

## Le conseil de prud'hommes



Mars 2006

- ▶ Les compétences
- ▶ Les acteurs
- ▶ La procédure
- ▶ Le jugement
- ▶ Le recours

Le conseil de prud'hommes est chargé de concilier et, en cas d'échec, de juger les litiges individuels qui surviennent entre salariés ou apprentis et employeurs à l'occasion d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

Depuis 1979, il existe au moins un conseil de prud'hommes par ressort du tribunal de grande instance. Chacun d'entre eux est divisé en 5 sections autonomes :

- industrie, commerce, agriculture, encadrement, activités diverses.

## Les compétences

### ► Affaires traitées

Le conseil de prud'hommes est amené à régler des litiges tels que licenciements, indemnités de départ, clauses d'un contrat de travail jugées abusives, problèmes de primes, heures supplémentaires, etc.

**Le litige** doit impérativement réunir certaines conditions. Il doit être :

- **individuel et privé**, c'est-à-dire opposer un employeur à son salarié à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la résiliation du contrat de travail du secteur privé.
- **né de la relation contractuelle de travail**.

**Le conseil des prud'hommes ne statue pas sur :**

- **les procédures collectives** (règlement judiciaire ou liquidation judiciaire) : compétence du tribunal de commerce ;
- **les plans sociaux** (extinction de plusieurs contrats de travail) : il revient au tribunal de grande instance de traiter ce type d'affaires ;
- **les contentieux de la sécurité sociale ou d'accidents de travail** ; le tribunal des affaires de sécurité sociale est alors compétent ;

- **les contentieux de la fonction publique** (Etat et collectivités locales en tant qu'employeurs) : ils relèvent des juridictions administratives. Une exception : **les litiges nés d'un contrat emploi-solidarité ou d'un contrat jeune, employés dans la fonction publique, relèvent exceptionnellement du conseil de prud'hommes.**

## ► **Compétence territoriale**

Le conseil de prud'hommes compétent territorialement est celui du lieu de travail de l'employé. Si le travail est effectué en-dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil du domicile du salarié.

## Les acteurs

La particularité de cette juridiction réside en sa **composition paritaire** : un conseil comprend le même nombre de conseillers prud'hommes employeurs que de conseillers prud'hommes salariés.

Les **conseillers prud'hommes employeurs** sont élus, pour cinq ans, par les employeurs et les **conseillers prud'hommes salariés**, pour cinq ans, par les salariés. Ils sont rééligibles. Le président et le vice-président sont élus pour un an par les conseillers de la juridiction : il doit y avoir alternance chaque année.

Les conseillers prud'hommes sont de véritables juges, ils sont tenus aux mêmes obligations que tout magistrat, tant pour la procédure que pour le respect des normes juridiques. Cependant, ils sont des salariés protégés : ils ne peuvent faire l'objet d'une mesure de licenciement sans l'accord de l'Inspection du Travail.

**Les salariés, apprentis ou employeurs** peuvent se faire représenter par :

- un avocat ;

- un salarié ou employeur appartenant à la même branche d'activité ;
- un délégué permanent ou non d'une organisation syndicale, ouvrière ou patronale (même sans appartenance à un syndicat) ;
- le conjoint ;
- un membre de l'entreprise ou établissement pour l'employeur.

S'il dispose d'une raison valable, le salarié peut s'abstenir de venir et se faire représenter par l'une de ces personnes. Dans ce cas, le représentant du salarié dispose d'un pouvoir spécial, c'est-à-dire un document signé par le salarié, apprenti ou employeur qui indique son intention de se faire représenter.

## La procédure

Il est possible de faire une demande d'aide juridictionnelle à tout moment de la procédure. Cette aide consiste à faire prendre en charge par l'état la rétribution des auxiliaires de justice qui assistent ou représentent les personnes dont les ressources sont inférieures au seuil fixé.

### ▶ Partie amiable

#### La saisine

Il existe trois façons de saisir le conseil de prud'hommes :

- la demande peut être adressée en lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe ;
- elle peut être directement formée au greffe ;
- ou bien, faire l'objet d'une assignation rédigée avec l'aide d'un avocat.

A savoir : toutes les demandes découlant d'un même contrat de travail doivent être formulées lors d'une même instance, c'est-à-dire qu'on ne fera pas plusieurs procès pour un même contrat de travail. De plus, de nouvelles demandes concernant ce contrat de travail sont recevables durant toute la procédure, même pendant l'appel.

