque l'obligation due est une obligation de somme d'argent (créances salariales, condamnation à dommages et intérêts...) si le débiteur ne paie pas spontanément ou s'il ne dispose pas de liquidités suffisantes, le créancier pourra procéder à la saisie de ses biens, et se paiera sur le produit de la vente de celle-ci. L'exécution des obligations pécuniaires peut donc se réaliser par le biais des voies d'exécution. A l'inverse, en présence de toute autre obligation, de faire ou de ne pas faire (remise de bulletins de salaire, certificat de travail, régularisation auprès des organismes sociaux...) c'est l'exécution en nature, in specie qui est recherchée. Ce n'est que si la résistance du débiteur se poursuit et si l'exécution en nature s'avère

irréalisable, que le débiteur sera condamné à une réparation par équivalent.

Comme le note très justement G. COUTURIER : "Le procédé de l'astreinte ne lui interdit pas réellement de se libérer à prix d'argent" (1).

Ce que le juge espère c'est que l'astreinte fera pression sur la volonté du débiteur pour l'amener à exécuter, et ainsi échapper à l'exécution de l'astreinte elle-même dont le montant aura été liquidé.

De ce point de vue, l'astreinte demeure par essence un instrument de contrainte totalement autonome par rapport à la réparation au fond du préjudice subi, et constitue une peine privée clairement distinguée des dommages et intérêts.

Cette indépendance avait d'abord été affirmée par la Cour de cassation dans un arrêt fameux du 20 Octobre 1959 (2) au sujet de l'astreinte provisoire, puis la loi du 5 Juillet 1972 a étendu cette solution, puisque désormais quelles que soient les modalités de l'astreinte "l'astreinte est indépendante des dommages et intérêts" (article 6). On observe cependant en pratique que la confusion est encore faite entre les deux institutions, ce qui ne contribue pas à faciliter leur utilisation correcte.

c) L'astreinte : un instrument offert au juge

Certains auteurs soulignant le "déclin de la formule exécutoire" (3) considèrent que "l'astreinte est en passe de devenir un élément constitutif de la force exécutoire des jugements" (4), le seul prononcé de la condamnation

-
- (1) Cf. G. COUTURIER "Les techniques civilistes et le droit du travail" D. 1975 I p. 151 et 222, loc. cit. p. 155.
- (2) Cf. Cass. Civ 10 Octobre 1959 (J.C.P. 1960 n° 11448 note MAZAUD. D. 1959 p. 137 note G. HOLLEAUX) dans son attendu de principe "...Mais attendu qu'en décidant que l'astreinte provisoire, mesure de contrainte entièrement distincte des dommages et intérêts, et qui n'est en définitive qu'un moyen de vaincre la résistance opposée à l'exécution d'une condamnation, n'a pas pour objet de compenser le dommage né du retard, et est normalement liquidée en fonction de la gravité de la faute du débiteur récalcitrant et de ses facultés".
- (3) Formule empruntée à J. FREJAVILLE - "Le déclin de la formule exécutoire et les réactions des Tribunaux" Mélanges RIPERT Tome I p. 224 et suiv.
- (4) R. ROBERT - Les sanctions prétoriennees en droit privé français - Thèse 1978 Paris - II Loc. cit. p. 415.

n'ayant plus de valeur contraignante. Son développement, à l'époque moderne, tend à assurer l'exécution, ce qui la rattache plus au droit judiciaire privé qu'au droit des obligations. L'astreinte est moins l'affaire du plaideur que celle du juge qui dans le cadre de son pouvoir juridictionnel va exercer son imperium.

En ce sens, comme le souligne R. CHABAS (1), le législateur a fait de l'astreinte un instrument offert plus au juge pour la défense de ses décisions qu'au plaideur pour la protection de son droit.

Ce pouvoir exceptionnel reconnu à tout juge (2) se manifeste tant au niveau du prononcé de l'astreinte, qu'au plan de sa liquidation.

Le prononcé de l'astreinte.

Le juge n'est pas tenu par une demande du créancier, sa liberté est absolue puisqu'il peut prononcer d'office une astreinte, de même que sa décision sur ce point n'a pas besoin d'être motivée. On constate en pratique, à partir de notre échantillon, que les attitudes sont diversifiées : parfois le conseil de prud'hommes ordonne de sa propre initiative la condamnation sous astreinte, parfois à la requête du demandeur, quelquefois il ne statue pas sur la demande d'astreinte qui lui est faite.

Le juge peut également et librement choisir la nature de l'astreinte, c'est-à-dire assortir sa décision d'une astreinte provisoire ou définitive. Il peut ainsi doser la pression exercée en considération de la résistance de la partie condamnée.

L'enjeu du débat peut présenter un intérêt non négligeable eu égard aux caractères propres à chacun des deux types d'astreinte, comminatoire et définitive.

L'astreinte définitive est sans nul doute d'une efficacité renforcée par rapport à l'astreinte provisoire puisque le taux fixé par le juge emporte

(1) Cf. article précité.

(2) On notera en matière prud'homale les pouvoirs identiques du juge des référés, du bureau de conciliation (article 491 N.C.P.C., et R. 516-18 C.T.) et du juge du fond.

condamnation définitive de l'employeur au cas d'inexécution de la décision. Son prononcé facilite l'exécution dans la mesure où l'employeur est averti du coût de son abstention, et ne peut donc escompter que le juge révisera son montant lors de la liquidation, sauf cas fortuit ou cas de force majeure (article 8 loi 1972). C'est cette certitude sur le montant journalier de l'astreinte, si ce n'est sur son montant global variant en fonction de la durée de l'opposition à l'exécuter volontairement, qui est de nature à faire impression sur la détermination de l'employeur.

A l'inverse, l'astreinte provisoire est d'un maniement plus souple pour le juge, qui peut lors de la liquidation revoir le quantum de la condamnation ou même en supprimer totalement les effets. Dans ce cas de figure le débiteur peut escompter échapper en tout ou partie au paiement de cette peine civile.

De façon générale, le choix opéré par le juge est important de par le caractère plus coercitif et moins aléatoire de l'astreinte définitive, cependant des astreintes mêmes provisoires mais à répétition ou d'un montant progressif peuvent avoir un effet aussi contraignant en aggravant la charge financière au fur et à mesure que le refus d'exécuter se prolonge. Les juges peuvent ainsi user indistinctement d'une palette à deux tons dont le choix devrait être déterminé en fonction des circonstances de l'espèce, et singulièrement de la résistance du débiteur, mais dans le même but celui de parvenir à rendre effectifs leurs jugements.

Pour éviter des difficultés d'interprétation en cas de silence du juge, la loi de 1972 dans son article 6 a pris soin de préciser que "l'astreinte doit être considérée comme provisoire, à moins que le juge n'ait précisé son caractère définitif".

Le juge a également toute latitude pour fixer le montant journalier de la condamnation pécuniaire en se fondant sur celle qui est de nature à faire impression sur le débiteur, et en tenant compte de ses facultés sous l'angle de sa situation de fortune. Le taux choisi pourrait être, au choix du juge, progressif.

De même, le juge détermine le point de départ de l'astreinte ainsi que sa durée éventuelle. En la matière, aucune disposition légale spécifique ne vient régir la question des délais impartis au débiteur pour exécuter volontairement avant que l'astreinte ne commence, et celui pendant lequel elle court. Le juge peut donc prendre comme date de référence le prononcé du jugement, sa notification ou une date ultérieure qu'il spécifie. Le juge peut en outre fixer une durée limitée ou illimitée, comme nous le verrons, les pratiques sur ce sujet sont diverses.

La liquidation de l'astreinte

L'article 7 de la loi de 1972 prévoit que le juge procède à la liquidation de l'astreinte en cas d'inexécution totale ou partielle ou de retard dans l'exécution. La liquidation de l'astreinte est de la compétence de la juridiction qui l'a prononcée. Il apparaît ainsi que c'est au juge qui a ordonné, dans son imperium, l'astreinte que revient le soin d'opérer sa liquidation (1).

Le recouvrement de l'astreinte est soumis à une condition préalable qui consiste dans la liquidation de son montant. Sur demande du créancier, après exécution de l'obligation principale ou bien lorsque cette exécution apparaît impossible ou se heurte à la mauvaise volonté du débiteur, le juge procédera à la liquidation de l'astreinte qui ouvrira les voies d'exécution proprement dites. La jurisprudence a eu l'occasion de préciser que le recouvrement forcé de l'astreinte ne peut être poursuivi que si elle a été liquidée. Si tel n'est pas le cas, le juge des référés peut en suspendre les poursuites (2). L'instance en liquidation est donc un préliminaire obligatoire lorsque l'exécution est certaine et imputable au débiteur, et quelle que soit la forme de l'astreinte prononcée. (3).

(1) Le juge des référés se voit ainsi reconnaître les mêmes pouvoirs que le juge du fond même si les termes de l'article 491 N.C.P.C. qui fait état d'un pouvoir de liquider l'astreinte "à titre provisoire" ont pu susciter des controverses d'interprétation.

(2) Cf. saisie exécution. Cf. Cass. Civ. 18 Février 1982 J.C.P. 1985 n° 20397 note A. JOLY. saisie arrêt. Cf. T.G.I. Paris 4 Juillet 1984 rapporté in "l'exécution de l'astreinte" A. LESCAILLON Revue des Huissiers 1984 p. 711.

(3) Pour une critique de cette solution en matière d'astreinte définitive, cf. commentaire A. JOLY précité.

Dans l'instance en liquidation de l'astreinte provisoire, ce qui recouvre la majorité des hypothèses, la loi confère au juge un large pouvoir de modération : "il appartient au juge de modérer ou de supprimer l'astreinte provisoire même au cas d'inexécution constatée" (article 8, 3ème alinéa). Pour conclure, et afin de mesurer l'impact de l'astreinte sur l'exécution, nous développerons quelques idées suscitées par l'observation empirique à partir de notre échantillon.

La première remarque concerne la fréquence de son emploi. Le prononcé d'astreintes apparaît tout d'abord comme une pratique connue quel que soit le conseil de prud'hommes étudié. Cependant son usage paraît beaucoup plus répandu au stade de l'ordonnance de conciliation (26 astreintes accompagnant 57 ordonnances) qu'au stade du jugement (50 condamnations sur 553 jugements). Cet écart peut en partie s'expliquer par la nature des obligations imposées à ces deux phases par les décisions.

La deuxième réflexion relève de l'usage modéré pour ne pas dire timoré par les juges prud'hommes de l'astreinte. Tout d'abord, répondant à sa vocation traditionnelle, l'astreinte accompagne des condamnations à des obligations de faire en général la remise de pièces ou de documents. On notera cependant une pratique particulière au conseil de prud'hommes de Foix qui ordonne l'exécution du jugement rendu en premier et dernier ressort sous astreinte. Bien qu'il n'y ait là, à notre sens, aucune hérésie juridique (1), il s'agit tout de même d'un usage très peu répandu et localisé.

On observe ensuite que s'agissant des caractéristiques de ces astreintes leur montant journalier habituel est relativement faible de l'ordre de 80 à 100 F en moyenne par jour de retard. En prenant par le détail :

(1) Cf. En sens contraire l'opinion de J. VILLEBRUN et G.P. QUETANT "Traité de la juridiction prud'homale" L.G.D.J. 1987 p. 421 selon lesquels on ne pourrait assortir d'une astreinte les condamnations au paiement d'une somme d'argent.

Ordonnances de conciliation

- 14 astreintes à 50 F
- 9 à 100 F
- 2 à 150 F
- 1 à 200 F

Jugements

- 1 astreinte à 30 F
- 15 à 50 F
- 26 à 100 F
- 1 à 150 F
- 5 à 200 F
- 1 à 300 F
- 1 à 500 F

Cette faiblesse est parfois renforcée par le fait que certaines condamnations à astreinte sont limitées dans le temps, ce qui peut faire douter du caractère contraignant de leur prononcé. A titre d'exemple, devant le bureau de conciliation dans 5 cas l'astreinte est limitée : 4 cas à 15 jours et 1 fois à 30 jours. En général, le point de départ de l'astreinte est fixé au jour du prononcé mais il peut également, mais plus rarement, être repoussé à une date postérieure au prononcé ou à la notification.

Dans le silence du jugement, sont des astreintes provisoires toutes les astreintes prononcées, ce qui entraîne des répercussions au stade de la liquidation.

La dernière remarque a trait au caractère exceptionnel de la liquidation. En effet, on recense seulement 6 demandes en liquidation d'astreinte comprises dans l'échantillon. On peut tenter d'expliquer ce phénomène par plusieurs raisons complémentaires.

On peut l'interpréter comme une conséquence de l'efficacité de l'astreinte et de son rôle dissuasif. On conçoit en effet qu'en cas d'exécution instantanée, l'astreinte ayant atteint son but, il s'avère inutile de la faire liquider. La rareté de la liquidation serait donc une mesure de son efficacité.

On peut aussi penser qu'il n'y a pas eu exécution ou que celle-ci a été retardée, mais alors la nécessité de faire liquider l'astreinte oblige à introduire une instance en liquidation. Le créancier hésite souvent à le faire car cette demande occasionne des frais supplémentaires dont il n'est pas assuré d'être remboursé lorsque le débiteur est insolvable. De surcroît, la liquida-

tion par le conseil de prud'hommes aboutit au paiement de sommes faibles, le juge révisant la plupart du temps le quantum de l'astreinte qui est toujours provisoire.

Les praticiens reconnaissent que l'astreinte est un procédé en soi efficace, la menace de liquidation déterminant souvent l'exécution, mais dont l'efficacité pourrait être améliorée par une meilleure utilisation de son mécanisme par le juge prud'homal, notamment en majorant son montant journalier ou son montant global lors de la liquidation.

Au terme de cet exposé, on peut conclure en observant que le juge, et qui plus est le juge prud'homal, n'a pas de réel pouvoir pour faire exécuter ses décisions et que son action se trouve limitée. De surcroît, les magistrats du Ministère public interviennent rarement dans l'exécution de toutes les décisions civiles. L'exécution est essentiellement affaire d'initiative des intéressés et de concours des auxiliaires de justice qui recevront mandat d'exécuter.

II - LE ROLE DES MANDATAIRES DE JUSTICE

Légalement, les obligations conférées aux représentants en justice consistent dans le pouvoir, mais aussi le devoir, d'accomplir au nom du mandant les actes de la procédure (article 411 N.C.P.C.). Mais au-delà, l'article 420 al.1er prolonge le mandat de l'avocat et de l'avoué jusqu'à l'exécution de la décision : "l'avocat ou l'avoué remplit les obligations de son mandat sans nouveau pouvoir jusqu'à l'exécution du jugement pourvu que celle-ci soit entreprise moins d'un an après que le jugement soit passé en force de chose jugée...".

Cette disposition légale appelle quelques commentaires dans la mesure où elle génère des conséquences concrètes très importantes.

Au plan des principes, elle traduit la volonté du législateur de souligner l'unité de la procédure à toutes ses phases : en deçà et au-delà de la décision. L'exécution est conçue comme le prolongement procédural de l'acte juridictionnel.

D'un point de vue pragmatique, la poursuite du mandat de représentation des mandataires professionnels correspond à une nécessité. Le caractère indispensable d'une telle disposition est patent dès lors que l'expérience démontre qu'il importe de ne pas laisser le plaideur face à une situation qui peut se révéler complexe et dont il ignore ou ne perçoit pas toutes les composantes.

En effet, il est évident que dans la plupart des cas le salarié-créancier est dans l'incapacité de poursuivre seul la phase d'exécution. Deux raisons majeures étayées par l'observation empirique l'expliquent :

- Lorsque un plaideur confie la défense de ses intérêts à un mandataire, surtout professionnel, celui-ci agit en son nom et pour son compte et utilise les instruments juridiques que lui seul maîtrise. Certes, il en réfère à son mandant mais celui-ci s'exclut de facto du déroulement du contentieux et ne joue bien souvent qu'un rôle passif. Il serait pour le moins curieux que de manière systématique, une fois la décision obtenue, le salarié se retrouve seul à affronter le problème de l'exécution et de ses méandres éventuels, à un moment où il a justement le plus besoin d'aide et d'assistance.

- La complexité de la matière rend souvent nécessaire l'intervention de professionnels de la défense qui aient à la fois les connaissances juridiques et l'expérience pratique pour vaincre la résistance de la partie adverse. Cette réflexion est corroborée par le fait que l'on constate lorsque le salarié conduit en personne l'exécution, un nombre plus important d'abandons au cours du processus de l'exécution, le plus souvent par découragement ou méconnaissance des voies d'exécution forcée. En bref, l'exécution est essentiellement affaire de spécialistes, et cette tendance s'accroît (1).

(1) De ce point de vue, les avocats semblent mieux armés que les défenseurs syndicaux.

Ceci étant, afin de caractériser cette obligation de procéder à l'exécution du jugement dévolue aux représentants, il faut souligner que celle-ci s'inscrit dans le mandat ad litem de représentation en justice, et ne nécessite pas, dès lors, un nouveau pouvoir pour y procéder, un mandat général de représentation suffit. La situation n'est pas la même pour les mandataires non professionnels, c'est-à-dire qui ne sont ni avocats ni avoués (exemple mandataires syndicaux). En effet, ceux-ci peuvent parfaitement présider à l'exécution, bien que la loi n'ait rien imposé à cet égard (1), mais ils devront pour cela être munis d'un mandat spécial. Les mandataires professionnels quant à eux engagent leur responsabilité contractuelle, et ne peuvent se décharger de leurs obligations légales qu'après accord de leur mandant sans que leur renonciation puisse préjudicier à celui-ci.

