



## La saisine du Conseil de prud'hommes

**Le conseil de prud'hommes est chargé de régler les conflits entre les employeurs et les salarié.e.s liés par un contrat de travail de droit privé.**

**Dans le cadre de cette mission, les conseiller.ère.s prud'hommes élu.e.s sont chargé.e.s de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires.**

**Pour certaines situations urgentes ou évidentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision.**

**La saisine du conseil de prud'hommes implique le respect de certaines formalités.**

**Pendant la procédure, employeur et salarié.e peuvent se faire assister ou représenter, sous certaines conditions.**

- 1- Organisation
- 2 - Compétence d'attribution
- 3 – Compétence territoriale
- 4 – La procédure
- 5 – Assistance ou représentation à l'audience
- 6 – Aide juridictionnelle
- 7 – Les voies de recours

### 1- Organisation

Le conseil de prud'hommes est une juridiction composée de deux collèges ayant le même nombre de conseiller.ère.s désigné.e.s :

- les conseiller.ère.s désigné.e.s par les organisations syndicales,
- les conseiller.ère.s désigné.e.s par les organisations patronales.

Le conseil de prud'hommes est organisé en 5 sections :

- commerce,
- industrie,
- agriculture,
- activités diverses,
- encadrement (*L. 1423-1, R. 1423-1 du Code du travail*).

S'ajoute une formation commune de référé (*Voir ci-après*).

Chaque section de conseil de prud'hommes comprend un bureau de conciliation et d'orientation et un bureau de jugement.

Les journalistes relèvent généralement de la section encadrement (*L.1423-1-2 du Code du travail*).

## **2 - Compétence d'attribution**

Le conseil de prud'hommes peut être saisi pour résoudre tout litige apparu durant la relation de travail ou lors de la rupture du contrat entre le.la salarié.e et l'employeur, comme par exemple :

- Un licenciement,
- Une sanction disciplinaire,
- Une situation de harcèlement moral, sexuel, d'agissements sexistes,
- Un problème relatif aux conditions d'hygiène, de santé, et de sécurité,
- En cas de non-respect de la durée de travail,
- En cas de litige relatif au paiement du salaire ou de primes...(*L.1411-1 du Code du travail*).

Le conseil de prud'hommes règle également les litiges nés entre salarié.e.s à l'occasion du travail (*L. 1411-3 du Code du travail*).

En revanche, le conseil de prud'hommes est incompétent pour résoudre un litige concernant :

- les relations collectives de travail,
- ou pour les salarié.e.s lié.e.s par un contrat de travail de droit public (à l'exception de celles. ceux employé.e.s dans des conditions de droit privé).

## **3 – Compétence territoriale**

Le.la salarié.e s'adresse au conseil de prud'hommes :

- soit du lieu où est situé l'établissement dans lequel le.la salarié.e effectue son travail,
- soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du.de la salarié.e.
- soit le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi (*R. 1412-1 du Code du travail*).

Il est interdit de déroger aux règles précitées relatives à la compétence territoriale du conseil de prud'hommes : une telle clause est réputée non écrite (*R. 1412-4 du Code du travail*).

Lorsque la prestation est ou a été exécutée dans le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes, les contestations sont portées devant l'une quelconque de ces juridictions (*R. 1412-5 du Code du travail*).

## 4 – La procédure

- **Comment saisir le conseil de prud'hommes ?**

Le conseil de prud'hommes est saisi par requête, qui est adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier ou dépôt.

Elle se présente sous la forme d'un formulaire Cerfa (n°15586\*03) comme suit : [https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa\\_15586.do](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15586.do).

La requête comprend notamment :

- Les coordonnées du demandeur.eresse (nom, prénom, adresse...).
- Les coordonnées du défendeur.eresse,
- L'objet de la demande,
- Un exposé sommaire des motifs de la demande, avec les prétentions.

Elle est accompagnée des pièces que le demandeur.eresse souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Les pièces sont énumérées sur un bordereau annexé à la requête.

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeur.eresse.s, outre l'exemplaire destiné à la juridiction (*R. 1452-2 du Code du travail*).

- **Bureau de conciliation et d'orientation / Bureau de jugement**

Dans un premier temps, le **bureau de conciliation et d'orientation** a pour mission de concilier les parties. La phase de conciliation est obligatoire devant le conseil de prud'hommes, sous réserve de quelques exceptions (*voir ci-après*).

Il peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état des affaires (*L. 1454-1-2 du Code du travail*). *Exemple* : fixer un calendrier d'échanges des conclusions et pièces des parties.