## Le bureau de conciliation

Les parties sont ensuite convoquées devant un bureau de conciliation, composé d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur, pour tenter de fixer un accord à l'amiable. **Ce passage est obligatoire.**

La conciliation peut être partielle (les parties trouvent un accord sur certains points uniquement) ou totale. Le procès-verbal est alors dressé ; il peut avoir une valeur exécutoire, c'est-à-dire que les décisions doivent être immédiatement exécutées.

Un recours contre le procès-verbal de conciliation ne peut être formé que si le bureau de conciliation dépasse ses prérogatives ou commet un acte irrégulier.

## ► Partie contentieuse

### Le bureau de jugement

En l'absence d'accord complet, le dossier est renvoyé devant le bureau de jugement, **composée d'au moins deux conseillers salariés + deux conseillers employeurs.**

Cette formation est complétée par un greffier qui a en charge les formalités administratives telles que la convocation des partis ou la notification du report éventuel de l'affaire.

Lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée par le bureau de jugement, un ou deux conseillers rapporteurs sont nommés pour mettre l'affaire en état d'être jugée : ils peuvent ainsi effectuer des auditions ou réclamer des documents, justifications.

## Les débats

Les deux parties sont convoquées par le greffe du conseil de prud'hommes :

- soit verbalement lors de la tentative de conciliation, avec confirmation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;
- soit directement par lettre recommandée avec avis de réception.

A l'audience, les parties exposent leurs arguments et leurs demandes. **La procédure est orale** : les parties peuvent reformuler et modifier verbalement leurs demandes écrites. Les conclusions écrites sont facultatives, et il est possible de remettre au bureau des notes, observations écrites, attestations de témoins, dossiers. Le renvoi de l'audience peut être demandé par simple courrier.

Si le demandeur ne se présente pas sans motif légitime, le défendeur pourra demander qu'une décision soit prise en son absence.

Si le défendeur ne se présente pas, il risque d'être condamné en son absence.

## La formation de référé

Chaque Conseil de prud'hommes comprend une formation compétente pour statuer en référé, composée de deux conseillers (un employeur, un salarié). **Ils peuvent prendre des décisions en statuant en urgence** (accorder une provision sur salaire, faire cesser une situation illicite relative à l'hygiène ou à la sécurité par exemple, etc...). La citation en référé peut être faite par assignation ou par lettre recommandée au greffe, qui convoque alors le défendeur.

## Le jugement

Le jugement est rendu en délibéré, c'est-à-dire que les juges se retirent pour prendre leur décision. La décision se forme à la majorité absolue des voix.

Le nombre de conseillers employeurs et de conseillers salariés étant pair, un risque de partage à égalité des voix est possible. La loi règle cette hypothèse : l'affaire est renvoyée sous un mois devant le bureau de jugement présidée par un juge départiteur (magistrat professionnel du Tribunal d'Instance), qui statue avec les conseillers.

## Le recours

En principe, **le recours a un effet suspensif** : la décision ne peut pas être exécutée, sauf quand l'exécution provisoire a été ordonnée ou qu'elle est de droit.

Si l'**enjeu financier est inférieur à 3980 €** (somme fixée par décret le 1er janvier 2004), le conseil statue en premier et dernier ressort. Le recours devant la Cour de Cassation (pourvoi) est la seule possibilité.

Si l'**enjeu dépasse 3980 €**, il est possible de saisir la cour d'appel pour qu'elle rejuge l'affaire et de la porter ensuite devant la cour de cassation si l'arrêt ne satisfait pas non plus.

S'il s'agit d'une **procédure en référé**, le seul recours possible est l'appel, mais celui-ci doit être formé dans les 15 jours.

■ *Des renseignements peuvent être obtenus auprès des tribunaux, maisons de justice et du droit, mairies, associations, organismes sociaux, points d'accès au droit, permanences gratuites d'avocats...*

*Consultez les brochures du ministère de la Justice disponibles gratuitement dans les palais de justice, maisons de justice et du droit, et de certaines mairies. Elles sont également régulièrement mises à jour et téléchargeables sur internet [www.justice.gouv.fr](http://www.justice.gouv.fr) directement à partir de la page rubrique **publications**.*