Le représentant, la plupart du temps un avocat, conserve au stade de l'exécution un rôle important de conseil de son mandant que celui-ci soit débiteur ou créancier.

Ce rôle de conseil se situe à tous les niveaux. A titre d'illustration lorsque la décision prud'homale est assortie de l'exécution provisoire et qu'un appel a été interjeté, le représentant du gagnant avant que d'en réclamer le bénéfice dresse à son mandant un bilan des avantages et des inconvénients de celle-ci. En général, lorsqu'il pense que la décision a des chances d'être infirmée en appel il conseillera à son client d'éviter le risque d'une restitution après réformation, ou alors pourra lui conseiller de consigner volontairement les sommes dans l'attente de la décision de la Cour d'appel, ou encore d'en poursuivre l'exécution compte tenu de la position critique du débiteur, ou des sommes en jeu ou des besoins du créancier. Ceci explique que les stratégies en matière d'exécution provisoire soient individualisées en fonction des cas d'espèces et des souhaits des créanciers. De même, on observe souvent que l'avocat de l'employeur débiteur conseille à celui-ci d'exécuter une fois les voies de recours épuisées.

(1) Cf. Contra J. VIATTE - "Le mandat ad litem" G.P. 1976 D. p.392.

Pour conclure, nous observerons que les attitudes des représentants face au problème de l'exécution sont diverses. Ainsi, certains d'entre eux lorsqu'on les interroge semblent essentiellement intéressés par le fond de l'affaire, le problème juridique soulevé, la description des faits, le résultat obtenu plutôt que par l'exécution. Il ne se sentent pas directement concernés par cette partie de l'instance judiciaire dont ils pensent qu'elle est plus l'affaire des huissiers, mais ils y participent le plus souvent à la demande de leurs clients. D'autres mandataires à l'inverse intègrent à part entière l'exécution dans leurs fonctions, allant même jusqu'à conditionner leurs honoraires ou leur rémunération aux sommes effectivement recouvrées.

III - LE ROLE DES HUISSIERS DE JUSTICE

Bien que l'initiative de la poursuite relève du salarié créancier, celui-ci même muni d'un titre exécutoire ne peut pas procéder à son exécution forcée, il doit avoir recours à un auxiliaire de justice : l'huissier. Celui-ci, titulaire d'un office ministériel, a deux missions essentielles pour lesquelles il jouit d'un monopole : la signification et notification des actes de procédure, et l'exécution forcée des décisions de justice. A ce titre, ils sont notamment les seuls habilités à pouvoir pratiquer toute mesure de saisie sur le patrimoine du débiteur. L'huissier de justice pourra au besoin recourir au concours de la force publique pour qu'elle lui prête main-forte dans l'accomplissement de sa mission. L'huissier intervient en tant que mandataire de la partie qui fait appel à elle, mais le plus souvent en pratique il est un mandataire d'un type particulier diligenté par un mandataire primaire. En effet, concrètement l'huissier est saisi par le représentant en justice du salarié-crédancier qui demande l'exécution du jugement au nom et pour le compte de son mandant en fournissant la grosse du jugement ou du titre.

Le mandat général d'exécution se réalise par la simple remise du titre à l'huissier, selon l'article 507 N.C.P.C. "la remise du jugement ou de l'acte

à l'huissier de justice vaut pouvoir pour toute exécution pour laquelle il n'est pas exigé de pouvoir spécial".

Dans la majorité des cas, l'avocat ou le salarié lui-même, afin de faciliter la mission de l'huissier, lui fournit certains renseignements sur la situation du débiteur ou lui fournit un mandat spécial d'exécuter (cf. la saisie immobilière).

Le rôle de l'huissier est généralement défini par les instructions qu'il reçoit. Si aucune instruction précise n'est faite par le créancier salarié, le choix de la saisie est pratiqué par l'huissier compte tenu de la consistance du patrimoine du débiteur.

S'agissant de l'exécution en matière prud'homale, les deux formes de saisie les plus couramment pratiquées comme nous allons l'envisager sont la saisie exécution de droit commun et la saisie-arrêt sur compte bancaire (1).

Saisie-arrêt sur compte bancaire

Cette forme de saisie paraît avoir deux avantages intrinsèques principaux : l'effet de surprise (absence de commandement préalable), l'effet de gêne ou de contrainte par le blocage du compte bancaire qui est un élément important pour le crédit des entreprises. Or, en pratique l'efficacité de ce type de saisie est altérée par plusieurs phénomènes concomitants.

Le premier obstacle, qui ne paraît pas insurmontable, est la connaissance de l'existence du compte, son numéro et l'organisme bancaire débiteur. En matière prud'homale, cette condition est souvent réunie ne serait-ce que par le virement opéré par l'employeur lors du paiement du salaire (2).

L'inconvénient majeur aux dires de certains professionnels se révèle plutôt du côté des tiers saisis que sont les banques. En effet, dans la saisie-arrêt sur compte bancaire, les banques sont normalement tenues d'apporter leur concours à l'huissier et de faire état de tous les comptes ouverts dans leur organisme. Or certaines banques ne renseignent pas l'huissier quant à l'exis-

(1) La saisie conservatoire est très peu pratiquée puisque l'on part de l'hypothèse selon laquelle le créancier est déjà muni d'un titre et qu'il peut donc directement recourir à une phase d'exécution.

(2) Toutefois le compte bancaire ne constitue pas un élément d'une stabilité absolue.

tence d'autres comptes, certaines même avertissent leur client qu'une saisie va être pratiquée, auquel cas l'effet de surprise escompté ne joue pas à plein. En outre, pour que cette forme de saisie fonctionne correctement il faut qu'elle soit suffisamment paralysante, cela ne peut pas être le cas lorsque celles-ci accordent aux débiteurs des découverts aussi importants que le montant de la saisie pratiquée.

Le deuxième inconvénient, assez irréductible, consiste dans la position du compte. Lorsque le compte est d'emblée débiteur, l'huissier pour éviter des frais en principe ne saisit pas, ou il peut saisir quand même pour permettre par exemple à l'avocat de justifier de tentatives d'exécution infructueuses permettant d'assigner en redressement judiciaire. Mais, quand le compte est créateur, la garantie de paiement n'est pas là encore certaine dans la mesure où la saisie est pratiquée "sous réserve des opérations en cours". Ce qui signifie qu'un compte en apparence créateur lors de l'exploit de saisie arrêt peut s'avérer par la suite débiteur.

La saisie exécution mobilière

On constate que la saisie exécution constitue toujours une arme dissuasive. Cet effet dissuasif ou contraignant se marque pas le fait que l'huissier procède rarement à l'enlèvement et à la vente des meubles, la plupart du temps le débiteur fait des propositions de règlement pour éviter la réalisation des biens saisis. Bien évidemment, elle se heurte comme toutes les autres saisies à l'insolvabilité du débiteur ou à l'organisation de celle-ci. Elle est souvent, lorsqu'elle se poursuit, de peu de rapport ne serait-ce qu'au regard de la liste des objets insaisissables (1).

En matière prud'homale, envisagée du côté de l'employeur, la saisie-arrêt des rémunérations est exceptionnelle puisqu'elle suppose que l'employeur personne physique ait cessé son activité, et soit devenu salarié d'une autre entreprise. Les deux reproches essentiels à l'encontre de cette forme consiste dans sa longueur (répartition lente par le greffe), et son faible rapport (quotité saisissable de la rémunération).

(1) Article 592 et 592-1 du décret du 24 Mars 1977.

Sur la saisie immobilière

Au dire d'un avocat, la procédure de saisie immobilière est une arme efficace pour l'exécution quoique très peu utilisée. Elle implique, chose rare en matière prud'homale, que l'immeuble appartienne en propre au débiteur alors que la plupart du temps il n'en est que le locataire.

En outre, la méconnaissance de sa procédure en fait une procédure exceptionnelle. Cependant, les "partisans" de la saisie immobilière reconnaissent que l'inscription en tant que créancier hypothécaire et la menace d'une saisie immobilière, même si le créancier n'est pas inscrit en premier rang, suffisent à obtenir le règlement fut-il échelonné des sommes dues, car le créancier tentera d'échapper à la vente de l'immeuble pour lequel bien souvent le droit de propriété est perçu de manière plus accentuée que sur les meubles.

Ceci étant la saisie ne constitue qu'une solution extrême, puisque l'on peut noter que l'huissier tente toujours d'obtenir le règlement amiable avant que de poursuivre la procédure de l'exécution forcée jusqu'à son terme.

Ainsi, en matière de saisie exécution sur les meubles, celle-ci est rarement pratiquée immédiatement passé le délai de 24 Heures qui suit le commandement. Selon certaines pratiques, l'huissier signifie d'abord le commandement de payer puis laisse s'écouler un délai de huitaine pour permettre au débiteur d'exécuter ses obligations. Passé ce délai, il adresse une lettre simple au débiteur avec menace de saisie exécution, ce n'est que si celui-ci ne se manifeste pas qu'il y a transport de l'huissier sur les lieux et procès verbal de saisie exécution ou, à défaut de meubles corporels saisissables, établissement d'un procès verbal de carence.

En pratique, l'huissier peut surseoir à la procédure engagée à tous ses stades : après commandement, au moment de la saisie exécution, avant l'enlèvement des meubles (P.V. de sursis à vente). Ainsi, selon une pratique observée, le débiteur après commandement de payer fait des propositions de règlements, il prend des engagements de paiement mais il est averti par l'huissier que celui-ci pratiquera une saisie exécution pour garantir la créance. Puis le débiteur commence à s'acquitter de sa dette, la saisie exécution est pratiquée mais avec fixation d'une date de vente ultérieure. Si le débiteur, à

un moment donné ne s'acquitte plus de ses obligations, l'huissier procède alors à la sommation vente et à l'opposition des procès verbaux placards.

L'acceptation d'un paiement échelonné semble affaire d'espèce. Elle se réalise au cas par cas, compte tenu d'éléments tels que la bonne foi du débiteur, les garanties qu'il offre, l'échéancier des paiements proposé, le montant de la dette.... Comme il nous a été donné de le constater, il est bien évident que cette appréciation est grandement facilitée par le moindre anonymat de l'habitat rural, l'huissier connaissant mieux l'état de solvabilité du débiteur et étant de ce fait mieux à-même d'évaluer le sérieux des propositions qui lui sont faites. En principe, c'est l'huissier qui accepte ou non l'offre de règlement échelonné ou différé sans en référer de manière systématique au créancier, toutefois lorsque les sommes en jeu sont importantes ou que la situation du salarié est critique, l'huissier en réfère à son mandant.

Le rôle de l'huissier consiste donc essentiellement à faire exécuter la décision, et il peut être tenu pour cela de faire diligence pour retrouver le débiteur, or on constate parfois qu'il est freiné dans cette recherche par la délimitation très stricte de leur compétence territoriale (ressort du tribunal d'instance) qui les oblige à se dessaisir du dossier au profit d'un autre huissier territorialement compétent qui pourra instrumenter. Ceci occasionne des pertes en temps et en efficacité considérables, d'autant que la saisine d'un autre huissier se fait rarement directement et repasse par l'intermédiaire du créancier ou de son représentant.

L'huissier a enfin pour mission d'encaisser les sommes pour le compte de son client et de les lui transmettre dans un délai impératif fixé par décret : "Toute somme remise en paiement entre les mains d'un huissier de justice par un débiteur pour le compte d'un créancier doit être adressée par l'huissier de justice au dit créancier dans le délai maximum de deux mois".

Malgré l'importance du rôle des huissiers en la matière, nous noterons que d'une part, l'exécution forcée des décisions prud'homales ne constitue

pas l'essentiel de l'activité des études d'huissiers et que d'autre part, compte tenu de la configuration du contentieux social, il y a très peu d'exécutions d'employeurs créanciers contre des salariés débiteurs.

En guise de conclusion, nous ne traiterons pas à proprement parler du rôle du justiciable, car s'il possède l'initiative du procès et de l'exécution, le développement de la représentation lui en retire souvent la maîtrise ou la connaissance. Il n'empêche que la perception des justiciables constitue un élément intéressant d'évaluation du fonctionnement et de l'efficacité de l'institution judiciaire.

Aussi de la confrontation entre interviews des justiciables-créanciers et des réponses au questionnaire se dégagent plusieurs types de réflexion.

- Le plus souvent, les appréciations d'ensemble formulées par les salariés portent sur le fond du contentieux. Ceux-ci expliquent en général les circonstances qui ont conduit à leur licenciement avec précisions et détails, et leurs difficultés pour certains à retrouver un emploi. Sur le chapitre de la procédure leurs connaissances sont souvent sommaires voire inexistantes, sauf dans le cas d'une défense individuelle.

- Les salariés-créanciers expriment ensuite leur satisfaction ou leur déception au regard de la décision rendue et de la condamnation prononcée (1). Parfois, il y a même une confusion entre le tribunal lui-même et l'exécution de sa décision ; ainsi ce salarié qui ayant bénéficié d'une exécution totale et rapide adressait ses remerciements au conseil lui-même. L'essentiel des critiques, compte tenu de notre population d'enquête, échoit à la Cour d'appel lorsqu'elle a réformé le jugement du conseil de prud'hommes. Dans ce cas également, le salarié ne comprend pas pourquoi la décision n'a pas été exécutée, alors que le jugement en première instance lui était favorable.

(1) ... "Pas assez payé pour une perte d'emploi, il m'a fallu deux ans pour retrouver un emploi stable".

- Le phénomène dominant relève sans conteste de l'appréciation des délais de l'exécution. Beaucoup de salariés font valoir que "l'exécution a pris trop de temps". En fait, à y regarder de plus près, on s'aperçoit que ce sentiment résulte en partie d'un amalgame entre les délais propres à l'exécution et les délais inhérents à l'obtention d'une décision judiciaire exécutoire. Quelquefois, la durée de la procédure est appréciée au regard de la date du licenciement. Les plaintes des justiciables à l'encontre de la lenteur de la procédure envisagée dans sa globalité sont parfois couplées avec l'impression qu'il s'agissait pourtant d'une "petite affaire", ou encore que l'affaire a été trop longue pour le préjudice subi, ou de "peu de rapport" (indemnités dérisoires).

A l'inverse, certains justiciables vantent les mérites de la transaction qui a permis d'aboutir à une exécution rapide.

- D'autres justiciables relèvent le coût de l'exécution qu'il s'agisse des frais d'avocats ou d'huissiers. Celui-ci étant d'autant plus ressenti que les sommes en jeu étaient peu importantes ou que l'exécution s'est révélée impossible.

- Le degré de satisfaction du salarié - demandeur - créancier est largement influencé par la référence systématiquement faite à la demande initiale. Ainsi, le salarié qui avançait une exécution partielle alors qu'elle était en fait totale mais que le juge n'avait fait droit qu'en partie à ses prétentions.

Il existe vraisemblablement un décalage entre la perception du justiciable et la réalité juridique de l'exécution. C'est la mesure de celle-ci que nous voudrions saisir maintenant à travers un bilan de l'exécution des décisions prud'homales qui tentera de raisonner par masse plutôt qu'en fonction de cas cliniques.

TROISIEME PARTIE

DIAGNOSTIC SUR L'EXECUTION DES
DECISIONS PRUD'HOMALES EN MATIERE
DE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE
ET SERIEUSE

CHAPITRE I

====

BILAN QUANTITATIF ET QUALITATIF

L'objectif du présent chapitre est de présenter les résultats de l'enquête statistique, et de fournir une approche qualitative et quantitative de l'exécution. Pour ce faire, nous évaluerons les proportions et délais de l'exécution, selon la nature de la décision en cause.

I - ELEMENTS SUR L'EXECUTION DES ORDONNANCES DE REFERE

Nous avons déjà signalé la place mineure en raison de leur spécificité de ce type de décisions dans le présent rapport. On notera simplement que sur les 20 ordonnances concernant les parties en conflit et correspondant à des affaires situées dans l'échantillon.

On dénombre : 5 exécutions totales
2 exécutions partielles
et 10 inexécutions.

La proportion d'inexécutions semble substantielle dans la mesure où elle est de surcroît corroborée par le fait que les exécutions semblent avoir été difficiles : 4 exécutions volontaires
et 4 exécutions forcées.

Bien plus, la correspondance entre le degré qualitatif et quantitatif fait apparaître :

- exécution totale et volontaire : 4 cas
- exécution totale et forcée : 1 cas
- exécution partielle et forcée : 1 cas
- exécution partielle sans que le degré qualitatif puisse être apprécié : 1 cas

- inexécution malgré la mise en oeuvre de voies d'exécution forcée : 2 cas
- inexécution sans information sur la mise en oeuvre de procédure d'exécution forcée : 8 cas.

Pour trois ordonnances, la connaissance de leur exécution fait défaut.

Lorsque l'exécution a lieu, son temps de réalisation paraît relativement bref, entre 30 jours et 109 jours après le prononcé de l'ordonnance de référé.

II - ELEMENTS SUR L'EXECUTION DES ORDONNANCES DU BUREAU DE CONCILIATION (R 516-18 C.T.)

A partir des 32 ordonnances correspondant à des affaires contenues dans le fichier, on recense : 8 exécutions totales et 16 inexécutions, 6 exécutions volontaires et 7 forcées.

