



EBOOK

TOUT SAVOIR SUR LE PROCÈS AUX PRUD'HOMMES

CASSIUS.FR

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES



03

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES EN CHIFFRES

04

POUR QUELS LITIGES LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES EST IL COMPÉTENT ?

05

COMMENT SE FAIRE ASSISTER DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

06

COMMENT EST COMPOSÉ LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

07-09

QU'EST CE QUE L'AUDIENCE DEVANT LE BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

10

QUE SE PASSE T-IL APRÈS L'AUDIENCE DU BUREAU DE JUGEMENT ?

12

QU'EST-CE-QUE C'EST QUE LE RÉFÉRÉ ?

13

QUELLES SONT LES VOIES DE RECOURS À L'ENCONTRE D'UN JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

14

VIDÉO "TOUT SAVOIR SUR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES" 1 MINUTE POUR COMPRENDRE

TOUT SAVOIR SUR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Le Conseil de prud'hommes est la juridiction chargée de concilier et de juger les litiges nés lors de la conclusion, de l'exécution et/ou de la rupture du contrat de travail. Il s'agit d'une juridiction paritaire composée d'un nombre égal de salariés et d'employeurs (c. trav. art. L. 1421-1).

Comment se faire assister devant le Conseil de prud'hommes ? Que se passe-t-il en cas d'échec de la conciliation ? Qu'est-ce que c'est que le référé ? Quelles sont les voies de recours à l'encontre d'un jugement du Conseil de prud'hommes ?

Cet Ebook vous révèle toutes les facettes d'une juridiction aux particularités souvent méconnues.

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES EN 4 CHIFFRES :

211

*Conseils de prud'hommes en France en
2024*

9,1 %

*de requêtes en plus par rapport
à 2023*

118 239

*requêtes déposées devant les Conseils
de prud'hommes en 2024*

15,3 %

*des requêtes
concernent des demandes en référé*

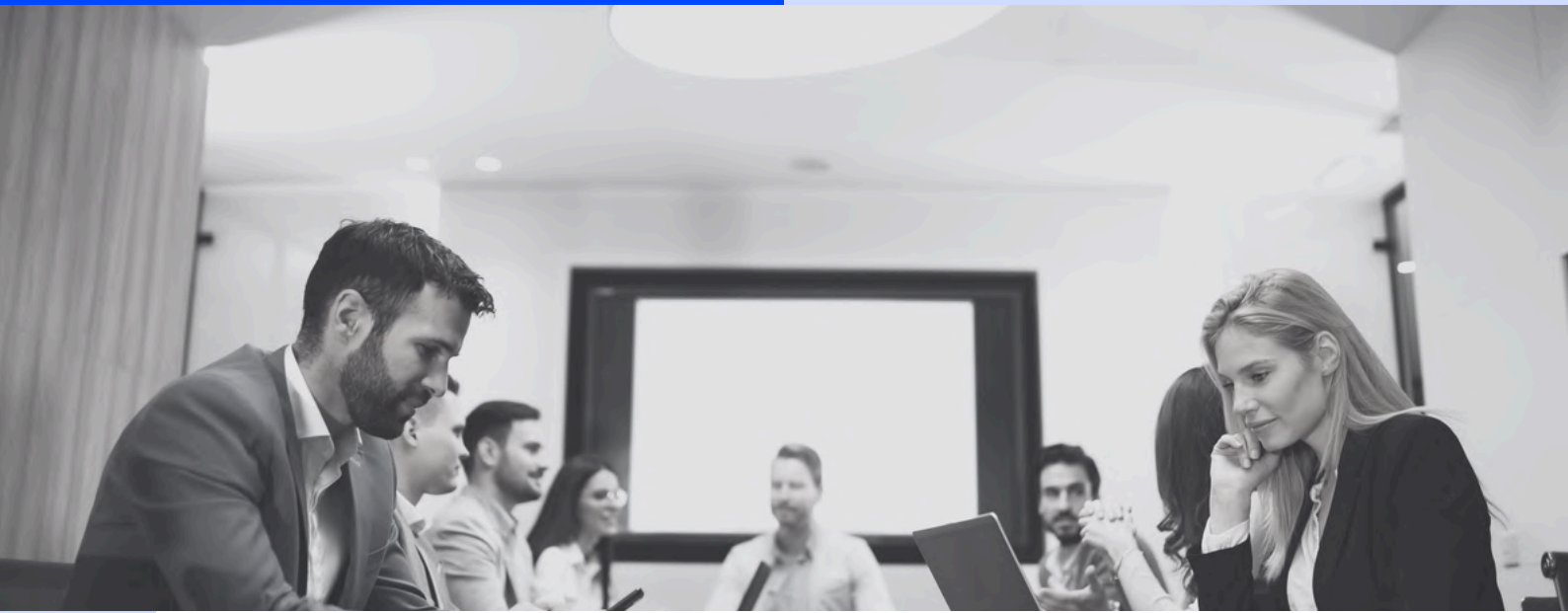


POUR QUELS LITIGES LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES EST-IL COMPÉTENT ?

