

## LES DIFFERENTES VOIES DE RECOURS

### Le Conseil de Prud'hommes (CPH)

#### À QUEL CONSEIL DE PRUD'HOMMES S'ADRESSER ?

Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail.

Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement (VRP, travailleurs à domicile...), la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Mais quel que soit le lieu de travail, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise qui l'emploie. Dans un contrat de travail, les clauses prévoyant la compétence d'un autre conseil sont nulles de plein droit.

#### COMMENT SE DERoule UNE PROCEDURE ?

##### La saisine du conseil (dépôt de la demande)

La demande doit être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du conseil dans les délais ouverts pour les réclamations. Le dépôt de la demande interrompt ces délais.

Sur les délais de prescription, on se reportera à l'article L 1471-1 du code du travail issu de la loi du 14 juin 2013 qui a, dans le cas général, prévu que toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail **se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.**



CONSEIL DE PRUD'HOMMES

##### La conciliation

En règle générale (pour des exceptions, voir ci-dessous), la tentative de conciliation est obligatoire et les parties (l'employeur et le salarié) doivent comparaître (se présenter) personnellement ou être représentés par un mandataire muni d'un écrit.

Il existe un certain nombre de litiges dont la loi permet qu'ils soient directement portés devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine, sans passer par la phase de conciliation. Ainsi, par exemple :

- Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (art. L 1245-2 du code du travail) ;
- Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur (art. L 1451-1 du code du travail) ;
- Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification en contrat de travail d'une convention de stage mentionnée à l'article L. 124-1 du code de l'éducation, (art. L 1454-5 du code du travail) ;
- Absence de comparution du demandeur  
Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques.
- Absence de comparution du défendeur (art. R 1454-14 du Code du travail) ;  
Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs spécifiques que lui reconnaît l'article R 1454-14 du Code du travail.
- Absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle ;  
En cas de litige portant sur la régularité du licenciement (procédure, caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur), lors de la conciliation, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé en référence au barème mentionné à l'article D 1235-21 du code du travail (décret n° 2013-721 du 2 août 2013) en fonction de l'ancienneté du salarié.
- Possibilité d'une indemnisation forfaitaire en cas de litige portant sur un licenciement (l'art. D 1235-21 du code du travail).  
En cas de litige portant sur la régularité du licenciement (procédure, caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur), lors de la conciliation, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé en référence au barème mentionné à l'article D. 1235-21 du code du travail (décret n° 2013-721 du 2 août 2013) en fonction de l'ancienneté du salarié.

##### Le jugement

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement par lettre, ou verbalement avec émargement (signature) au dossier lors de l'audience de conciliation. Elles doivent comparaître en personne mais peuvent se faire représenter

**en cas de motif légitime.**

Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal d'instance (juge départiteur).

Les jugements sont exécutoires lorsqu'ils sont devenus définitifs, c'est-à-dire après expiration des délais de recours. Certains jugements sont exécutoires de plein droit (dès leur prononcé) à titre provisoire (dans la limite de 9 mois de salaires).

**Voies de recours**

Jusqu'à un certain montant de la demande, fixé par décret, le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort. Au-delà de ce montant, le jugement est susceptible d'appel : la cour d'appel peut être saisie et revoir la décision rendue par le conseil de prud'hommes.

Le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé à 4 000 €.

Pour vérifier si ce montant est atteint lorsque la saisine du conseil est motivée par plusieurs demandes, il convient de prendre en compte isolément :

- Les demandes de nature salariale (salaires, primes, heures supplémentaires, indemnités de congés payés) ;
- Les demandes de nature indemnitaire (indemnités de licenciement, de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, dommages-intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Si l'ensemble des demandes de même nature excède le taux de compétence en dernier ressort, il est possible de faire appel de la décision. Dans le cas contraire, le seul recours possible est un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation, pour motif de non-conformité aux règles de droit.

**Procédure d'urgence**

Il s'agit du référé prud'homal qui permet d'obtenir une décision d'urgence lorsque les circonstances l'exigent.

Le conseil de prud'hommes, dans sa formation de référé, peut :

- Ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- Prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse.
- Demander la réintégration d'un salarié, le versement de salaires, la remise de documents...

**Représentation ou assistance des parties à l'audience**

Les parties sont tenues de comparaître en personne.

Elles peuvent toutefois en cas de motif légitime se faire représenter par :

- Un salarié et un employeur appartenant à la même branche d'activité ;
- Un délégué permanent ou non permanent des organisations syndicales ou patronales ;
- Leur conjoint ;
- Un avocat (le système de l'aide juridictionnelle s'applique en matière prud'homale, si les ressources de l'intéressé ne

dépassent pas un certain montant ; sur l'aide juridictionnelle, on peut se reporter aux informations figurant sur le site Internet du Ministère de la Justice

Les parties peuvent également se faire assister ou représenter par leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un pacte civil de solidarité (PACS).

Dans tous les cas autres que le recours à l'avocat, la personne qui représente l'une des parties doit avoir reçu un pouvoir (mandat).

Les parties peuvent dans tous les cas être assistées par les personnes mentionnées ci-dessus. Un employeur peut également se faire représenter ou assister par l'un de ses salariés.

**À SAVOIR**

Les conseillers prud'hommes sont élus et bénéficient d'un statut particulier.

S'agissant des conseillers prud'hommes salariés, les employeurs sont notamment tenus de leur laisser le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales, leur absence de l'entreprise, justifiée par l'exercice de leurs fonctions, ne devant entraîner aucune diminution de leur rémunération et des avantages y afférents (sur demande de l'employeur, ces sommes lui sont remboursées par l'État).

Par ailleurs, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. Les conseillers prud'hommes bénéficient également d'une protection contre le licenciement, dans les conditions fixées par l'article L 2411-22 du Code du travail. Cette protection court à compter de la proclamation des résultats des élections le lendemain du jour du scrutin prévue par l'article D 1441-162 du code du travail, indépendamment de la publication au recueil des actes administratifs de la préfecture du département prévue par l'article D. 1441-164 du même code (Cass. soc. du 22 sept. 2010).

**EN RESUME**

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé.

Dans le cadre de cette mission, les conseillers prud'hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision.

Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction de l'implantation territoriale et de l'activité principale de l'employeur. La saisine du conseil de prud'hommes implique le respect de certaines formalités. Pendant la procédure, l'employeur et salarié peuvent se faire assister ou représenter, sous certaines conditions.

-----