Concernant les ordonnances inexécutées, pour 11 d'entre elles on sait qu'il y a eu inexécution, du moins de la décision provisoire du bureau de conciliation, sans que l'on ait pu déterminer si elle a, ou non, donné lieu à tentative d'exécution forcée. Par contre, quant aux 5 autres ordonnances, on sait qu'il y a eu utilisation d'une procédure d'exécution forcée mais que celle-ci s'est soldée par un échec, et que la décision est restée inexécutée.

Il convient à ce propos de noter une corrélation statistiquement importante dans le fait que dans 8 cas sur 16 —soit 50 % des hypothèses— l'inexécution de l'ordonnance du bureau de conciliation trouve une résonance en aval dans l'inexécution du jugement définitif ou de l'arrêt.

Toutefois, malgré ce taux conséquent d'ineffectivité on relève 6 cas pour lesquels l'exécution a été totale et volontaire, alors que dans 2 cas l'exécution totale n'a pu être obtenue que par l'emploi de la contrainte.

Après un examen sommaire de ces résultats qui invite à la prudence, il semblerait que l'on puisse pressentir un problème réel au niveau de l'exécution ; tant des ordonnances de référé que de conciliation. En effet, même si celles-ci bénéficient de l'exécution provisoire de droit, ce qui devrait être de nature (en théorie du moins) à faciliter leur exécution rapide, elles souffrent néanmoins d'une ineffectivité endémique dont l'origine paraît difficile à déterminer. On peut cependant faire valoir que l'absence d'autorité de la chose jugée et leur caractère éminemment provisoire constituent un handicap certain à leur réalisation, et que de surcroît elles visent une population d'employeurs soit économiquement "fragiles" soit particulièrement récalcitrants ou de mauvaise foi.

III - L'EXECUTION PROVISOIRE DU JUGEMENT (1)

Sur la base des 345 dossiers restant, on dénombre 141 jugements pour lesquels la question de l'exécution provisoire se pose et 204 pour lesquels elle ne se pose pas.

Sur les 141 jugements concernés par l'exécution provisoire de droit ou facultative, totale ou partielle, on constate qu'elle a été demandée dans 64 cas (2) soit environ 45 % des hypothèses. Si l'on approfondit l'appréciation portée sur les modalités de cette exécution à travers son degré "qualitatif" on totalise :

- 42 exécutions volontaires (75 % des informations connues). Leur dénominateur commun est d'avoir été réalisé après la notification de la décision, ce qui tendrait à démontrer, qu'au moins dans ce type de contentieux

(1) Cf. annexe IV : tableau sur le résultat de l'exécution provisoire du jugement par sections des conseils de prud'hommes.

(2) Dans 4 cas le problème de l'exécution existe mais l'information sur l'exécution est totalement inconnue ; Dans 1 cas elle a été demandée et exécutée alors que le problème en théorie ne se posait pas.

et à ce stade du procès, que les parties attendent avant d'exécuter d'avoir pris connaissance de la notification du jugement et de sa motivation, en se réservant la possibilité de former un recours contre celui-ci. Toutefois, dans 8 cas il y a eu exécution après commandement de payer. Il s'agit la plupart du temps d'hypothèses dans lesquelles, le gagnant s'est trouvé dans l'obligation de faire signifier la décision et a délivré simultanément un commandement.

- Dans 14 cas (25 % des informations connues) le créancier a été contraint de recourir à des procédures d'exécution forcée pour parvenir à l'exécution. Ceci étant, cela ne signifie pas que la procédure de saisie se soit poursuivie jusqu'à son terme. Ce qui confirme bien l'observation selon laquelle les voies d'exécution sont davantage des moyens de contrainte que des moyens d'exécution stricto sensu. Comme nous l'avons en effet souligné, il y a du moins en ce qui concerne les obligations de somme d'argent, paiement avant la phase d'exécution proprement dite (3 cas sur 4).

On observe en outre au stade de l'exécution provisoire, l'absence de référé sur exécution devant les tribunaux de droit commun. Il semble en effet, sauf rares hypothèses, que la voie de contestation traditionnelle se situe en cas d'appel devant le Premier Président de la Cour d'appel saisi en référé d'une demande en suspension de l'exécution provisoire.

S'intéressant ensuite à l'aspect quantitatif de l'exécution et à ses délais, on notera que sur la base de 62 dossiers : 48 jugements ont donné lieu à une exécution totale. Pour fournir davantage de précisions, il faut remarquer que ces exécutions totales correspondent dans 37 cas à des exécutions volontaires et dans 8 cas à des exécutions forcées (1).

Quant aux délais de l'exécution totale, à partir des 38 délais connus et en prenant pour référence la date du prononcé du jugement, on aboutit à la répartition suivante :

(1) Pour 2 cas, l'information n'est pas connue, mais l'exécution est totale ; dans 1 cas l'exécution totale a été en partie volontaire et en partie forcée.

Délais d'exécution	Nombre d'affaires
1 mois	8
2 mois	9
3 mois	8
4 mois	5
6 mois	3
7 mois	1
12 mois	2
15 mois	1
18 mois	1

Pour rendre compte de la réalité, il faut opérer un tassement de ces délais ou une réduction dans la mesure où l'exécution du jugement assorti de l'exécution provisoire n'aura lieu qu'à l'issue de la demande de la partie qui a gagné en première instance, et qu'en pratique cette demande n'est formulée qu'une fois la décision notifiée. Il faut donc intégrer dans le calcul les délais de notification quoique ceux-ci soient le plus souvent brefs comme nous l'avons vu (1). En outre, on constate chez les propres mandataires professionnels la tendance à ne demander le bénéfice de l'exécution provisoire, surtout si elle est de droit, qu'après avoir laissé s'écouler le délai pour former appel ou opposition, ce qui constitue un facteur contribuant à l'allongement des délais. Il convient en outre pour prendre la mesure des délais de spécifier que nous avons établi les dates d'exécution à compter de l'exécution totale et complète, ce qui suppose qu'en cas de paiement par acomptes, la date prise en considération a été celle du dernier versement effectué par l'employeur-débiteur.

Après croisement des données sur l'exécution volontaire, forcée et délais de l'exécution totale, on détermine, ce qui n'est guère surprenant, que les hypothèses d'exécution "rapide", c'est-à-dire entre 1 et 3 mois, corres-

(1) Cf. étude des délais p. 51 et suiv.

pondent toutes à des types d'exécution volontaire ; que dès lors le recours à des procédures d'exécution forcée induit des délais plus longs qui oscillent entre 4 et 18 mois. Cependant, on rencontre des cas d'exécution volontaire qui ont entraîné des délais plus longs que de coutume : 2 affaires à 12 mois et 1 à 15 mois.

- Seulement 5 jugements ont donné lieu à une exécution partielle. Dans 4 cas l'exécution partielle était volontaire et dans 1 cas elle était forcée. On remarquera que l'exécution partielle vise plus particulièrement les obligations de paiement de somme d'argent, et que le pourcentage d'impayés connu varie entre 28 et 40 % du montant principal de la créance.

Sur trois délais d'exécution connus, qui coïncident avec des exécutions volontaires, on compte 2 exécutions dans le délai d'un mois et une dans les 12 mois.

La pratique du paiement échelonné même sur l'exécution provisoire paraît assez répandue : on la retrouve dans 7 cas lorsque l'exécution a été totale ou partielle.

- Concernant l'inexécution totale du jugement sur exécution provisoire, si l'on prend comme point de départ de l'analyse, le fait que le problème de l'exécution provisoire existait potentiellement, on constate que dans 9 cas il y a eu inexécution totale. Dans l'absolu, il s'agit d'un nombre non négligeable (15 % des cas) mais qui doit être expliqué au regard d'autres données. En effet, on connaît dans le processus de l'exécution et dans sa dynamique le rôle prépondérant de la partie qui poursuit l'exécution. Or, on observe curieusement que ces hypothèses d'inexécution correspondent dans leur majorité (5 cas sur 9) à des cas de figure dans lesquels le créancier, ou plus précisément son mandataire, a certes demandé l'exécution provisoire mais, devant le refus exprès ou tacite d'exécution volontaire ou spontanée du débiteur, n'a pas mis en oeuvre de procédure d'exécution forcée. Cette attitude peut se concevoir si l'on suppose que, devant le refus opposé, il a préféré attendre la décision définitive avant de s'engager dans un processus compliqué, long ou coûteux en courant le risque d'une réformation qui viendrait anéantir toute cette démarche... D'autant que, dans cette hypothèse, il y a fort à penser que celui qui aurait subi une exécution forcée n'hésiterait pas à user des mêmes armes en cas de renversement de situation

à son profit. Pour expliquer l'abandon de la demande immédiate d'exécution ; on peut aussi faire valoir la menace par le débiteur de contre-attaquer par une demande en suspension de l'exécution provisoire devant le Premier Président de la Cour d'appel.

On constate cependant que dans 3 cas (1), il y a bien eu utilisation de procédure d'exécution forcée mais qui n'a pu déboucher sur une exécution effective.

IV - EXECUTION DU JUGEMENT PRUD'HOMAL OU DE L'ARRET

Au regard de notre échantillon, cette rubrique de l'exécution porte sur 143 jugements ayant acquis force de chose jugée et 202 arrêts de la Cour d'appel. Dans la plupart des cas (1), l'exécution de la décision a fait l'objet d'une demande amiable, qui se présente sous la forme d'une liquidation des sommes dues ou rappel des pièces à remettre, à la partie adverse avec demande de règlement sous huitaine ou quinzaine.

1- Exécution volontaire ou forcée ?

Sur les 345 décisions étudiées, on recense 182 exécutions volontaires. Ces exécutions volontaires (52,75 %) ont trait dans 91 cas à l'exécution de jugements et dans 91 autres à l'exécution d'arrêts. Là encore, on réalise que l'exécution, sauf hypothèse rarissime (1 cas), n'a lieu qu'après notification de la décision quelle qu'elle soit. Cependant, dans 18 affaires l'exécution "volontaire" a eu lieu après commandement de payer mais avant toute mesure d'exécution forcée, de réalisation sur les biens.

(1) Dans 1 cas d'information sur les circonstances de l'inexécution est inconnue.

(2) Pour 16 dossiers, la spécification de la nature de l'exécution est non précisée : 3 pour les jugements et 13 pour les arrêts.

A ce propos, on relève parmi les informations connues (1) sur ce point 63 procédures d'exécution forcée. Ces exécutions forcées portent dans 38 cas sur des jugements et dans 24 cas sur des arrêts. Dans 1 cas l'exécution a été en partie volontaire et en partie forcée.

Pour mieux cerner le contenu de l'exécution forcée et ses modalités, nous avons recherché quels étaient les types de saisies les plus couramment pratiqués en matière prud'homale, il semble que là, comme dans d'autres domaines où l'entreprise est débitrice, ce soit la saisie arrêt sur compte bancaire et la saisie exécution de droit commun qui se partagent le premier rôle. Le détail connaissable fait apparaître :

- saisie-arrêt sur salaires (2 cas)
- saisie-arrêt sur compte bancaire (6 cas)
- autres saisies-arêts (1 cas)
- saisie exécution de droit commun (4 cas)
- saisie immobilière (1 cas).

Nous constaterons pour conclure que les saisies jouent un rôle important en tant qu'instrument de contrainte directe, mais que leur mise en oeuvre se solde rarement par un achèvement complet de tout le processus. On décompte en effet 21 exécutions avant réalisation de l'objet de la saisie, et seulement 5 cas ayant conduit la procédure jusqu'à son terme (dans 1 cas : mainlevée autre que la saisie).

2- Exécution totale, partielle ou inexécution ?

Sur un chiffre de référence de 337 on obtient 194 exécutions totales dont 98 ont trait au jugement prud'homal et 96 à des arrêts de la Cour d'appel.

En combinant ces résultats avec les données précédemment étudiées on aboutit au résultat suivant qui fait entrer en ligne de compte le degré qualitatif de l'exécution. Comme nous allons le constater, en faisant abstraction des non informations sur le caractère volontaire ou forcé de l'exécution, on observe peu de différences notables entre la nature de la décision exé-

(1) 19 inconnues : 5 pour les jugements et 14 pour les arrêts.

cutée totalement : jugement ou arrêt. La proportion d'exécution volontaire et d'exécution forcée est sensiblement identique, et ne paraît pas avoir de lien avec la décision à exécuter ni la juridiction statuant en la matière (1).

Pour les jugements : - 83 jugements exécutés totalement et volontairement
- 14 jugements exécutés totalement et de manière forcée
- 1 jugement exécuté totalement sans que l'on sache si l'exécution a été volontaire ou forcée.

Pour les arrêts : - 76 arrêts exécutés totalement et volontairement
- 11 arrêts exécutés totalement et de manière forcée
- 9 arrêts exécutés totalement sans que l'on sache si l'exécution a été volontaire ou forcée.

Le pourcentage d'exécution volontaire totale est important de l'ordre de 85 à 87 % des exécutions totales, par contre les délais des exécutions totales, semblent beaucoup moins satisfaisants. En effet, en ce qui concerne les délais de l'exécution totale sur les 165 délais connus, on observe que ceux-ci varient de manière très extensive entre 1 mois et 36 mois.

Comme l'atteste le tableau ci-après :

1°- L'exécution dans les 3 mois du prononcé de la décision correspond à la norme : 117 décisions sur 165 soit 70,9 % des cas.

2°- Le caractère de l'exécution (volontaire ou forcé) a une conséquence non négligeable sur l'allongement des délais. Au-delà de 6 mois s'opère un renversement de tendance assez net, même si le délai de l'exécution forcée intègre le plus souvent le délai d'attente d'une exécution volontaire.

3°- Il ne faut pas négliger en outre l'influence sur les délais de règlement d'une procédure collective : la majorité des exécutions dans cette hypothèse se réglant au-delà d'un délai de 6 mois.

(1) Cf. détail selon la juridiction en annexe V.

Tableau n° 26 : Délais de l'exécution totale (1)

Nombre d'affaires exécution totale	Exécution totale volontaire	Exécution totale forcée	TOTAL
Délai (mois)			
1	36	0	36
2	60	3	63
3	18	0	18
4	8	1	9
5	2	1	3
6	8	2	10
7	1	0	1
8	3	3	6
9	1	0	1
10	1	2	3
11	0	1	1
12	2	3	5
14	0	1	1
17	2	1	3
20	0	1	1
21	0	1	1
23	0	1	1
24	1	0	1
36	0	1	1

Le nombre quant à lui d'exécutions partielles est de 36: 13 s'agissant des jugements et 23 s'agissant des arrêts.

Pour plus de précisions, on peut observer que l'exécution des jugements dans 6 cas a été volontaire et dans 7 cas a été forcée, et que l'exécution des arrêts a été volontaire et partielle dans 14 cas, dans 8 cas partielle

(1) Le calcul des délais a été opéré de la même manière que pour l'exécution provisoire.

et forcée, et dans 1 cas partie volontaire et partie forcée (1).

Ces exécutions partielles masquent des réalités extrêmement diverses :

- le plus souvent l'inexécution porte sur une partie de la créance de somme d'argent, parfois sur les pièces et quelquefois sur les deux ;
le pourcentage d'impayé par rapport à la dette varie entre 0,5 et 96 % ;

- Les délais d'exécution de la portion du jugement ou de l'arrêt exécuté sont là encore particulièrement différents : leur amplitude varie entre un minimum qui se situe à 2 mois et un maximum qui est de 43 Mois.

Les délais de l'exécution partielle les plus longs ont trait, comme en matière d'exécution totale, aux affaires qui ont donné lieu à une exécution forcée (les 5 exécutions au-delà de 12 mois sont des exécutions forcées). On peut également noter une tendance à l'allongement des délais de l'exécution volontaire avec un déplacement de la moyenne qui ne se situe plus autour d'un délai de 3 mois mais dans un délai de 6/7 mois ;

- Les raisons connues de l'inexécution partielle font apparaître que dans la plupart des cas, il s'agit d'exécutions actuellement en cours dans lesquelles le débiteur s'acquitte encore par règlement du paiement de sa dette. On trouve également des inexécutions partielles dues au non paiement par l'A.G.S. des dommages et intérêts considérés comme chirographaires dans le cadre de procédure collective.

Pour conclure sur ce point, nous soulignerons que l'une des modalités de l'exécution totale ou partielle consiste dans le règlement de la dette sous forme d'acomptes. Dans 40 dossiers soit (17 %) le versement des sommes a eu lieu par paiements successifs avec un nombre de règlements qui varie, suivant le montant de la dette et les capacités du débiteur, entre 2 et 10 règlements, échelonnés entre 1 mois et 28 mois. Il est cependant rare de rencontrer l'hypothèse d'un paiement par acomptes à la fois sur exécution provisoire du jugement et sur titre définitif (2 cas seulement situés dans l'échantillon).

(1) Cf détail selon la juridiction en annexe V.

Reste maintenant à examiner le problème de l'inexécution totale, celui qui est ressenti de la manière la plus vive par les justiciables. En comptabilisant les inexécutions de toute nature quelle que soit la décision en cause, jugement ou arrêt, on obtient 107 décisions inexécutées. Ces inexécutions concernent pour 27 d'entre elles des jugements prud'homaux et pour 80 autres des arrêts de la Cour d'appel (1).

