

Procédure devant les Prud'hommes

COMPÉTENCE DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES :

- Compétence matérielle :
 - **Les litiges individuels liés au contrat de travail entre employeurs et salariés** si ces conditions sont réunies :
 - Le salarié est titulaire d'un contrat de travail de droit privé, écrit ou non, quel qu'il soit.
 - L'employeur relève du droit privé (SA, SARL, associations, etc.) ;
 Ou a le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial ;
 Ou le statut d'établissement public administratif pour les agents dont le contrat de travail est de droit privé.
 - **Les litiges opposant deux salariés, si celui-ci est lié au travail.**

Type de contentieux :

Différents relatifs aux rémunérations, au temps de travail, aux discriminations, aux congés, à la formation, demande de reconnaissance de l'existence ou la validité d'un contrat de travail, litiges sur la rupture du contrat (motif, indemnisations, etc.), etc.

- Compétence territoriale :

Le Conseil dans le ressort duquel **se trouve l'établissement où est effectué le travail.**

Il existe au moins un Conseil par département dans le ressort du Tribunal de Grande Instance.

Dans un contrat de travail, les clauses prévoyant la compétence d'un autre Conseil sont nulles de plein droit.

PRINCIPES DE LA PROCEDURE DEVANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES :

Procédure orale	Procédure contradictoire	Procédure paritaire
<p>Les parties peuvent formuler leurs demandes et exposer leurs arguments juridiques verbalement sans être obligées de déposer des conclusions écrites.</p>	<p>Chaque partie présente à l'audience doit connaître chaque demande, chaque pièce, chaque opération émanant de l'adversaire.</p>	<p>La décision est rendue par quatre conseillers prud'homaux (deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés) avec alternance de la présidence.</p>

LES PARTIES AU PROCES PRUD'HOMAL :

- Comparution personnelle :

Les parties sont tenues de comparaître en personne.

- Assistance et représentation :

Possibilité dans certains cas de se faire représenter ou simplement assister.

La présentation ci-dessus, à vocation uniquement d'information, ne se substitue en aucun cas aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

- **Représentation**

La personne qui se fait représenter est absente, mais participe néanmoins aux étapes de la procédure en s'en remettant aux initiatives de son représentant.

Il faut démontrer un motif légitime pour justifier la représentation.

Le représentant légal des personnes morales (sociétés, associations) peut lui aussi invoquer un motif légitime d'être représenté, le plus souvent par un avocat, lorsque son impossibilité d'être présent est due à ses obligations personnelles.

Tout représentant, sauf s'il s'agit d'un avocat, doit être porteur d'un pouvoir spécial écrit indiquant de façon précise le motif de l'absence.

Les personnes non habilitées à représenter aux prud'hommes :

- les huissiers de justice
- les conseillers juridiques
- les conseillers prud'hommaux devant la section ou la chambre à laquelle ils appartiennent
- les présidents et vice-présidents du conseil des prud'hommes, dont l'incompatibilité est totale

- **Assistance**

La personne qui bénéficie d'une assistance demeure présente tout au long de la procédure.

Liste limitative des personnes habilitées à assister ou à représenter les parties=

- salariés ou des employeurs appartenant à la même branche d'activité
- délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales
- conjoint
- avocats et, devant la cour d'appel, des avoués

L'employeur peut se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

INTRODUCTION DE LA DEMANDE :

- Recevabilité de la demande :

L'intérêt à agir

- intérêt légitime (qui découle du lien juridique entre le demandeur et le défendeur par le contrat de travail) ;
- intérêt né et actuel (l'intérêt doit exister au moment du dépôt de la demande) ;
- intérêt direct et personnel (l'action en justice appartient au demandeur et ne peut pas être, sauf exception prévue par la loi, engagée par un autre).

La capacité pour agir en justice.

La qualité pour agir en tant que salarié, employeur, en vertu des textes spécifiques (syndicats, etc.).