\*\*\*

Dans un second temps, et en cas d'échec de la conciliation, les parties sont renvoyées devant le **bureau de jugement** (*L. 1454-1 du Code du travail*). Il peut s'agir :

- de la formation classique : 2 conseiller.ère.s salarié.e.s et 2 conseiller.ère.s employeurs,
- de la formation restreinte : 1 conseiller.ère salarié.e et 1 conseiller.ère employeur,

En cas de partage de voix au conseil de prud'hommes, les parties sont renvoyées devant une nouvelle formation composée des membres du bureau de jugement et d'un.e juge professionnel.le (également appelé.e juge départiteur).

Exceptions : l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement dans les cas suivants :

- Lorsque la saisine concerne une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (*L. 1245-2 du Code du travail*).
- Lorsque la saisine concerne une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée (*L. 1251-41 du Code du travail*).
- Lorsque la saisine porte sur une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du/de la salarié.e en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur (*L. 1451-1 du Code du travail*).

L'affaire est portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

- **Formation de référé**

Chaque conseil de prud'hommes est composé d'une formation de référé commune à l'ensemble des sections de ce conseil (*L. 1423-1 du Code du travail*).

La formation de référé peut intervenir :

- Dans tous les cas d'urgence et dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, pour ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend (*R. 1455-5 du Code du travail*).
- En cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite pour prescrire les mesures afin de le prévenir ou le faire cesser (*R. 1455-6 du Code du travail*).
- Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au demandeur.eresse ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire (*R. 1455-7 du Code du travail*).

La présidence des audiences de référé est assurée alternativement par un.e conseiller.ère prud'homme employeur et par un.e conseiller.ère prud'homme salarié.e dans les conditions fixées par le règlement intérieur (*R. 1455-3 du Code du travail*).

Contrairement à la procédure ordinaire, la procédure de référé ne comporte pas de phase de conciliation. Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi, le/la demandeur.eresse est directement convoqué.e à l'audience. Une ordonnance est ensuite rendue.

Les décisions de référé sont provisoires. Elles sont immédiatement exécutoires à titre provisoire et susceptibles d'appel. Le délai d'appel est de quinze jours (*R. 1455-11 du Code du travail*).

- **Principe de l'unicité de l'instance**

Aux termes de ce principe qui a été abrogé, toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties faisaient l'objet d'une seule instance.

Désormais, une partie peut présenter au cours d'une nouvelle procédure une demande relative au contrat de travail faisant l'objet d'une instance.

## 5 - Assistance ou représentation à l'audience

Devant le conseil de prud'hommes, les parties peuvent :

- se défendre elles-mêmes,
- ou se faire assister ou représenter par :
  - un.e avocat.e ;
  - les salarié.e.s ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité (1) ;
  - les défenseurs syndicaux ;
  - leur conjoint.e, leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou leur concubin.e .

L'employeur peut se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le.la représentant.e, s'il n'est pas avocat.e, doit justifier d'un **pouvoir spécial**. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation (*L. 1453-1 A du Code du travail*).

**Le.la défenseur.euse syndical.e** est un.e salarié.e désigné.e par une organisation syndicale et exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes ainsi que les cours d'appel en matière prud'homale.

Il.elle est inscrit.e sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salarié.e.s. Il.elle intervient sur le périmètre d'une région administrative (*L. 1453-4 et D. 1453-2-1 du Code du travail*).

*(1) A ce titre, la jurisprudence exige qu'il s'agisse d'une personne toujours en activité, ce qui exclut les retraités.*

## 6 – Aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle correspond à une prise en charge par l'État des frais liés à une procédure judiciaire.

Pour bénéficier de l'aide juridictionnelle, il faut être de nationalité française ou européenne, ou résider de manière habituelle en France. Il ne faut pas avoir une assurance protection juridique couvrant l'ensemble des frais de justice.

En outre, plusieurs conditions relatives aux ressources doivent être remplies selon :

- le revenu fiscal de référence,
- la valeur du patrimoine mobilier et immobilier (à l'exception de la résidence principale).

Il est possible de faire une simulation : <https://www.aidejuridictionnelle.justice.fr/simulateur>.

L'aide juridictionnelle peut être totale ou partielle.

La demande doit être réalisée auprès du bureau d'aide juridictionnelle compétent, avec les pièces justificatives. Le bureau compétent dépend de la juridiction qui doit examiner l'affaire.

La demande peut intervenir avant l'introduction de la requête ou pendant le déroulement de la procédure. L'aide peut aussi être demandée pour faire exécuter une décision de justice.

En cas de refus d'aide juridictionnelle ou lors d'une décision d'attribution d'aide partielle, il est possible de faire un recours contre la décision, seul.e ou avec un.e avocat.e. Le recours est introduit dans les 15 jours suivants la notification de la décision devant le bureau ayant rendu la décision. Il sera transmis à l'autorité compétente pour l'examiner, qui dépend de la juridiction chargée d'examiner l'affaire.