Il est par la suite intéressant de mettre en relation l'inexécution et l'usage des voies d'exécution forcée pour constater alors que :

- dans les 27 cas d'inexécutions du jugement on relève :
 - . 16 cas d'inexécutions après tentative d'exécution forcée ;
 - . 9 cas d'inexécutions sans utilisation des voies d'exécution forcée ;
 - . 2 cas d'inexécutions sans information sur la procédure d'exécution forcée.
- dans les 80 cas d'inexécutions de l'arrêt
 - . 5 cas d'inexécutions après échec de l'exécution forcée,
 - . 71 cas d'inexécutions sans procédure d'exécution forcée (2) ;
 - . 4 cas d'inexécutions sans information sur l'utilisation de voies d'exécution.

Les résultats démontrent à l'évidence que la procédure d'exécution forcée n'est pas d'un résultat garanti, que dans certaines hypothèses elle n'est pas mise en oeuvre pour éviter des frais alors que l'inexécution est fatale.

En renvoyant à des développements ultérieurs, le problème de l'exécution des pièces (3), on observera simplement que si l'on considère les sommes dues en capital l'impayé varie entre 1.000 et 59.250 Francs.

L'étude des raisons à l'inexécution paraît beaucoup plus malaisée car elle suppose une connaissance des difficultés de chaque affaire qui s'avèrent impossibles à sonder.

(1) Ce chiffre qui paraît considérable doit être contrebalancé par l'hypothèse qui apparaîtra par la suite selon laquelle les cas de réformation par la Cour d'appel sont considérés comme des inexécutions de l'arrêt.

(2) Même remarque que ci-dessus.

(3) Cf. infra p. 147.

Toutefois, on peut d'abord remarquer que figurent dans l'inexécution totale des arrêts :

- 57 affaires pour lesquelles il y a eu réformation totale ou partielle par la Cour d'appel, ce qui réduit d'autant les statistiques sur l'inexécution totale puisque de 31,75 % d'inexécution le taux réel tombe à 14,83 %.

- A cela, il faut ajouter 10 affaires (classées en inexécution totale de l'arrêt) pour lesquelles le litige est encore pendant devant la juridiction de deuxième degré, le plus souvent en raison d'une expertise, parfois en raison de l'ancienne règle de suspension provisoire des poursuites. Pour ces affaires il devient problématique de préjuger de leur devenir quant à l'exécution finale.

- On trouve ensuite 21 exécutions encore en cours. Celles-ci intéressent des affaires pour lesquelles l'aspect proprement juridictionnel du litige est tranché, et qui en sont à la phase d'exécution. Dans 9 cas ces exécutions poursuivies en sont au stade de l'exécution partielle c'est-à-dire que le débiteur volontairement ou sur procédure d'exécution forcée s'acquitte ou s'est acquitté d'une partie de ses obligations.

Dans 12 cas cette exécution en cours n'a donné lieu à aucun résultat dans le présent, soit parce que le titre exécutoire est récent soit la plupart du temps en raison des difficultés que rencontre l'huissier pour ramener la décision à exécution.

- En poursuivant dans la recherche des motifs, on rencontre 13 décisions inexécutées totalement pour lesquelles on peut clairement affirmer que le débiteur est insolvable, après ou non tentative d'exécution forcée, ou même a complètement disparu (établissement à l'étranger par exemple).

- On compte ensuite 7 cas d'inexécutions, en majorité partielle (6 cas sur 7) dans lesquelles suite à la faillite du débiteur principal, l'A.G.S. a refusé sa garantie pour le paiement des dommages et intérêts.

- On trouve ensuite des motifs à l'inexécution beaucoup plus épars : tels que rejet de la créance par le syndic (1 cas d'inexécution totale), décès du débiteur (1 cas d'inexécution totale)...

Cet examen des motifs connus de l'inexécution le plus souvent totale, parfois partielle, nous conduit à émettre un jugement très nuancé quant à l'appréciation du degré de l'inexécution qui nécessite d'être relativisé au regard des données brutes de départ. L'observation des raisons à l'inexécution nous fait percevoir que le contenu de l'inexécution fait appel à des éléments tout à fait extensifs. Il y a, selon nous, une différence considérable à introduire entre deux catégories d'inexécutions en raison des motifs qui les sous-tendent.

D'un côté, on trouve "de fausses inexécutions" en ce sens qu'elles sont considérées comme telles par les justiciables notamment, mais qui se justifient parfaitement au regard du droit ou des faits : il en est ainsi spécialement des réformations par la Cour d'appel qui fournissent une véritable cause à ne pas exécuter un débiteur. Il en est de même, dans une certaine mesure, des affaires non définitivement jugées ou même des exécutions en cours qui ne peuvent pas être assimilées dans leur intégralité à des inexécutions.

D'un autre côté, il y a la part incompressible de l'inexécution, c'est le cas essentiellement de l'insolvabilité du débiteur ou du non paiement des dommages et intérêts par le système d'assurance des salaires. Si l'on veut donc être plus juste, il faudrait ramener la proportion d'inexécutions effectives et totales à un pourcentage plus modeste, que celui précédemment avancé : vraisemblablement compris entre 5 et 10 %.

Afin de donner une vue d'ensemble des résultats statistiques et pour fournir une idée de la multiplicité des cas de figure que l'on peut rencontrer pour l'exécution des décisions prud'homales, nous exposerons quelques circuits ou chemins les plus courants (ordonnance de conciliation - jugement - arrêt).

70 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Pas d'exécution provisoire - Exécution du jugement définitif (demandée) - Exécution volontaire - Exécution totale.

28 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Pas d'exécution provisoire - Exécution de l'arrêt (non demandée) - Exécution ni volontaire ni forcée - Inexécution.

- 24 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Exécution provisoire possible mais non demandée - Exécution de l'arrêt demandée - Exécution volontaire - Exécution totale.
- 20 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Pas d'exécution provisoire - Exécution de l'arrêt demandée - Exécution volontaire - Exécution totale.
- 18 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Exécution provisoire du jugement possible - Exécution demandée - Exécution volontaire - Exécution totale - Exécution de l'arrêt - Exécution ni volontaire ni forcée - Inexécution.
- 14 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Exécution provisoire du jugement possible - Exécution demandée - Exécution volontaire - Exécution totale - Exécution de l'arrêt - Exécution demandée - Exécution volontaire - Exécution totale.
- 8 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Exécution provisoire possible - Exécution non demandée et aucune exécution - Exécution de l'arrêt - Exécution non demandée - Exécution ni volontaire, ni forcée - Inexécution.
- 6 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Pas d'exécution provisoire - Exécution du jugement - Exécution forcée - Inexécution totale.
- 6 dossiers : Pas d'ordonnance de conciliation - Pas d'exécution provisoire - Exécution du jugement - Exécution demandée - Exécution forcée - Exécution totale.

En deçà nous ne poursuivrons pas l'énumération, car on constate un éparpillement et une multiplicité dans les combinaisons et les circuits possibles.

V - EXECUTION ET TRANSACTION

Dans l'étude des statistiques sur l'exécution, il ne faut pas négliger de considérer l'influence de la transaction (1) sur l'exécution du jugement ou de l'arrêt en matière prud'homale. Sur le total des 345 affaires on en recense 20 dans lesquelles les parties ont transigé. On remarquera que ce sont aux sections encadrement et activités diverses que la pratique de la transaction est la plus développée.

Cette transaction sur le litige qui oppose les parties peut se réaliser à toute hauteur de l'instance, à toutes les phases du procès. Ainsi dans 17 cas, la transaction a été conclue pour mettre un terme au litige entre le jugement du conseil de prud'hommes et l'arrêt de la Cour d'appel. Dans 3 cas elle a eu lieu alors que l'affaire avait été définitivement jugée et qu'elle en était au stade de l'exécution. Au demeurant, la doctrine a depuis longtemps admis que l'on puisse transiger sur l'exécution d'un jugement définitif.

En procédure, les transactions alors que l'instance est déjà pendante au fond se traduisent soit par un désistement (2), soit par une radiation.

Les transactions, qui contiennent par définition des concessions réciproques, ne posent du moins au seuil avancé auquel elles se situent, aucun problème au niveau de leur exécution. C'est même la réalisation de celle-ci qui détermine leur validité. Le paiement s'effectue habituellement de manière concomitante à la signature de la transaction. Toutes les transactions ont été exécutées totalement.

(1) Cf. sur la transaction l'étude de E. SERVERIN, P. LASCOUMES et T. LAMBERT - "Transactions et pratiques transactionnelles dans les relations conflictuelles de droit privé et de droit public" - Economica 1987.

(2) Plus largement, sur les 16 affaires ayant donné lieu à un désistement d'appel, on dénombre 4 inexécutions du jugement prud'homal, ce qui constitue une proportion non négligeable.

VI - L'EXECUTION SUR LA DELIVRANCE DES PIECES

On constate en pratique que le problème des pièces n'est pas privilégié. En général, leur exécution pose moins de difficultés que le paiement des sommes car elles coûtent moins chers à l'entreprise.

Cependant, les pièces ne sont pas remises tant que du contenu de la pièce dépend l'objet du litige et que celui-ci n'a pas été définitivement tranché au fond. Alors la présence d'avocats de part et d'autre facilite la délivrance des documents.

On constate, outre la mauvaise volonté de l'employeur, des difficultés inextricables pour la remise des pièces lorsque l'entreprise n'est pas in bonis et qu'un syndic a été désigné auquel cas il devient parfois carrément impossible de les obtenir pour le salarié. L'affaire n° 189 de l'échantillon nous en fournit une illustration.

L'ordonnance de référé de Mars 1984 prend acte de l'engagement de l'employeur de délivrer l'attestation ASSEDIC. Devant la non-exécution l'ordonnance de conciliation de Mai 1984 condamne l'employeur à remettre l'attestation employeur sous astreinte de 100 F/jour de retard. En Septembre 1984 l'attestation n'avait toujours pas été délivrée. Le jugement du conseil de Novembre 1984 reprend et confirme les ordonnances de référé et de conciliation. Puis règlement judiciaire de l'entreprise et désignation d'un syndic, l'attestation n'a jamais été remise au salarié.

Cette espèce démontre que les carences en la matière existent, toutefois et fort heureusement certains organismes dont les ASSEDIC acceptent de prendre en compte les droits du salarié au vu de documents différents de ceux qui sont exigés normalement (tels que bulletins de salaire, plus décision prud'homale, plus lettre de l'avocat du salarié).

CHAPITRE II

====

L'ANALYSE DES CORRELATIONS

Le bilan que nous avons précédemment établi a permis de dresser un panorama global de l'exécution des décisions prud'homales, en fonction de son résultat et de ses modalités, qui nous a fait percevoir la multiplicité des différentes facettes de l'exécution. Il s'agira maintenant de tenter d'évaluer les facteurs qui déterminent ou qui influent sur tel ou tel type de résultats, en mesurant les correspondances possibles entre les phénomènes observés. Mais les corrélations envisagées entre les différentes variables seront étudiées en tant que mise à jour de tendances et non pas de causalités, compte tenu de l'inconnu existant.

I - EXECUTION ET EFFECTIF DE L'ENTREPRISE (1)

Relativement à l'exécution provisoire du jugement, on observe que la proportion d'exécution volontaire augmente avec l'effectif de l'entreprise, et que corrélativement l'exécution forcée tend pour sa part à décroître.

De même, si l'on raisonne en pourcentage, on s'aperçoit que l'exécution totale augmente avec l'accroissement de la taille de l'entreprise et diminue avec elle.

(1) Après restriction de l'échantillon, celui sur l'exécution est composé de :

- 55 entreprises dont la taille est inconnue,
- 134 dont l'effectif est < à 11 salariés,
- 95 dont l'effectif est \geq 11 et < à 50 salariés,
- 44 dont l'effectif est \geq 50 et < à 500 salariés,
- 17 dont l'effectif est \geq à 500 salariés.

Pour l'exécution du titre définitif -jugement ou arrêt- il n'existe pas de grandes variantes par rapport au schéma précédent, dans lequel l'exécution volontaire et totale s'accroît avec l'effectif de l'entreprise, l'exécution partielle baissant avec la diminution de l'effectif de l'entreprise, l'inexécution étant également assez étroitement liée à la taille de l'entreprise.

Mais curieusement on observe, à contre-courant, un taux assez important d'inexécution dans des entreprises de 500 salariés et plus. Afin d'interpréter ce phénomène surprenant, il importe de connaître, autant que faire se peut, les raisons à l'inexécution corrélées avec la taille de l'entreprise. On constate alors que les 6 cas d'inexécutions concernant ces grandes entreprises correspondent dans 4 cas à une réformation du jugement par la Cour d'appel, dans 1 cas à une affaire en cours et dans 1 cas à une exécution en cours. Au delà des chiffres, il faut donc en conclure que le taux d'inexécution "réel" dans les grandes entreprises est faible. Par contre, les hypothèses identifiées d'inexécution pour insolvabilité de l'employeur se rapportent exclusivement à des entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés.

Tableau n° 27 - Exécution du titre définitif et effectif de l'entreprise

Effectif de l'entreprise \ Exécution	Exécution totale	Exécution partielle	Inexécution	Exécution volontaire	Exécution forcée
< à 11 salariés	64 49,6 %	19 14,7 %	46 35,7 %	59 56,2 %	46 43,8 %
11 à 49 salariés	61 65,0 %	9 9,5 %	24 25,5 %	59 86,8 %	9 13,2 %
50 à 499 salariés	28 63,7 %	2 4,5 %	14 31,8 %	30 100 %	0 0 %
500 salariés et plus	10 58,8 %	1 5,9 %	6 35,3 %	8 80 %	2 20 %

II - EXECUTION ET SECTEUR D'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE

Le découpage des résultats par grands secteurs d'activité met en évidence le fait que les secteurs les plus touchés par l'inexécution totale sont le commerce (42,65 %), et le bâtiment (42,62 %) qui comporte également le plus grand pourcentage d'exécution forcée (51,28 %). Il convient en outre de noter que sur les 13 cas d'insolvabilité connus, 9 d'entre eux concernent le bâtiment. De même que le quart des exécutions en cours concernent le bâtiment et les travaux publics.

L'exécution totale connaît quant à elle son taux le plus élevé dans le secteur industriel (à l'exception du bâtiment), et dans celui des services divers dont on notera de surcroît qu'il constitue le secteur dans lequel l'exécution volontaire prédomine largement (67,61 % des cas).

En ce qui a trait au secteur de l'hôtellerie-restauration l'exécution totale est là aussi très développée (66,67 %) mais les moyens pour y parvenir nécessitent souvent la mise en oeuvre de voies d'exécution forcée.

Le secteur agricole subit un pourcentage élevé d'inexécution totale et surtout partielle (14,28 %) ainsi que d'exécution forcée.

Tableau n° 28 - Exécution et secteur d'activité de l'entreprise

Exécution Secteur d'activité	Exécution totale	Exécution partielle	Inexécution	Exécution volontaire	Exécution forcée
Agriculture	7 50,0 %	2 14,38 %	5 35,72 %	8 66,67 %	4 33,33 %
Industrie	30 66,67 %	6 13,33 %	9 20,0 %	31 91,18 %	3 8,82 %
Bâtiment	29 47,54 %	6 9,84 %	26 42,62 %	19 48,72 %	20 51,28 %
Commerce	32 47,06 %	7 10,29 %	29 42,65 %	34 80,95 %	8 19,05 %
Hôtellerie - Restauration	18 66,67 %	2 7,41 %	7 25,92 %	12 54,55 %	10 45,45 %
Transports	9 52,94	2 11,76 %	6 35,30 %	8 80,0 %	2 20,0 %
Services divers	48 67,61 %	6 8,45 %	17 23,94 %	47 79,66 %	12 20,34 %

III - EXECUTION ET ANCIENNETE DU SALARIE

En ce domaine, le croisement entre l'ancienneté du salarié (1) et les résultats obtenus quant à l'exécution (cf. tableau n° 29) n'autorise pas à tirer des conclusions déterminantes de l'influence, et encore moins de la causalité de l'un par rapport à l'autre. Tout au plus peut-on relever que la tendance à l'exécution volontaire semble plus faible pour les salariés ayant moins d'un an ou même deux ans d'ancienneté, que pour les autres tranches d'ancienneté où l'exécution forcée semble beaucoup plus exceptionnelle.

Concernant le degré quantitatif de l'exécution, l'éclatement des résultats ne suscite guère de commentaires, si ce n'est que le pourcentage le plus élevé d'exécution totale se rencontre pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans. Toutefois, il nous semble prudent de ne pas épiloguer sur ces résultats statistiques sauf à noter qu'il n'y a pas forcément correspondance entre l'ancienneté du salarié et l'exécution alors qu'a priori l'ancienneté a au moins une incidence sur le montant de la condamnation. De là, il faudrait alors peut-être émettre l'hypothèse, que nous avons souvent vérifiée en pratique, selon laquelle le montant de la condamnation prud'homale s'il a des influences sur la demande, sur la condamnation ou l'exercice effectif d'un appel en aurait beaucoup moins au stade de l'exécution.