- Modalités de saisine :

Demande introductive d'instance : 3 modes possibles :

- **Adressée par lettre recommandée** au secrétariat greffe dit Conseil des prud'hommes. Le demandeur recevra par lettre simple, récépissé et convocation avec les indications nécessaires.
- **Directement déposée au secrétariat** greffe dit Conseil des prud'hommes. Le secrétariat greffe délivre alors un récépissé. Le demandeur est avisé verbalement des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation devant lequel l'affaire sera appelée. Cet avis verbal vaut convocation du demandeur qui devra se munir de toutes les pièces utiles.

La présentation ci-dessus, à vocation uniquement d'information, ne se substitue en aucun cas aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

- **Comparution volontaire** des parties devant le bureau de conciliation (cela suppose que les parties soient d'accord pour une procédure de conciliation).

→ Si la demande porte sur des sommes d'argent, elle doit être chiffrée.

➤ Convocation du défendeur :

Lettre recommandée avec accusé de réception et par simple lettre.

Le défendeur est aussi informé que le bureau de conciliation pourra, s'il ne comparait pas, prendre contre lui des décisions exécutoires à titre provisoire au vu des éléments fournis par le demandeur.

➤ Effets de la convocation :

- **Le cours des intérêts de retard**

La convocation vaut citation en justice. Cela a pour conséquence de faire courir les intérêts de retard au taux légal (lié au taux d'escompte de la Banque de France) que le demandeur pourra exiger en plus de la condamnation prononcée.

- **Interruption du délai de prescription**

La demande au moment de sa réception au secrétariat du greffe interrompt le délai de prescription qui s'applique à l'action du demandeur, notamment la prescription de cinq ans pour les échéances de salaires.

🚩 **L'AUDIENCE :**

➤ 1^{ère} phase obligatoire : La conciliation :

Le demandeur doit comparaître en personne (sauf motif légitime).

- **Risque**

La demande est caduque et ne peut être renouvelée en principe qu'une seule fois.

- **But**

Trouver un accord entre les deux parties. Elle se déroule devant deux conseillers prud'homaux (l'un salarié, l'autre employeur) qui forment le bureau de conciliation.

- **Pouvoirs du conseil**

Ordonner de remettre tout document que l'employeur est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation Assedic, etc.), si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, ordonner de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires, même en l'absence du défendeur, etc.

➤ 2^{ème} phase en cas d'échec de la conciliation : Le jugement :

Le bureau de jugement tranche le litige qui lui est soumis.

2 conseillers "employeurs" et 2 conseillers "salariés" rendent leur décision, à la majorité absolue, après un débat oral et public.

- **Les jugements sont exécutoires**

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).

La présentation ci-dessus, à vocation uniquement d'information, ne se substitue en aucun cas aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

➤ Le référé prud'homal :

Le référé constitue une procédure particulière qui vise à accélérer le traitement de certaine demande afin de prendre rapidement une décision dans certains cas :

- Si la demande n'est pas sérieusement contestable ;
- Pour faire cesser un trouble manifestement illicite (licenciement d'un salarié durant l'exercice de son droit de grève par exemple) ;
- Pour prévenir un dommage imminent.

Les décisions rendues par le référé prud'homal **sont provisoires** et ne dispensent pas de soumettre le fond du litige à la procédure "classique".

 **RECOURS CONTRE LA DECISION** :

➤ Appel devant la Cour d'Appel (chambres sociales) :

Composée de magistrats professionnels, pour les litiges avec un chef de demande dépassant une somme fixée par décret par le Conseil des prud'hommes.

La Cour d'appel rejuge en fait et en droit, c'est-à-dire qu'elle statue à nouveau tant sur le fond que sur la forme.

Si le litige porte sur une somme inférieure, la Cour de Cassation est directement compétente.

➤ Pourvoi devant la Cour de Cassation :

Possibilité avec assistance d'un avocat obligatoire.

Le pourvoi en cassation n'a pas pour objet de rejuger les faits mais de sanctionner une violation de la règle de droit.



Pour tout renseignement complémentaire, nous vous invitons à vous renseigner sur le site du Ministère du Travail, auprès de vos représentants du personnel et délégués syndicaux, auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, auprès de l'Inspection du travail ou auprès du Conseil des Prud'hommes compétent.



Référence légale : Dispositions réglementaires du Code du Travail.