## 7 – Les voies de recours

- **L'appel**

L'appel est possible à l'encontre des jugements rendus en premier ressort par le conseil de prud'hommes (527, 538 et suivants du Code de procédure civile).

L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel dans un délai d'**un mois à compter de la notification du jugement ou dans un délai de 15 jours si la décision a été rendue en référé** (528, 538 CPC).

La procédure applicable est celle de la représentation obligatoire (les parties doivent se faire représenter obligatoirement soit par un.e avocat.e ou un.e défenseur.e syndical.e).

Attention - Jusqu'à un certain montant de la demande, le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort, c'est à dire que seul un pourvoi en cassation est possible.

Pour les instances introduites à compter du 1er septembre 2020, le taux de compétence en dernier ressort devant les conseils de prud'hommes est fixé à 5000 euros (*L. 1462-1 et D. 1462-3 du Code du travail* – Le taux était fixé à 4000 euros avant cette date).

- **Le pourvoi en cassation**

Le pourvoi est formé, instruit et jugé selon la procédure avec représentation par un avocat à la Cour de cassation (*974 et suivants CPC*).

Le délai du pourvoi en cassation est de deux mois à compter de la signification du jugement ou de l'arrêt à personne ou à domicile (*612 CPC*).

Ce délai ne court pas lorsque la décision n'a pas été notifiée à la personne concernée. Le pourvoi en cassation n'est pas suspensif.

**Textes à connaître :**

**Sur l'organisation et le fonctionnement du conseil de prud'hommes :**

- L. 1423-1 et suivants d Code du travail.
- R. 1423-1 et suivants du Code du travail.

**Sur la procédure devant le conseil de prud'hommes :**

- L. 1451-1 et suivants du Code du travail.
- R. 1451-1 et suivants du Code du travail.

**Sur l'aide juridictionnelle :**

- Loi n°91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.
- Décret n°2020-1717 du 28 décembre 2020 portant application de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.

**Sur les voies de recours :**

- 527 et suivants du Code de procédure civile.
- 605 et suivants du Code de procédure civile.
- 974 et suivants du Code de procédure civile.
- L. 1462-1 et D. 1462-3 du Code du travail.

**Dans quels délais saisir le conseil de prud'hommes ?** Les délais de prescription diffèrent selon les situations :

Action portant sur :	Délai	Point de départ	Articles
Exécution du contrat de travail.	<b>2 ans</b>	A compter du jour où celui.celle qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.	L. 1471-1 CT
Paiement de sommes dues (salaire non versé, heures supplémentaires non payées, primes non versées).	<b>3 ans</b>	A compter du jour où celui.celle qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.  La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat  <i>Attention</i> : s'il s'agit d'une contestation d'un montant mentionné dans le reçu pour solde de tout compte, signé par le.la salarié.e, le délai est abaissé à 6 mois. Si le.la salarié.e n'a pas signé, le délai demeure 3 ans.	L. 3245-1 CT  L. 1234-20 CT
Rupture du contrat de travail.	<b>12 mois</b>	A compter de la notification de la rupture.	L. 1471-1 CT
Contestation sur le licenciement pour motif économique.		A compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le.la salarié.e de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci.	L. 1235-7 CT
Contestation d'une rupture conventionnelle homologuée.		A compter de la date de l'homologation de la convention.	L. 1237-14 CT
Actions en cas de harcèlement sexuel, moral ou de discriminations.	<b>5 ans</b>	<u>Harcèlement sexuel et moral</u> : à compter du dernier acte de harcèlement, ou lorsqu'il s'agit d'agir en nullité d'un licenciement suite des agissements de harcèlement, à compter de la notification du licenciement ( <i>Cass. Soc., 9 juin 2021, 19-21.931</i> : en matière de harcèlement moral, une solution identique devrait être retenue pour le harcèlement sexuel). (1) <u>Discrimination</u> : à compter de la révélation de la discrimination.	2224 Code civil  L. 1134-5 CT
Actions en réparation d'un dommage corporel (*)	<b>10 ans</b>	Ce délai est calculé à partir de la date de consolidation du dommage : moment où les lésions se sont fixées et ont pris un caractère permanent tel qu'un traitement n'est plus nécessaire si ce n'est pour éviter une aggravation. (*) Le dommage doit avoir été causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.	2226 du Code civil

La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription (R. 1452-1 du Code du travail).

(1) *Attention* - Les délais de prescription diffèrent en matière pénal : le délit de harcèlement (moral ou sexuel) se prescrit notamment par 6 ans à compter du dernier acte de harcèlement commis (*Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725*).