(1) La répartition est là encore homogène par rapport à l'échantillon de départ :

46 non réponses,
106 salariés ayant moins d'un an d'ancienneté,
54 salariés ayant de 1 à 2 ans d'ancienneté,
51 salariés ayant de 2 à 3 ans d'ancienneté,
27 salariés ayant de 3 à 5 ans d'ancienneté,
41 salariés ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté,
11 salariés ayant de 10 à 15 ans d'ancienneté,
6 salariés ayant de 15 à 20 ans d'ancienneté,
3 salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

Tableau n° 29 - Exécution et ancienneté du salarié

Exécution Ancienneté du salarié	Exécution totale	Exécution partielle	Inexécution	Exécution volontaire	Exécution forcée
moins d'1 an	58,65 %	12,50 %	28,85 %	61,36 %	38,64 %
1 à 2 ans	55,56 %	11,11 %	33,33 %	71,80 %	28,20 %
2 à 3 ans	72,55 %	1,96 %	25,49 %	89,19 %	18,91 %
3 à 5 ans	62,97 %	11,11 %	25,92 %	85,0 %	15,0 %
5 à 10 ans	45,94 %	16,22 %	37,84 %	75,0 %	25,0 %
10 à 15 ans	50,0 %	10,0 %	40,0 %	100 %	0 %
15 à 20 ans	50,0 %	16,66 %	33,34 %	100 %	0 %
20 ans et plus	66,67 %	0 %	33,33 %	100 %	0 %

IV - EXECUTION ET NATIONALITE

En termes d'effectifs, la proportion de départ étant conservée, on peut relever que s'agissant de l'exécution volontaire - sur exécution provisoire ou sur exécution définitive - le pourcentage d'exécution de ce type est comparativement plus conséquent pour les salariés de nationalité française que pour ceux de nationalité étrangère. La proportion se trouve nettement renversée lorsque l'on passe à l'exécution forcée.

Le même type d'observation se retrouve au sujet de l'exécution totale qui bénéficie davantage aux salariés français qu'à ceux d'origine étrangère, ceux-ci étant les plus touchés par le défaut d'exécution aussi bien total que partiel.

Cette observation est révélatrice lorsque l'on constate parallèlement que sur les 13 cas identifiés d'insolvabilité ou fuite de l'employeur, 6 d'en-

tre eux intéressent des étrangers. Il semblerait qu'à tout le moins cette population de salariés étrangers soit exposée aux difficultés d'exécution de toutes natures et singulièrement au problème de l'insolvabilité de l'employeur, ceci étant sans doute à mettre en rapport avec le secteur d'activité et la taille des entreprises dans lesquelles ils sont principalement employés.

Tableau n° - Exécution et nationalité

Nationalité	Exécution			Exécution	
	totale	partielle	Inexécution	volontaire	forcée
Française	60,70 %	9,48 %	29,82 %	76,19 %	23,81 %
Etrangère	35,90 %	20,51 %	43,59 %	60,00 %	40,00 %

V - EXECUTION ET SEXE DU SALARIE

La mise en relation des paramètres tirés du sexe du salarié et de l'exécution fait apparaître qu'il n'existe pas de différences spectaculaires dans l'exécution déterminées par le sexe du salarié. Les pourcentages sont relativement proches et démontrent que le problème de l'exécution se pose dans des termes similaires pour les salariés des deux sexes.

On notera simplement, comme le signale le tableau ci-après, que les femmes sont moins concernées que les hommes par l'inexécution totale ou partielle et par l'exécution forcée. A titre de confirmation, on relève en outre qu'elles sont moins touchées par l'insolvabilité de l'employeur ou par des exécutions difficiles encore en cours.

Tableau n° 30 - Exécution et sexe du salarié

Exécution Sexe	Exécution totale	Exécution partielle	Inexécution	Exécution volontaire	Exécution forcée
Masculin	55,41 %	12,56 %	32,03 %	72,73 %	27,27 %
Féminin	62,27 %	6,60 %	31,13 %	77,5 %	22,5 %

Les conditions de l'exécution ainsi que son issue sont la résultante d'une multitude de facteurs dont il paraît complexe de distinguer lequel a été prépondérant.

Certains éléments sont extérieurs au problème de l'exécution et ne jouent qu'un rôle passif. Dans cette perspective, on peut faire abstraction du point de savoir si antérieurement au jugement sur le fond il y a eu un jugement avant dire droit ou un jugement de partage des voix. De même, les jugements qu'ils soient rendus en départition ou par les conseillers seuls s'exécutent dans des conditions semblables et connaissent le même type de difficultés.

D'autres composantes ont davantage d'impact. Ainsi, sans entrer dans le détail des chiffres, du côté du salarié créancier on observe que l'exécution volontaire est plus habituelle lorsque la poursuite de l'exécution est dirigée par un avocat, et dans une moindre mesure par un délégué d'une organisation syndicale. Mais, globalement les pourcentages d'inexécution ne varient guère suivant le point de savoir qui a en charge l'exécution. Toutefois on mesure en parallèle que la présence d'un avocat du côté de l'employeur débiteur est un facteur favorisant de l'exécution volontaire et totale, et qu'ainsi le taux d'inexécution totale—dont les cas d'insolvabilité ou disparition de l'employeur— est doublé lorsque l'employeur se défend seul ou était non comparant en justice. Par voie de conséquence, l'exécution totale-volontaire est plus répandue lorsque la procédure en amont de l'exécution a été contradictoire. Les jugements rendus par défaut et réputés contradictoires étant beaucoup plus sujets à l'inexécution totale ou partielle que les autres.

Nous avons ensuite souligné que l'exécution semble plus affaire de caractéristiques de l'entreprise débitrice que celle du salarié créancier. Les populations à "hauts risques" sont principalement victimes d'un phénomène indirect qui tient aux données de l'entreprise. Singulièrement, le débiteur et sa solvabilité sont les éléments dominant la problématique de l'exécution. Quel que soit le raffinement des règles juridiques, la diligence des conseils, la compétence des exécutants, il existe peu de remèdes qui puissent pallier à l'insolvabilité du débiteur ou à sa fuite. Nous en avons eu la révélation en découvrant, grâce au concours des huissiers, que les débiteurs "peu fiables" ne le sont pas seulement au regard du salarié qui fait souvent figure de créancier modeste au regard de la masse des créanciers existants qui tentent de recouvrer le montant de leur créance ou d'obtenir l'exécution.

CHAPITRE III

====

QUELQUES MODELES D'EXECUTION

Il ne s'agit pas de dresser une typologie de l'exécution à proprement parler, car l'exécution n'obéissant pas toujours à des mécanismes rationnels et linéaires, on ne peut véritablement en appréhender tous les types. Dès lors ces développements seront consacrés à l'exposé de certaines formes d'exécution que l'on peut rencontrer en pratique, quoique l'exécution puisse varier à l'infini et qu'aucune exécution ne ressemble tout à fait à une autre.

Le premier exemple d'affaire illustre un type d'exécution courant, relativement rapide et sans recours à un huissier, mais il démontre que l'exécution dite volontaire nécessite souvent une démarche précise ainsi qu'une correspondance abondante pour parvenir à un complet règlement.

Affaire n° 279 : Section commerce-Toulouse -

Chauffeur - Entreprise de transport (50 à 499 salariés) - Représentation par avocats.

Saisine du conseil en Septembre 1981 - Non conciliation renvoi au bureau de jugement - Plaidée au premier appel à l'audience.

Jugement de Mars 1982 (Premier ressort - contradictoire) condamnant l'employeur à payer :

29.100 F : dommages et intérêts

9.700 F : indemnité de préavis

8.500 F : indemnité de licenciement

1.000 F : article 700

- + remboursement aux organismes sociaux des allocations chômage, intérêts légaux
- + exécution provisoire à hauteur de 3 mois de salaires.

Appel du jugement par l'employeur.

Première phase : Exécution du jugement sur exécution provisoire

- 5 Avril 1982 : Après la notification du jugement, l'avocat de l'employeur écrit à son confrère, en lui disant qu'il envisage de payer, sous réserve de son appel, les 3 mois de salaires au titre de l'exécution provisoire.
- Après une lettre de rappel de l'avocat du salarié, l'avocat de l'employeur effectue un paiement partiel le 12 Mai 1982. Le chèque est déposé à la Carpa le 21 Mai en même temps que l'avocat du salarié demande le paiement du solde. Celui-ci étant effectué le 22 Juin 1982.

Deuxième phase : Exécution de l'arrêt

Puis l'arrêt de la Cour d'appel en Mars 1984 réforme partiellement ; dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse mais non sur une faute grave, ordonne en conséquence le paiement du préavis (9.700 F) de l'indemnité de licenciement (8.250 F) et 2.000 F au titre de l'article 700.

Un mois après le prononcé de l'arrêt, l'avocat du salarié adresse sa liquidation à l'adversaire sous déduction des sommes versées au titre de l'exécution provisoire.

10 jours après l'avocat de l'employeur adresse un chèque qui est déposé quatre jours plus tard à la Carpa, le reversement au salarié s'effectuant 15 jours après.

Entre temps l'avocat du salarié avait réclamé à son confrère le paiement d'un solde modique de 200 F et les intérêts sur les acomptes réglés. Un mois plus tard, l'avocat soldait le dossier.

Le second exemple concerne un genre d'exécution assez fréquent dans lequel l'exécution est réalisée par la menace d'exécution forcée. En outre, cette affaire illustre le fait que la délivrance de la grosse ne rime pas toujours avec l'exécution forcée.

Affaire n° 366 : Conseil de prud'hommes Toulouse - section activités diverses

Salariée technico-commerciale - Société de conseil et assistance (11 à 49 salariés). Représentation par avocats.

Saisine du conseil en Juillet 1981. Jugement de Juin 1982 (premier ressort, contradictoire) allouant à la salariée 22.000 F de dommages et intérêts à titre de réparation du préjudice subi pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'arrêt de la Cour d'appel d'Octobre 1984 confirmera le jugement mais ramène les dommages et intérêts à la somme de 5.000 F + 3.000 F (article 700).

Comme l'employeur n'exécutait pas spontanément, l'avocat du salarié lève la grosse pour une tentative d'exécution forcée qui n'aura pas lieu compte tenu du paiement intégral le 4 Février 1985.

Dans l'espèce suivante, devant la menace d'exécution forcée, le débiteur a réagi en proposant un échéancier de paiement.

Affaire n° 111 : Conseil de prud'hommes - Toulouse - section industrie

Salarié français - Entreprise de papier carton (moins de 11 salariés) - Représentation par avocats.

Saisine du conseil en Mars 1982 - Ordonnance de conciliation (congés payés et remise de pièces).

Jugement de défaut et en dernier ressort d'Août 1982 condamnant l'employeur à payer 150 F de congés payés, 3.146 F de dommages et intérêts, 3.146 F de salaires, remise des pièces et frais d'exécution.

Sur opposition au jugement, le conseil de prud'hommes confirme la décision. 11 jours après le prononcé du jugement : lettre de l'avocat du salarié à son confrère lui adressant sa liquidation et menace à défaut de régularisation de saisir un huissier. L'avocat de l'employeur remet les pièces sous quinzaine en demandant de différer l'exécution de 10 jours. Ce délai écoulé et sans réponse de son confrère l'avocat du salarié saisit un huissier, joint la grosse, et lui demande d'exécuter. Sur quoi et avant toute intervention de l'huissier, l'avocat de l'employeur verse un premier acompte et propose un échéancier sur

5 mois. L'avocat du salarié accepte sous réserve que l'employeur respecte ses engagements, ce qu'il a au demeurant fait jusqu'à complète extinction de la dette.

Cette exécution volontaire sous forme de règlement échelonné peut donc s'effectuer avec accord du créancier et peut en pratique se prolonger plusieurs mois jusqu'à complet règlement total de la créance. Mais ici tout est affaire de convention entre les parties.

Affaire n° 332 : Section commerce - Conseil de prud'hommes Toulouse

Ouvrière 9 ans d'ancienneté - Entreprise commerciale (11 à 49 salariés) - Représentation par avocats - Aide judiciaire pour le salarié.

Saisine du conseil en Mars 1981 - Absence de conciliation - Jugement avant dire droit nommant un expert, jugement sur le fond de Juillet 1982 (premier ressort - contradictoire) dont le dispositif condamne l'employeur à payer :

20.000 F : dommages et intérêts

6.909 F : indemnité de préavis

2.513 F : indemnité de licenciement

+ remise de pièces sous astreinte de 50 F/jour de retard.

Après appel du jugement, l'employeur règlera par l'intermédiaire de son avocat les 2 mois de préavis dûs au titre de l'exécution provisoire de droit.

L'arrêt de la Cour d'appel d'Octobre 1985 confirme la décision et liquide l'astreinte pour retard dans la remise des pièces à la somme de 400 F. Dix jours s'étant écoulés, l'avocat du salarié demande à son confrère le règlement volontaire et à défaut menace de passer à l'exécution forcée.

Deux mois après l'avocat de l'employeur lui répond en demandant des règlements échelonnés sur un an. L'avocat du salarié accepte les règlements proposés à condition qu'ils soient réguliers. L'employeur s'est acquitté pendant 10 mois du paiement de sa dette à raison d'une somme de 2.000 F tous les mois.

L'exécution différée ou le paiement échelonné peut être aussi le fait d'une décision judiciaire, octroyant des délais de grâce dans le cadre ou en dehors de toute procédure d'exécution forcée. L'affaire ci-après en fournit un exem-

ple, en l'occurrence ce qui arrive parfois, le débiteur met quelque mauvaise foi à respecter ses engagements.

Affaire n° 194 - Section commerce - Conseil de prud'hommes Toulouse

Serveur - Restaurant de moins de 11 salariés. Représentation par avocats. Saisine en Mars 1983. Après absence de conciliation, le jugement sur le fond en Mars 1984 (premier ressort - contradictoire) condamne l'employeur à payer 4.400 F d'indemnité de préavis et 1.347 F d'indemnité de licenciement auxquels s'ajoutent 52.800 F à titre de réparation du préjudice subi du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Appel de la décision, le salarié ne poursuit pas l'exécution provisoire de droit puis la Cour d'appel réforme (arrêt Octobre 1985) partiellement en ramenant le montant des dommages et intérêts à la somme de 30.000 F + 2.000 F (article 700).

L'avocat du salarié après avoir demandé le règlement amiable de son confrère et sans réponse de celui-ci, lui réécrit en l'informant qu'il a levé la grosse de l'arrêt, et que sans réponse de sa part il procédera à l'exécution forcée. L'employeur assigne alors le salarié devant le juge de l'exécution pour demander des délais de paiement. Les délais de règlement sont alors accordés par le juge. Puis après 3 mois de versements d'acomptes, le débiteur a arrêté le paiement. Actuellement l'exécution est toujours en cours dans la mesure où le débiteur ne semble pas avoir donné suite à la lettre de l'avocat du salarié qui l'informe de l'urgence à reprendre les règlements interrompus et le menace de saisir un huissier en cours d'exécution.

Les exemples suivants illustrent le type de difficultés que peut rencontrer l'exécution. A défaut d'exécution volontaire, le créancier peut recourir à des procédures d'exécution forcée qui peuvent ou non aboutir au règlement des sommes.

Dans l'exemple ci-après, l'exécution a été obtenue après commandement de payer aux fins de saisie immobilière.

Affaire n° 443 : Conseil de prud'hommes Montauban - Section agriculture

Ouvrier agricole marocain (4ans d'ancienneté) - Entreprise agricole de moins de 11 salariés - Représentation par avocats.

Saisine du conseil en Décembre 1980 - Absence de conciliation - Jugement avant dire droit désignant deux conseillers rapporteurs.

Par jugement de Mars 1982 (premier ressort - contradictoire) l'employeur est condamné à verser au salarié :

- 6.617 F : indemnité de préavis
- 1.074 F : indemnité de licenciement
- 198 F : majoration heures supplémentaires
- 2.879 F : rappel de salaires
- 15.000 F : dommages et intérêts.

L'employeur relève appel de la décision, qui sera entièrement confirmée par arrêt de la Cour d'appel de Février 1984.

L'employeur refusant d'exécuter cet arrêt à l'amiable, l'avocat du salarié diligente à son encontre une procédure de saisie immobilière. C'est sur le commandement de payer aux fins de saisie immobilière que l'employeur s'est acquitté de la totalité des sommes en principal et intérêts.

Il faut aussi compter souvent, comme nous l'avons vu, avec l'ouverture d'une procédure collective qui est suscitée par le salarié lui-même, ou qui est déclenchée par d'autres créanciers mais pour lesquelles le salarié est directement concerné.

L'exemple ci-après démontre que souvent la résistance du débiteur n'est vaincue qu'après maintes péripéties et plusieurs tentatives.

Premier exemple : Tentative d'exécution forcée et assignation en règlement judiciaire pour obtenir l'exécution.

Affaire n° 466 - Section agriculture - conseil de prud'hommes - Montauban

Ouvrier marocain - Entreprise agricole de moins de 11 salariés - Représentation par avocats - Aide judiciaire.

Saisine du conseil de prud'hommes en Mai 1982. Ordonnance de conciliation, prescrivant la remise de pièces et le paiement d'une provision sur salaire (2.000 F) exécutée volontairement.

Après le jugement du conseil de prud'hommes d'Avril 1983, (salaires : 5.905 F et dommages et intérêts : 10.000 F) l'avocat poursuit l'exécution provisoire de droit, et devant le refus d'exécution volontaire saisit un huissier puis son successeur. L'huissier parviendra à obtenir le règlement d'un premier acompte en Septembre 1983 puis du solde en Novembre 1983.

L'arrêt de la Cour d'appel de Juillet 1985 confirmera dans son principe le premier jugement et portera la condamnation à dommages et intérêts à la somme de 15.000 F.

A nouveau devant le refus d'exécution volontaire, un huissier sera mandaté et tente une saisie exécution sur un camion. L'employeur assigne en référé pour faire juger que le camion n'appartient pas à l'entreprise mais à un associé en propre. Le tribunal accueille le référé sur exécution de la société.

Devant les tentatives d'exécution infructueuses, l'avocat du salarié assigne alors en règlement judiciaire l'entreprise devant le tribunal de grande instance. En Novembre 1986, pendant la mise en délibéré de l'affaire, l'avocat reçoit de son confrère, un chèque représentant le capital de la condamnation. L'assignation est cependant toujours maintenue pour le règlement des frais et intérêts de la condamnation.

Le deuxième exemple démontre les lenteurs et les aléas de la procédure d'exécution lorsque mise en oeuvre d'une exécution forcée et procédure collective viennent se greffer sur l'exécution en cours.

Affaire n° 37 : Section encadrement - conseil de prud'hommes Toulouse

Introduction de la demande par le salarié (chef d'agence) en Octobre 1982. Le jugement rendu contradictoirement en premier ressort en Août 1983 condamne l'employeur à régler diverses sommes d'un montant total de 71.652 F dont 50.000 F de dommages et intérêts.

Après le jugement du conseil de prud'hommes, l'employeur fait appel et exécute les sommes dues au titre de l'exécution provisoire de droit.

Après arrêt d'expertise, l'arrêt sur le fond d'Octobre 1985 confirme à l'exception du montant des frais de déplacement. La notification de l'arrêt n'étant pas parvenue à l'employeur, obligation de le faire signifier par huissier en Novembre 1985. L'avocat de l'employeur propose alors le règlement, proposition non suivie d'effet. L'huissier est alors saisi pour le recouvrement, et pratique d'une saisie-arrêt sur le compte bancaire qui s'avère débiteur (coût de l'opération 1.000 F). Cependant, l'employeur gêné par le blocage du compte paie un acompte de l'ordre de 25.000 F. puis la société dépose son bilan. Après production auprès du syndic, celui-ci règle en Mai 1986 une partie des sommes, mais à ce jour un impayé de 4.600 F demeure.

Les difficultés que rencontre le salarié créancier peuvent aussi tenir à des obstacles de fait de toutes sortes qui vont se révéler au moment de l'exécution, et qui vont en entraver la réalisation.

Affaire n° 236 : Section commerce - Conseil de prud'hommes Toulouse

Chauffeur dans une entreprise de transport (de moins de 11 salariés).
Avocat pour le salarié (aide judiciaire) - non comparant pour l'employeur.
Introduction de la demande en Septembre 1982. Le jugement de Janvier 1983 (dernier ressort, par défaut) condamne l'employeur à payer 6.000 F de dommages et intérêts, et 4.000 F à titre de réparation du préjudice moral et matériel.

L'exécution de cette décision s'est heurtée à deux types de difficultés : l'employeur avait un établissement à Toulouse mais était en réalité domicilié dans un autre département, d'où obligation de contacter un huissier sur place pour signifier le jugement et le faire exécuter. Le salarié bénéficiait de l'aide judiciaire totale, mais il a dû engager des frais auprès de l'huissier dans la mesure où l'aide judiciaire n'est accordée que dans le ressort territorial de la juridiction compétente. Après maintes lettres de rappel, restées sans réponse, une autre étude d'huissier a été désignée par la Chambre (le premier huissier ayant semble-t-il commis quelques

Affaire n° 171 : Section industrie - Conseil de prud'hommes Toulouse

Salarié maçon étranger représenté par avocat (aide judiciaire) - Entrepreneur du bâtiment - moins de 11 salariés - non comparant.

Ordonnance de référé d'Octobre 1983 ordonnant le paiement du préavis (4.353 F), rappel de salaires (357 F), délivrance feuille congés payés, bulletins de salaires, régularisation auprès des organismes sociaux.

L'ordonnance de référé ainsi que le jugement sur le fond d'Avril 1984 (dernier ressort, réputé contradictoire) qui condamne l'employeur à payer 3.000 F de dommages et intérêts n'ont jamais été exécutés malgré l'intervention d'un huissier, l'employeur étant totalement insolvable.

Affaire n° 179 : Section industrie - Conseil de prud'hommes Toulouse

Salarié maçon étranger représenté par avocat (aide judiciaire) - Entreprise du bâtiment de moins de 11 salariés - non comparant.

Ordonnance de référé Octobre 1983 ordonnant le paiement de provision. Puis saisine d'un huissier pour faire exécuter l'ordonnance.

Entre temps assignation au fond en Novembre 1983 - Non conciliation par défaut du défendeur - Renvoi au bureau de jugement qui par décision d'Août 1984 rendu en dernier ressort et par défaut, condamne l'employeur outre la remise de pièces (certificat de travail et bulletins de salaires) au paiement de salaires (6.642 F), heures supplémentaires (1.332 F), frais de déplacement (230 F), congés payés (1.380 F) et dommages et intérêts (4.000 F).

Sur opposition au jugement, le conseil de prud'hommes confirme (Décembre 1984).

En Mars 1985, l'avocat saisit un huissier pour exécution forcée. Après plusieurs échanges de courrier, l'huissier l'informe de l'insolvabilité du débiteur (aucun actif mobilier, ne travaille pas, plusieurs enfants à charge, absence de compte bancaire...).

Nous avons également vu que le litige pouvait s'éteindre par la conclusion d'une transaction soit en cours de procédure au fond, soit en cours d'exécution et mettre ainsi fin à des difficultés d'exécution.

Exemple de transaction - Affaire n° 554 - Section encadrement - Montauban

Le jugement de Février 1984 (premier ressort - contradictoire) condamnait l'employeur au paiement de diverses indemnités d'un montant total de 76.960 F. Puis la Cour d'appel rend un arrêt mixte confirmant sur les 70.000 F de dommages et intérêts, et ordonnant une expertise pour le surplus. Après cet arrêt (Juin 1985) l'employeur avait commencé à payer les dommages et intérêts sous forme d'acomptes et 10 mensualités étaient prévues. Puis après dépôt du rapport d'expertise et avant arrêt de la Cour d'appel, les parties ont transigé et la transaction a été exécutée totalement.

En général, l'exécution des transactions ne pose pas problème et donne lieu à exécution immédiate. Il arrive cependant que l'on rencontre des difficultés, ainsi ce procès verbal de conciliation partielle après rupture du contrat dans lequel l'employeur s'engageait à payer des salaires et congés payés dans le délai de 15 jours avec l'accord du salarié. Trois mois plus tard il n'a toujours pas respecté ses engagements, de même cette transaction intervenue entre les parties entre le jugement du conseil de prud'hommes et l'arrêt de la Cour d'appel prévoyant la réintégration de la salariée contre l'abandon à la procédure par celle-ci. En fait, il semblerait qu'elle ait été réintégrée quelques mois puis à nouveau licenciée.

Pour conclure nous constaterons comme une évidence que face au défaut d'exécution volontaire, dès que l'on aborde le cap de l'exécution forcée les services d'un conseil sont souvent précieux de par la complexité et la technicité de la procédure d'exécution. Le salarié qui défend seul ses intérêts se trouve souvent démuné dans ce cas de figure face aux résistances de l'employeur, et a moins de chance d'obtenir gain de cause.

Affaire n° 203 : Section commerce - Toulouse

Salarié tôlier, comparant seul - Entreprise de carrosserie (moins de 11 salariés) non comparant.

Le jugement prud'homal de Janvier 1984 (dernier ressort, réputé contradictoire)

condamnait l'employeur au paiement de diverses sommes dont :

7.672 F : salaires

3.849 F : congés payés

4.200 F : préavis

4.200 F : dommages et intérêts

remise de l'attestation Assedic sous astreinte de 100 F/jour de retard
Cette décision est demeurée inexécutée car devant le refus d'exécution volontaire de l'employeur, le salarié a "baissé les bras" et n'a même pas essayé d'engager une procédure d'exécution forcée. Selon ses propres dires "la décision prud'homale n'ayant pas été exécutée à la suite du jugement..., je fus contraint de faire une croix sur l'argent qui m'était dû !".

CHAPITRE IV

====

LE COUT DE L'EXECUTION

Il paraît problématique de vouloir chiffrer le coût total de l'exécution, car de nombreux paramètres entrent en ligne de compte et jouent comme autant de facteurs multiplicateurs. Si l'on ramène le coût de l'exécution au coût de l'exécution forcée, il faudra considérer la complexité de la procédure, les difficultés du recouvrement, l'admission à l'aide judiciaire totale ou partielle...

Cependant, on peut évoquer certains éléments qui sont susceptibles d'éclairer la question du coût de l'exécution en matière prud'homale.

I - LA CHARGE DU COUT DE L'EXECUTION

Qui supporte le coût de l'exécution ? La réponse à cette interrogation invite à opérer des distinctions.

Logiquement les frais d'exécution du jugement incombent à la partie qui a succombé. Ainsi, la condamnation principale de l'employeur-débiteur emporte comme conséquence sa condamnation aux dépens. L'article 696 du N.C.P.C. est parfaitement clair sur ce point lorsqu'il dispose que "la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie".

Or, à la lumière des textes, les frais de la procédure d'exécution forcée qui suit la condamnation sont compris dans les dépens.

Ceux-ci sont des frais afférents aux instances, actes et procédures d'exécution : tels que la rémunération des techniciens, les débours tarifés, les émo-

luments des officiers publics ou ministériels, la rémunération des avocats dans la mesure où elle est règlementée... (article 695 du N.C.P.C.). Il est donc incontestable que les frais de recouvrement forcé entrent dans les dépens de l'instance lorsque ceux-ci sont mis à la charge de la partie condamnée, et ils constituent des accessoires de la dette.

Dès lors, on conçoit que le montant de cette condamnation aux dépens ne puisse être chiffré à la source quand la décision judiciaire est rendue, puisqu'il est à ce stade impossible d'en estimer le montant définitif.

Au-delà, le créancier peut voir le coût de la procédure allégé lorsque le débiteur est condamné au paiement de frais non compris dans les dépens (article 700 du N.C.P.C.)(1).

Comme nous l'avons vérifié en pratique, cette condamnation est d'application courante en matière prud'homale car elle tend à compenser la disparité des ressources entre les parties, et permet ainsi au salarié d'être couvert de ses frais —notamment les honoraires de l'avocat— qui n'entrent pas dans les dépens.

Si donc la charge du coût de l'exécution échoit au débiteur, il n'en demeure pas moins vrai que le risque de l'inexécution et de son coût incombe au créancier. En effet, malgré la condamnation aux dépens, si le recouvrement de la créance s'avère impossible ou insuffisant, compte tenu de l'insolvabilité ou de la disparition du débiteur, les frais seront à la charge du créancier qui supportera la perte du capital, des intérêts, ainsi que tous les frais occasionnés par la procédure d'exécution forcée.

Ceci s'explique par le fait que les débours et émoluments de l'huissier sont d'abord dûs par le créancier en raison du contrat de mandat ; la condamnation aux dépens lui permet seulement de les répercuter sur son débiteur. Dès lors, si le débiteur est insolvable, l'huissier peut se retourner contre le créancier qui l'a mandaté pour être couvert de ses frais.

(1) Article 700 N.C.P.C. "Lorsqu'il paraît inéquitable de laisser à la charge d'une partie les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, le juge peut condamner l'autre partie à lui payer le montant qu'il détermine".

De même, lorsque l'huissier reçoit un paiement partiel, il a le droit de conserver ses frais et de ne restituer à son client que le reliquat de ce qu'il a reçu du débiteur. A défaut d'imputation expresse, l'imputation se faisant sur la dette la plus onéreuse, (art. 1256 Code civil), les frais d'exécution étant des frais de justice privilégiés l'imputation se fait prioritairement sur eux (1).

Cet usage professionnel est fortement décrié par les salariés créanciers qui admettent difficilement qu'après parfois plusieurs mois d'attente, l'huissier fasse rétention sur l'acompte perçu de ses frais. Souvent d'ailleurs le premier règlement est souvent totalement grevé par la fonction opérée par l'huissier.

Bien plus, le créancier a parfois le sentiment de supporter le coût de l'exécution, ou plutôt son risque, puisque l'huissier peut lui réclamer l'avance de ses frais dès le début de l'exécution par le truchement d'une demande de provision. La pratique en est d'ailleurs répandue dès lors que l'huissier connaissant la position du débiteur à poursuivre, craint son insolvabilité. Cet usage est d'ailleurs conforté par les textes puisque l'article 25-1 du décret de 1967 stipule que "les huissiers de justice peuvent, avant de prêter leur ministère, réclamer de la partie qui les requiert, pour les actes ou formalités qui doivent être immédiatement diligentés, une provision suffisante pour le paiement des droits, débours et émoluments correspondants".

Le coût de l'exécution forcée peut donc être à la charge du bénéficiaire du jugement alors qu'il se situait primitivement à celle du perdant . Pour diminuer ce risque et pour éviter des frais d'exécution trop importants, certains avocats défendant des salariés rédigent eux-mêmes les commandements en donnant simplement mission à l'huissier de signifier ceux-ci.

(1) Cf. "L'imputation prioritaire des frais de recouvrement d'une créance sur l'acompte versé par le débiteur". J.J. DAIGRE - Revue des Huissiers p. 350 et suiv.

II - UN COUT TARIFE MAIS VARIABLE

Le décret du 5 Janvier 1967, modifié par celui du 9 Mars 1978, fixe le tarif des émoluments des huissiers de justice en matière civile et commerciale. Les émoluments dus à l'huissier sont constitués par des droits fixes (calculés en taux de base) et des droits proportionnels qui sont fixés au regard du principal de la créance.

L'article 9 du décret tarife le droit proportionnel en cas d'exécution forcée d'un titre exécutoire. Celui-ci, calculé sur les sommes effectivement encaissées ou recouvrées, est à la charge du débiteur (1).

L'article 12 quant à lui détermine le droit proportionnel à la charge du créancier en cas de recouvrement amiable des sommes dues par un débiteur (1).

Au-delà, il faut compter avec la pratique de l'utilisation de l'article 14-1 qui prévoit des frais et honoraires supplémentaires "pour tous travaux, diligences, formalités ou missions de la profession d'huissier de justice, qui ne sont pas compris dans le présent tarif".

Il convient ensuite de préciser une particularité de la tarification en matière prud'homale qui résulte du décret du 19 Mars 1980 article R 519-1 C.T. : "Il est alloué aux huissiers de justice pour l'usage de leur ministère accompli en matière prud'homale, des émoluments égaux à la moitié de ceux prévus pour des actes de même nature par leur tarif en matière civile et commerciale".

Cette disposition souvent ignorée des praticiens eux-mêmes ne contribuent pas selon nous à faciliter l'exécution en matière prud'homale.

L'affaire donnée en exemple ci-dessous résume une partie des difficultés de l'exécution forcée et du coût qu'elle génère. Elle montre que, même si le remboursement des frais d'huissier peut être obtenu par le salarié, celui-ci

(1) Cf. en annexe VI, tarif articles 9 et 12.

peut être tenu d'attendre de longs mois avant de percevoir les sommes dues notamment si l'employeur règle par acomptes.

Affaire n° 178 - Conseil de prud'hommes de Toulouse - Section commerce

Vendeuse caissière - Boulanger pâtissier - moins de 11 salariés - 2 mois d'ancienneté - avocat (salarié) en personne (employeur) -
Saisine du conseil en Janvier 1983 - Absence de conciliation.

Jugement d'Avril 1984 dernier ressort contradictoire :

- 411,50 F : salaires
- 2 750,00 F : non respect procédure
- 1 000,00 F : dommages et intérêts
- + remise du certificat de travail sous astreinte de 50 F/jour.

Demande de grosse du jugement le 14 Mai 1984, délivrée le 17 Mai 1984. Le 4 Juin 1984 le salarié envoie un commandement de payer plus la grosse du jugement et demande à l'huissier d'exécuter rapidement. Le 18 Juillet l'avocat sans nouvelle réécrit à l'huissier. Le 20 Juillet l'huissier fait état d'une signification de vente en date du 19 Juillet 1984. Le 30 Juillet 1984 l'huissier informe qu'il a saisi des biens mobiliers et que la vente aura lieu le 7 Septembre. Le 15 Octobre 1984 l'avocat écrit à l'huissier pour lui demander si suite à la vente, il a pu récupérer les sommes.

Le 24 Octobre 1984 lettre de l'huissier à l'avocat qui mentionne que sur procédure de vente le débiteur a pris l'engagement de verser par acomptes mensuels de 1.000 F. Il a versé à ce jour deux acomptes l'huissier verse le disponible c'est-à-dire 800 F, puis versement le 4 Décembre 1984 de 1000 F supplémentaires, le 15 Janvier 1985 de 800 F supplémentaires, puis le 16 Avril 1985 apurement des comptes par l'huissier.

Règlement :	dont principal	:	3 161 F
	dommages et intérêts	:	1 000 F
	intérêts	:	171,52 F
	commandement	:	25 F

4 358 F

A déduire versement déjà effectués :	2.600 F
Frais de dossier, art.12 :	515 F
	<u>3.115 F</u>
reste <u>1.242 F</u>	<u>CHEQUE SOLDE</u>

Pour conclure, nous précisons que pour une entreprise la comptabilisation des charges résultant des litiges suit les règles comptables générales. Tout d'abord lorsque le risque d'une condamnation existe il est prudent de constituer une provision pour litiges qui sera créée à la naissance du litige et ainsi conservée. En cas de condamnation en première instance les conséquences pécuniaires du jugement doivent être traduites en comptabilité. Ce n'est que si la partie adverse fait appel que le principe de la provision est maintenue.

Fiscalement les dommages et intérêts et frais du procès sont déductibles des résultats de l'exercice au cours duquel est intervenu le jugement (parralèlement diminution de l'impôt sur les sociétés). Dans le cas où le jugement de première instance est frappé d'appel, le montant des dommages et intérêts constitue une charge de l'exercice au cours duquel la Cour d'appel a statué définitivement sur l'affaire. Mais, nous avons vu qu'en cas d'appel l'entreprise peut toujours constituer une provision dès la décision de première instance pour faire face au paiement de sa dette.

CONCLUSIONS

Pour utiliser une image, on pourrait comparer l'exécution à une réaction chimique dans laquelle on mettrait en présence un certain nombre de corps sans pouvoir évaluer distinctement celui qui a joué le rôle de catalyseur dans la réaction obtenue.

C'est le mystère plus général qui entoure toute exécution que nous avons tenté de cerner. Pour ce faire, il convient de se garder de raisonner en termes d'atypisme. Or, la question de l'exécution des décisions prud'homales est largement sujette aux déclarations d'impression qui révèlent souvent un manque de connaissance à son égard. C'est à cette connaissance que nous avons voulu contribuer à travers la recherche sur l'exécution des décisions prud'homales, dont nous présenterons à ce stade quelques points saillants.

- La première évidence réside dans le fait que, face aux difficultés de l'exécution, la présence de conseils paraît plus qu'à tout autre moment un point, un atout capital. En l'occurrence, la pratique et la technicité de la matière nécessitent des compétences particulières que les parties ne possèdent généralement pas. Ce faisant, on observe des obstacles réels en matière prud'homale tenant au fait que les salariés demandeurs ne sont pas toujours informés de leurs droits, surtout lorsqu'ils agissent par eux mêmes voire par l'intermédiaire d'un délégué syndical sans passer par le ministère de mandataires professionnels.

- On mesure également le rôle très important des rapports interpersonnels tissés tant entre les parties qu'entre les conseils eux-mêmes, et qui peuvent soit faciliter l'exécution soit l'entraver, essentiellement en la retardant.

- On peut ensuite remarquer, que l'exécution des décisions prud'homales en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse dépend dans une large mesure du type, de la longueur et des incidents de la procédure. La procédure est rarement statique ou inerte, elle évolue et se pimente de difficultés. Il est certain que plus l'espace de temps s'allonge et plus la situation du débiteur ou les circonstances économiques se modifient, et bouleversent les données primitives de l'exécution. De même, plus l'exécution est retardée et plus se pose le problème de la dévaluation des sommes allouées en réparation du préjudice causé par le licenciement sans cause réelle et sérieuse. A cela, on peut rétorquer que le retard mis à exécuter est compensé par la condamnation à payer, outre le capital, des intérêts moratoires encore qualifiés d'intérêts de droit ou d'intérêts légaux (1). Or, dans le silence du jugement ou de l'arrêt, la plus grande incertitude régnait en matière de condamnation au paiement de ces intérêts, ce qui explique, entre autres, que dans la recherche nous ayons rencontré des affaires dans lesquelles la demande en exécution se soit bornée au paiement du capital, sans référence au paiement des intérêts légaux qui étaient souvent sacrifiés (2).

- On peut ensuite observer que généralement lorsque l'entreprise est viable, les difficultés d'exécution sont plus rares et le salarié obtient

(1) Articles 1153 et suiv. Code civil issus de la loi du 11 Juillet 1975.

(2) De ce point de vue, on peut penser que la loi du 5 Juillet 1985 (article 1153-1 nouveau Code civil) qui a unifié le régime des intérêts en matière contractuelle et délictuelle aboutira à une meilleure efficacité de la condamnation aux intérêts légaux. Car, rompant avec le droit antérieur, les nouvelles dispositions admettent que les intérêts légaux courent de plein droit sans que le juge ait à prononcer leur condamnation à les payer, et même sans que le demandeur soit tenu de les demander.

l'exécution à court terme éventuellement en acceptant des délais pour le règlement. Lorsque l'entreprise connaît des difficultés, commence alors le tour infernal de l'exécution (procédures dilatoires, non respect des engagements, lourdeur et coût des procédures collectives). Ce type de difficultés se rencontre souvent lorsque l'employeur n'est pas solvable, que l'entreprise est en faillite, ou plus grave s'il s'agissait d'un artisan qui n'est pas commerçant, ou d'un débiteur qui organise son insolvabilité -l'imagination de certains débiteurs indélicats est à ce titre sans limites- et à l'encontre desquels on ne peut en aucune façon ramener la décision prud'homale à exécution.

Il semble aussi que les problèmes d'exécution soient souvent fonction du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise. En effet, outre l'aspect financier de la condamnation, on ne rencontre pas face à d'importantes sociétés les blocages psychologiques qui existent souvent entre l'employeur et son salarié licencié. Il existe moins de résistances lorsqu'on a affaire à une grosse société qui n'a aucun problème de trésorerie et qui a une image de marque à conserver.

En matière prud'homale, en cas de procédure collective, la situation des salariés face à l'exécution est mieux sauvegardée que celle des autres créanciers, grâce au mécanisme de l'A.G.S., à condition que les dommages et intérêts soient garantis. Ainsi, pour parvenir à l'exécution, on peut utiliser la procédure dite aujourd'hui de redressement judiciaire ou liquidation de biens, mais cela suppose alors un coût de l'exécution qui n'est pas à sous-estimer, lorsque le créancier a des revenus peu élevés (commandement de payer, tentative de saisie infructueuse, assignation et frais au tribunal de commerce...).

Ceci, pose également au delà du constat que l'on peut établir, la question des moyens adéquats pour faire respecter les jugements. Selon nous, il n'existe pas de recettes miracles réelles. Le Professeur HEBRAUD, observait fort justement, que "l'exécution apparaît ainsi comme une lutte incessante et sans relâche, comme une conquête progressive, pied à pied, qui parvient

généralement au succès (1), mais pour laquelle il n'existe pas de moyens donnant une certitude absolue" (2).

Vraisemblablement, le cadre juridique est perfectible, bien que les propositions concrètes à élaborer dépassent l'ambition modeste de ce rapport.

Ceci étant, comme le suggérait déjà le rapport TAILHADES (2), il serait souhaitable, afin de faciliter la recherche des débiteurs, que soit assurée une étroite collaboration entre l'autorité judiciaire, les officiers ministériels et certaines administrations qui sont en possession de renseignements sur les individus condamnés. En effet, jusqu'à présent l'obstacle le plus incontournable est l'insolvabilité ou la disparition du débiteur, et il n'y trouve guère de solutions.

On pourrait ensuite alléger le formalisme des voies d'exécution forcée, tout en sauvegardant les droits des débiteurs, ce qui permettrait de réduire les délais de l'exécution forcée et son coût élevé.

De surcroît, sans bouleverser de fond en comble notre système juridique, le suivi de l'exécution des décisions civiles pourrait être assuré grâce à l'institution concrète du juge de l'exécution.

Au delà, des perfectionnements possibles du cadre juridique, les résultats de l'exécution ne pourront être améliorés que par une meilleure sensibilisation des milieux judiciaires et professionnels à ce type de problème. En effet, l'exécution est aussi une affaire de personnes, qui devraient joindre leurs efforts pour faire évoluer dans les faits le système existant.

Pour conclure, si le taux d'inexécution est difficilement chiffrable, il semble que le dogme de l'inexécution doive, du moins en la matière, être relativisé. D'autant que l'on doit s'interroger sur le point de savoir quel est le taux d'ineffectivité acceptable au regard de la règle de droit, sachant que pour le justiciable il est en toute hypothèse trop élevé.

(1) Article précit. loc. cit. p. 200.

(2) Cf rapport précit. loc. cit. p. 168.

indélicatesses). Entre temps l'entreprise a été déclarée en liquidation de biens. Après production auprès du syndic, en fait le salarié n'a pu percevoir que le tiers du montant de sa créance.

Les affaires suivantes que nous avons choisies sont représentatives des limites de l'exécution forcée qui consistent dans l'insolvabilité ou la fuite du débiteur.

Affaire n° 102 : Conseil de prud'hommes Toulouse - Section industrie

Ouvrier - Entreprise du bâtiment (de moins de 11 salariés) - Salarié représenté par avocat - Employeur (non comparant).

Saisine du conseil en Janvier 1982 - Ordonnance de conciliation - Jugement de Juin 1982 (dernier ressort, par défaut) qui confirme l'ordonnance du bureau de conciliation.

1.699 F : salaires + pièces sous astreinte 50 F/jours
138 F : congés payés
plus 700 f : préavis
5.000 F : dommages et intérêts
1.000 F : article 700 + frais d'exécution

En Mai 1982, l'avocat saisit un huissier pour qu'il délivre un commandement de payer de l'ordonnance du bureau de conciliation, puis pour des raisons de compétence le dossier est transmis à un autre huissier territorialement compétent. Puis signification du jugement lui-même. Les dernières traces sur le dossier résulte d'un courrier de l'avocat à son client l'informant que suite aux informations fournies par l'huissier le recouvrement paraît impossible, compte tenu du fait que l'employeur est totalement insolvable et que son commerce semble être sous le nom de sa concubine.

L'insolvabilité est bien le frein majeur à l'exécution quel que soit le type de décision à exécuter, quel que soit le montant de la dette. Ce phénomène se trouve amplifié lorsque l'assignation en règlement judiciaire est impossible ou lorsque la garantie de l'A.G.S. ne peut jouer.

A N N E X E S

ANNEXE I

TABLEAU N° 1 - BILAN DE L'ACTIVITE PAR CONSEIL DE PRUD'HOMMES ET ANNEE (1982-83-84)

CONSEIL DE PRUD'HOMMES TOULOUSE

	Nombre d'affaires inscrites	Nombre de conciliations totales	Ordonnances conciliation R 516-18	Ordonnances référé	Jugements conseillers	Jugements juge départiteur	TOTAL
1982	2.250	82	88	297	1.823	82	2.372
1983	2.516	85	97	516	2.405	385	3.488
1984	2.589	59	84	693	1.891	81	2.808

CONSEIL DE PRUD'HOMMES FOIX

	Nombre d'affaires inscrites	Nombre de conciliations totales	Ordonnances conciliation R 516-18	Ordonnances référé	Jugements conseillers	Jugements juge départiteur	TOTAL
1982	215	45	11	50	120	9	235
1983	152	20	11	50	100	22	203
1984	147	22	5	37	91	14	169

CONSEIL DE PRUD'HOMMES MONTAUBAN

	Nombre d'affaires inscrites	Nombre de conciliations totales	Ordonnances conciliation R 516-18	Ordonnances référé	Jugements conseillers	Jugements juge départiteur	TOTAL
1982	421	16	28	46	269	2	400
1983	427	23	32	107	237	1	400
1984	618	14	28	157	225	13	437

TABLEAU N° 2 - BILAN DE L'ACTIVITE PAR CONSEIL DE PRUD'HOMMES, SECTION ET ANNEE

Conseil de Prud'hommes TOULOUSE

		Nombres d'affaires inscrites	Ordonnances conci- liation R 516-18	PV conciliation totale	Jugements
ENCADREMENT	1982	258	19	10	322
	1983	282	32	4	291
	1984	310	13	7	350
INDUSTRIE	1982	658	27	30	625
	1983	616	30	30	777
	1984	574	21	4	459
COMMERCE	1982	874	33	30	605
	1983	792	24	44	899
	1984	643	24	20	757
AGRICULTURE	1982	42	1	4	30
	1983	42	2	2	46
	1984	82	3	3	58
ACTIVITES DIVERSES	1982	418	8	8	241
	1983	204	7	5	392
	1984	284	23	22	268

Conseil de Prud'hommes FOIX

		Nombres d'affaires inscrites	Ordonnances conci- liation R 516-18	PV conciliation totale	Jugements
ENCADREMENT	1982	16	1	1	20
	1983	12	4	1	9
	1984	13	0	0	10
INDUSTRIE	1982	105	5	20	53
	1983	58	4	10	51
	1984	53	4	9	28
COMMERCE	1982	57	4	20	44
	1983	51	2	8	35
	1984	51	1	10	38
AGRICULTURE	1982	19	1	2	8
	1983	13	1	0	16
	1984	12	0	1	10
ACTIVITES DIVERSES	1982	18	0	2	4
	1983	18	0	1	11
	1984	18	0	2	19

Conseil de Prud'hommes MONTAUBAN

		Nombres d'affaires inscrites	Ordonnances conci- liation R 516-18	PV conciliation totale	Jugements
ENCADREMENT	1982	48	6	1	33
	1983	36	4	1	23
	1984	50	4	3	23
INDUSTRIE	1982	117	10	5	114
	1983	119	8	7	86
	1984	275	13	2	52
COMMERCE	1982	116	6	3	71
	1983	152	3	10	80
	1984	131	8	5	61
AGRICULTURE	1982	74	4	6	46
	1983	44	15	5	36
	1984	31	2	4	31
ACTIVITES DIVERSES	1982	20	2	1	15
	1983	21	2	0	13
	1984	31	1	0	11

TABLEAU N° 3 - EMPLOI SALARIE

1 - Emploi salarié privé (hors agriculture et services non marchands au 01.01.84)
par département

Haute-Garonne	187.285
Tarn et Garonne	27.776
Ariège	21.703

2 - Répartition des salariés (secteur privé) selon la taille des établissements
employeurs au 01.01.84 (en %)

	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et plus
Haute-Garonne	24,8	10,4	18,2	11,1	19,5	16,0
Tarn et Garonne	32,7	13,8	18,2	10,4	24,9	-
Ariège	29,7	11,4	18,0	8,0	19,5	13,4
Total Midi-Pyrénées	28,9	11,8	19,0	10,9	18,4	11,0

TABLEAU N° 4 - BASSINS D'EMPLOI

	Population totale		Population active ayant un emploi		Proportion en 82 de salariés
	1975	1982	1975	1982	
Toulouse	755.238	804.129	284.178	310.088	83,6
Montauban	183.314	190.485	67.929	69.740	67,2
Foix	36.046	36.262	11.958	12.432	79,3

TABLEAU N° 5 - ACTIFS AYANT UN EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE EN 1975

Bassins d'emploi	Agriculture	Industrie	Bâtiment Génie civil et Agricole	Commerce Transports Services
Toulouse	8,4	22,7	9,7	59,2
Montauban	30,6	17,8	9,0	42,6
Foix	14,1	22,1	10,3	53,5

On notera que les divers bassins d'emploi de la région se caractérisent par une composition très différente de leur population avec une prédominance de cadres supérieurs, professions intermédiaires et employés à Toulouse, d'agriculteurs à Montauban et d'employés à Foix.

TABLEAU N° 6 - POPULATION ACTIVE AYANT UN EMPLOI : MIDI PYRENEES

	Au 01.01.1983	Au 01.01.1984	Au 01.01.1985
Agriculture	129.379	128.011	122.551
Industrie	182.375	171.017	171.809
B.T.P.	78.696	74.969	68.533
Commerce	95.216	103.189	103.410
Services marchands	224.074	203.623	209.151
Services non marchands	165.711	170.625	174.328
TOTAL	875.451	872.695	869.795

Source ASSEDIC Midi-Pyrénées

N° DOSSIER :

1 _____ 3

I - SALARIE

- date de naissance : 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____
- sexe : 8 _____
- nationalité : 9 _____
- ancienneté : 10 _____ année 11 _____ mois
- qualification : 14 _____ 17 _____

II - ENTREPRISE :

- APE : 18 _____ 31 _____
- effectif : 21 _____
- personnalité juridique : 23 _____
- nature : 24 _____

III - PROCEDURE

- Conseil de Prud'Hommes saisi : 25 _____
- Section compétente : 26 _____
- Aide Judiciaire : 27 _____
- Référé : 28 _____ date : 29 _____ 34 _____ 33 _____
- Mesures conservatoires ou de remise en état : 35 _____
- Provisions : 36 _____

1e - Saisine du Conseil de Prud'Hommes

- date : 37 _____ 38 _____ 44 _____
- forme : 43 _____
- lettre en conciliation : 46 _____ 46 _____ 48 _____

2e - CONCILIATION

- date d'audience : 50 _____ 52 _____ 54 _____ 55 _____
- comparution, assistance, représentation des parties

56 _____ Demandeur

57 _____ Défendeur

Résultat

52

Si résultat = 2

- indemnités 53

Montant : 60 63

- remise de documents 64

Si résultat = 3

C1 - délivrance de pièces et documents

- certificat de travail : 66

- bulletins de salaire : 67

- attestation ASSEDIC 68

- autres pièces 69

- Astreinte 70

- Montant/jour 71 73

- durée/jour 72

C2 - versement de provisions

74 75 81

C3 - Mesures d'instructions

82

C4 - Mesures nécessaires à la conservation des preuves

83

C5 - Liquidation astreinte prononcée

84

Date de la notification :

85 87 88

grosse

91 92 94 96

3e - Bureau de Jugement

- date 1er appel à l'audience

98 100 102

- nombre de renvois :

104

- date audience :

106 107 109 110

B1 - Jugement avant dire droit

111 112

- date du jugement

113 114 118

- rapport déposé le

115 116 124

- lecture du rapport

119 120 130

date : 132 134 137

B3 - Jugement définitif

date : 135 138 144

- ressort : 145 146

- notifié le : 147 152

grosse 153

date de délivrance : 154 159

Comparution, Assistance, représentation

demandeur : 160

défendeur : 164

Contenu

B3 -1. Salaires 162

- rappel de salaires: 165 166 167
- heures supplémentaires: 168 163 172
- congés payés: 173 175 177
- commissions: 178 175 182
- primes et autres indemn. 183 184 187

B3 -2. Indemnités de rupture

- préavis: 188 185 180 193
- licenciement: 194 195 198
- congés payés: 195 200 203
- clientèle: 204 205 208

B3 -3. Domages et intérêts

209 240 245

B3 -4. Remise de pièces

- certificat de travail 246
- bulletins de salaires 212
- lettres ASSEDIC 218
- lettre licenciement 245 240

- indemnités retard remise de pièces:

231

- autre 222

B3 -5. Régularisation auprès des O.S.

223

B3 -6. Remboursement aux ASSEDIC

224

B3 -7. Article 700

225

226 229

B3 -8. Condamnation aux dépens ou/et intérêts légaux

230

Si B3-4. ou/et B3-5. Condamnation astreinte :

montant 231 233

durée 234 235

B3 -9. Exécution provisoire

236

237 238

Demande en suspension exécution provisoire

240

date ordonnance:

241

243

245

Résultat

247

Somme :

248 252

4e - Voies de Recours

R1. Opposition au jugement rendu par défaut :

253

R2. Appel sur ordonnance de référé

254

date arrêt 255

257

259 260

262

R3. Appel du jugement définitif

261

saisine Cour d'Appel:

263

265

267

R3 -1. Arrêt d'expertise

269

270

272

274

R3 -2. Arrêt sur le fond

276

débats

277

278

281

arrêt

283

285

287

R3 -3. Résultat

289

290 294

Notification

295

297

299

R4. Pourvoi en Cassation

301

303

305

Résultat

307

308

310

312

313

-3- Exécution du jugement sur exécution provisoire/

. Exécution demandée

. date demande

. Exécution volontaire

. Moment

. notification

. signification commandement

. date signification

. Mise en oeuvre procédure d'exécution forcée

. But ou objet

. Acte d'exécution forcée

. Moment

. date

. Référé sur exécution

. objet

. résultat

. Exécution totale

. date ou

. délais (mois)

. Exécution partielle

. date ou

. délais (mois)

. exécution partielle sur obligation de somme d'argent

. % impayé

. exécution partielle sur remise de pièces

. Si exécution totale ou partielle (paiement par acomptes)

. Inexécution totale

23

24

25

27

29

31

32

33

34

36

38

40

41

42

43

44

46

48

50

51

52

53

54

56

58

60

62

63

65

67

69

71

72

74

75

76

- 4 - / Exécution du jugement définitif ou de l'arrêt /

. Nature

77

. Demande de règlement amiable

78

. date

79

81

83

. Exécution volontaire

85

. Moment

. notification

86

. signification commandement

87

. date signification

88

90

92

. Mise en oeuvre procédure d'exécution forcée

94

. But ou objet

95

. Acte d'exécution forcée

96

. Moment

97

. date

98

100

102

. Référé sur exécution

104

. objet

105

. résultat

106

. Exécution totale

107

. date ou

108

110

112

. délais (mois)

114

. Exécution partielle

116

. date ou

117

119

121

. délais (mois)

123

. exécution partielle sur obligation de somme d'argent

125

. % impayé ou montant des sommes recouvrées

126

. exécution partielle sur remise de pièces

128

133

134

. Si exécution totale ou partielle

. modalités

135

. nombre de règlements

136

. échelonnement (mois)

138

. Inexécution totale

. montant de l'impayé

140
 141 146

-5- / Annexes à l'exécution /

. Existence d'une transaction

1. Moment

2. Exécution

. date

147
 148
 149
 150 152 154

. Forme de l'exécution

. Liquidation astreinte s'il y a lieu

. date jugement

. exécution

156
 157
 158 160 162

. Procédure collective

. moment

. date production syndic

164
 165
 166
 167 169 171

. Réformation par Cour d'Appel ou Cassation ouvrant droit à restitution ou condamnation

. paiement effectué

173

174

. Motifs-Raisons à l'inexécution

175

ANNEXE III

ACTIVITES ECONOMIQUES	NOMBRE D'ENTREPRISES	
01 Agriculture	15	} Agriculture 19
02 Sylviculture et exploitation forestière	4	
03 Pêche		
04 Production de combustibles minéraux solides et cokéfaction		
05 Production de pétrole et de gaz naturel		} Secteur industriel 78
06 Production et distribution d'électricité		
07 Distribution de gaz		
08 Distribution d'eau et chauffage urbain		
09 Extraction et préparation de minerais de fer		
10 Sidérurgie		
11 Première transformation de l'acier		
12 Extraction et préparation de minerais non ferreux		
13 Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux		
14 Production de minéraux divers		
14 Production de matériaux de construction et de céramique	5	
16 Industrie de verre		
17 Industrie chimique de base	2	
18 Parachimie	4	
19 Industrie pharmaceutique	3	
20 Fonderie		
21 Travail des métaux	5	
22 Fabrication de machines agricoles	1	
23 Fabrication de machines-outils		
24 Production d'équipement industriel	4	
25 Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil	1	
26 Industrie de l'armement		
27 Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information		
28 Fabrication de matériel électrique	2	
29 Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel	7	
30 Fabrication d'équipement ménager		
31 Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre	4	
32 Construction navale		
33 Construction aéronautique		
34 Fabrication d'instruments et matériels de précision	2	
35 Industrie de la viande		
36 Industrie laitière	4	
37 Fabrication de conserves	1	
38 Boulangerie, pâtisserie	9	
39 Travail du grain		
40 Fabrication de produits alimentaires divers		
41 Fabrication de boissons et alcools		
42 Transformation du tabac	1	
43 Industrie des fils et fibres artificiels et synthétiques		
44 Industrie textile	5	
45 Industrie du cuir	1	
46 Industrie de la chaussure		
47 Industrie de l'habillement	5	
48 Travail mécanique du bois	2	
49 Industrie de l'ameublement	2	
50 Industrie du papier et du carton	1	

ACTIVITES ECONOMIQUES (suite)	NOMBRE D'ENTREPRISES		
51 Imprimerie, presse, édition	2	}	
52 Industrie du caoutchouc			
53 Transformation des matières plastiques	2		
54 Industries diverses	3		
55 Industrie de mise en oeuvre du bâtiment et du génie civil et agricole	105		Batiment
56 Récupération		105	
57 Commerce de gros alimentaire		}	
58 Commerce de gros non alimentaire	8		
59 Commerce de gros inter-industriel	20		
60 Intermédiaires du commerce	19		
61 Commerce de détail d'alimentation générale de grande surface	4		Commerce
62 Commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé	8		119
63 Commerce de détail non alimentaire non spécialisé	4		
64 Commerce de détail non alimentaire spécialisé	27	}	
65 Réparation et commerce de l'automobile	21		
66 Réparations diverses			
67 Hôtels - cafés - restaurants	46	Hôtels	
68 Transports ferroviaires		46	
69 Transports routiers, transports urbains, transports par conduite	15	}	
70 Navigation intérieure			
71 Transports maritimes et navigation côtière			Transports et auxiliaires du transport
72 Transports aériens	1		23
73 Activités annexes des transports et entrepôts	4		
74 Auxiliaires de transport et agences de voyages	3		
75 Télécommunications et postes			
76 Holdings		}	
77 Activités d'études, de conseil et d'assistance	31		
78 Auxiliaires financiers et d'assurances	1		
79 Promoteurs et sociétés immobilières	10		
80 Location et crédit bail mobiliers	2		
81 Location et crédit bail immobiliers			
82 Enseignement (services marchands)	7		
83 Recherche (services marchands)			
84 Santé (services marchands)	14		
85 Action sociale (services marchands)	6		
86 Services récréatifs, culturels et sportifs (marchands)	6		
87 Services divers (marchands)	21		Services divers
88 Assurances	4		117
89 Organismes financiers	2		
90 Administration générale			
91 Prévoyance et sécurité sociale	1		
92 Enseignement (services non marchands)	3		
93 Recherche (services non marchands)			
94 Santé (services non marchands)	1		
95 Action sociale (services non marchands)	3		
96 Services récréatifs, culturels et sportifs (non marchands)	2		
97 Services divers fournis à la collectivité (non marchands)	2		
98 Services domestiques	1		
99 Représentation diplomatique étrangère en France Organismes internationaux. Divers			

ANNEXE IV

Section Exécution	Encadrement	Industrie	Commerce	Agriculture	Activités Diverses	TOTAL
Exécution totale volontaire	12	8	14	0	3	37
Exécution totale ni volontaire - ni forcée			1			1
Exécution totale (Volontaire- forcée ?)		1	1			2
Exécution totale forcée	1	5	1	1		8
Exécution par- tielle volon- taire			3		1	4
Exécution par- tielle forcée			1			1
Exécution (ni volontaire - ni forcée)	2		2	1		5
Inexécution (volontaire - forcée ?)	1					1
Inexécution mais forcée	1	1	1			3
Exécution forcée (exécution ou non ?)					1	1
Inconnu	1	1	2			4
Problème n'existant pas	26	66	69	39	10	204
Exécution pas demandée ou de- mandée sans in- formations	8	13	39	10	5	75

ANNEXE V

CONSEIL DE PRUD'HOMMES TOULOUSE

75 jugements $\begin{cases} \rightarrow 65 \text{ exécutions totale - volontaire} \\ \rightarrow 10 \text{ exécutions totale - forcée} \end{cases}$

/Exécution totale/

71 arrêts $\begin{cases} \rightarrow 57 \text{ exécutions totale - volontaire} \\ \rightarrow 6 \text{ exécutions totale - forcée} \\ \rightarrow 8 \text{ exécutions totale (volontaire - forcée ?)} \end{cases}$

11 Jugements $\begin{cases} \rightarrow 6 \text{ exécutions partielle - volontaire} \\ \rightarrow 5 \text{ exécutions partielle - forcée} \end{cases}$

/Exécution partielle/

15 arrêts $\begin{cases} \rightarrow 10 \text{ exécutions partielle - volontaire} \\ \rightarrow 5 \text{ exécutions partielle - forcée} \end{cases}$

CONSEIL DE PRUD'HOMMES FOIX

6 jugements $\begin{cases} \rightarrow 3 \text{ exécutions totale - volontaire} \\ \rightarrow 3 \text{ exécutions totale - forcée} \end{cases}$

/Exécution totale/

2 arrêts $\rightarrow 2 \text{ exécutions totale - volontaire}$

/Exécution partielle/ 2 jugements $\rightarrow 2 \text{ exécutions partielle - volontaire}$

CONSEIL DE PRUD'HOMMES MONTAUBAN

17 jugements → 15 exécutions totale - volontaire
→ 1 exécution totale forcée
→ 1 exécution totale (volontaire - forcée ?)

/Exécution totale/

23 arrêts → 17 exécutions totale - volontaire
→ 5 exécutions totale - forcée
→ 1 exécution (totale - forcée ?)

/Exécution partielle/

8 arrêts → 4 exécutions partielle - volontaire
→ 3 exécutions partielle - forcée
→ 1 exécution partielle partie volontaire
partie forcée

ANNEXE VI

TARIF ARTICLE 9 - DROIT PROPORTIONNEL

Minimum 2 taux de base (9F50) calculé sur les tranches suivantes :

10 %	de	0 F	jusqu'à	584 F
8 %	de	585 F	jusqu'à	1.095 F
6 %	de	1.096 F	jusqu'à	1.752 F
4 %	de	1.753 F	jusqu'à	2.920 F
2,5 %	de	2.921 F	jusqu'à	5.848 F
2 %	de	5.841 F	jusqu'à	11.680 F
1,5 %	de	11.681 F	jusqu'à	23.360 F
1 %	de	23.361 F	jusqu'à	58.400 F
0,5 %	de	58.401 F	jusqu'à	175.200 F
0,25 %	de	175.201 F	jusqu'à	350.400 F
0,10 %	de	350.401 F	jusqu'à	584.000 F
0,05 %	au delà de	584.000 F		

Maximum 2.370 F

TARIF ARTICLE 12 - DROIT PROPORTIONNEL

Le droit proportionnel est calculé sur les tranches suivantes :

12 %	de	0 F	jusqu'à	1.095 F
10 %	de	1.096 F	jusqu'à	3.285 F
8 %	de	3.286 F	jusqu'à	6.570 F
6 %	de	6.571 F	jusqu'à	8.760 F
4 %	de	8.761 F	jusqu'à	29.200 F
1,5 %	de	29.201 F	jusqu'à	182.500 F
1 %	de	182.501 F	jusqu'à	730.000 F
0,25 %	au delà de	730.000 F		

Maximum 10.000 F

S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
<u>INTRODUCTION</u>	1
 <u>PREMIERE PARTIE : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE ET ANALYSE</u> DE LA STRUCTURE DE L'ECHANTILLON	5
<u>CHAPITRE I : LA METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE</u>	7
I - LE CHOIX DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES	10
II - LE CHOIX DES PERIODES DE REFERENCE	11
III - LA CONSTITUTION DE L'ECHANTILLON	13
1 - La nature des affaires	13
2 - Le nombre d'affaires	15
IV - LES SOURCES D'INFORMATIONS PRIMAIRES	17
V - LES COLLECTE DES DONNEES SUR L'EXECUTION	18
1 - Enquête par questionnaire	19
2 - Enquête auprès des mandataires	22
<u>CHAPITRE II : STRUCTURE ET CONFIGURATION DE L'ECHANTILLON</u> ...	27
I - REPARTITION DE L'ENSEMBLE DES AFFAIRES DE L'ECHANTILLON	29
II - LES CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DES PARTIES AU LITIGE	31
1 - Les salariés demandeurs-créanciers	31
2 - Les employeurs défendeurs-débiteurs	36

	<u>Pages</u>
III - CARACTERISTIQUES PROCEDURALES ET REGLEMENT JURIDICTIONNEL DES AFFAIRES	38
1 - Le mode de défense des parties	38
2 - L'aide judiciaire	44
3 - Traits principaux des décisions prud'homales	45
4 - Evaluation des délais et durée de traitement des affaires	51
IV - REMANIEMENT DE L'ECHANTILLON	55
<u>DEUXIEME PARTIE : DE LA DECISION JUDICIAIRE PRUD'HOMALE A SON EXECUTION : ETUDE D'UN MECANISME</u>	57
<u>CHAPITRE I : LE SCENARIO CLASSIQUE DE L'EXECUTION</u>	63
I - LES CONDITIONS JURIDIQUES OBJECTIVES PREALABLES A L'EXECUTION ...	65
1 - Le caractère exécutoire de la décision : condition sine qua non de son exécution	66
2 - Nécessité de la notification du titre exécutoire	67
3 - La force de chose jugée	68
II - LE MECANISME TRADITIONNEL DE L'EXECUTION	69
<u>CHAPITRE II : LES VARIANTES DU SCENARIO DE L'EXECUTION</u>	75
I - L'EXECUTION PROVISOIRE : ACCELERATION DE L'EXECUTION	77
1 - L'exécution provisoire : un bénéfice accordé au créancier	78
2 - L'exécution provisoire : la défense des intérêts du débiteur	83
II - LE DELAI DE GRACE : SURSIS A L'EXECUTION	90
III - L'INTERFERENCE DES PROCEDURES COLLECTIVES	93
1 - La règle de la suspension des poursuites individuelles ..	93
2 - La garantie de l'A.G.S.	97

III

	<u>Pages</u>
<u>CHAPITRE III</u> : LE ROLE DES PRINCIPAUX ACTEURS JURIDIQUES ...	103
I - LE ROLE DU JUGE EN MATIERE D'EXECUTION : POUVOIRS ET LIMITES ...	105
1 - Son cadre général d'intervention	105
2 - L'astreinte : un instrument indirect de contrainte à la disposition du juge	109
II - LE ROLE DES MANDATAIRES DE JUSTICE	117
III - LE ROLE DES HUISSIERS DE JUSTICE	120
<u>TROISIEME PARTIE</u> : DIAGNOSTIC SUR L'EXECUTION DES DECISIONS PRUD'HOMALES EN MATIERE DE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE ..	127
<u>CHAPITRE I</u> : BILAN QUANTITATIF ET QUALITATIF	129
I - ELEMENTS SUR L'EXECUTION DES ORDONNANCES DE REFERE	131
II - ELEMENTS SUR L'EXECUTION DES ORDONNANCES DU BUREAU DE CONCILIATION	132
III - L'EXECUTION PROVISOIRE DU JUGEMENT	133
IV - EXECUTION DU JUGEMENT PRUD'HOMAL OU DE L'ARRET	137
1 - Exécution volontaire ou forcée ?	137
2 - Exécution totale, partielle ou inexécution ?	136
V - EXECUTION ET TRANSACTION	146
VI - L'EXECUTION SUR LA DELIVRANCE DES PIECES	147
<u>CHAPITRE II</u> : L'ANALYSE DES CORRELATIONS	149
I - EXECUTION ET EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	151
II - EXECUTION ET SECTEUR D'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE	153
III - EXECUTION ET ANCIENNETE DU SALARIE	154

	<u>Pages</u>
IV - EXECUTION ET NATIONALITE	155
V - EXECUTION ET SEXE DU SALARIE	156
<u>CHAPITRE III</u> : QUELQUES MODELES D'EXECUTION	159
<u>CHAPITRE IV</u> : LE COUT DE L'EXECUTION	173
I - LA CHARGE DU COUT DE L'EXECUTION	175
II - UN COUT TARIFE MAIS VARIABLE	178
<u>CONCLUSIONS</u>	181
ANNEXES	187

C . R . D . P .
ACADÉMIE DE TOULOUSE
3, rue Roquelaine, 3
31069 TOULOUSE CEDEX