Le Conseil de prud'hommes peut traiter de tout litige :

- d'ordre **individuel** opposant l'employeur à un (ou des) salarié(s) ou opposant des salariés entre eux ;
- **né à l'occasion du contrat de travail**

Exemple : Si le salarié conteste le bien-fondé de son licenciement et réclame une indemnisation, sa demande relève alors du Conseil de prud'hommes, qui est seul compétent pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail



Quel Conseil de prud'hommes saisir ?

Le Conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel est située **l'entreprise où travaille le salarié** (c. trav. art. R. 1412-1). Le Conseil de prud'hommes compétent pour un salarié travaillant hors de toute entreprise est celui dans **le ressort duquel le salarié est domicilié**.

Mais attention : un salarié peut toujours saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou le Conseil de prud'hommes du lieu où l'employeur est établi (c. trav. art. R. 1412-1).

S'il y a plusieurs défendeurs/adversaires, le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux (c. proc. civ. art. 42).

Par exception, lorsque le salarié réclame une indemnisation des dommages résultant de son accident du travail, sa demande relève du Tribunal judiciaire (devant le "Pôle social"), que l'accident soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation légale de sécurité.



Comment se faire assister devant le Conseil de Prud'hommes ?

En cas de contentieux, le salarié comme l'employeur ont la possibilité de se faire assister ou représenter devant le conseil de prud'hommes.

L'employeur et le salarié peuvent se présenter en personne devant le juge prud'homal ou choisir d'être représenté, sans avoir à justifier d'un motif légitime d'absence (à condition d'être représenté par un conseil) (c. trav. art. R. 1453-1).



COMMENT EST COMPOSÉ LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?



Les Conseils de prud'hommes sont divisés en **5 sections** (et une formation commune de référé), dont les compétences sont les suivantes :

- Section de l'industrie (ouvriers et employés de l'industrie) ;
- Section du commerce et des services commerciaux (ouvriers et employés du commerce et des services commerciaux) ;
- Section de l'agriculture (ouvriers et employés des professions agricoles) ;
- Section des activités diverses (ouvriers et employés des secteurs autres que ceux visés ci-dessus ainsi que les employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles à usage d'habitation) ;
- Section de l'encadrement (cadres et VRP statutaires, agents de maîtrise ayant une délégation écrite de commandement)

La procédure contentieuse se déroule d'abord devant un **bureau de conciliation et d'orientation**, puis ensuite et éventuellement devant un **bureau de jugement**.

Le bureau de jugement se compose de deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers prud'hommes salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement (c. trav. art. L. 1423-12). Dans sa formation restreinte, le bureau de jugement se compose d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié (c. trav. art. L. 1423-13).

Le bureau de conciliation et d'orientation et la formation de référé se composent d'un conseiller prud'homal employeur et d'un conseiller prud'homal salarié (c. trav. art. L. 1423-13).

QU'EST-CE QUE L'AUDIENCE DEVANT LE BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION ?

La conciliation est la première étape obligatoire d'un procès prud'homal (c. trav. art. L. 1411-1). Elle relève du bureau de « conciliation et d'orientation » (BCO).

Ce n'est qu'en cas d'échec de la conciliation que l'affaire est plaidée et que les conseillers prud'homaux la jugent.

À titre d'exception, certains litiges doivent être portés directement devant le bureau de jugement.

Par exemple, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement :

- quand un salarié demande la requalification de son CDD ou de sa mission d'intérim en un CDI, le bureau de jugement devant alors statuer au fond dans le délai de 1 mois à compter de sa saisine (c. trav. art. L. 1245-2) ;
- quand un salarié ayant pris acte de la rupture de son contrat de travail demande la requalification de la rupture en un licenciement, le bureau de jugement statuant au fond dans un délai de 1 mois suivant sa saisine (c. trav. art. L. 1451-1).



COMMENT CONTESTER UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF DANS LE CADRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ?

QUEL EST LE RÔLE DU BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION (BCO) ?

Le rôle du BCO est de concilier les parties, c'est-à-dire d'amener l'employeur et le salarié à se mettre d'accord pour régler leur conflit. Il peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.

Le BCO assure la mise en état des affaires. Cela signifie qu'il fait procéder aux débats contradictoires et échanges de pièces et de conclusions entre les parties.

En cas d'échec de la conciliation, il assure la mise en état de l'affaire jusqu'à la première date utile pour l'audience de jugement (c. trav. art. R. 1454-1 et s.).

Le BCO peut fixer la clôture de l'instruction par ordonnance. Ainsi, la phase d'instruction prend fin et l'affaire est prête à être jugée. À ce stade, aucune conclusion ne peut plus être déposée ni aucune pièce produite aux débats. Par exception, certaines demandes sont encore recevables (c. trav. art. R. 1454-19-3).

Important : Le BCO peut prendre des décisions exécutoires par provision et cela, même si le défendeur ne comparaît pas ou ne se fait pas représenter



Que se passe t-il en cas d'absence d'une partie sans motif légitime devant le bureau de conciliation et d'orientation ?

Si le demandeur ne se présente pas le jour fixé pour la tentative de conciliation en ayant un motif légitime d'absence, la date est reportée. S'il n'a pas justifié d'un motif légitime avant la date prévue, **le BCO a trois possibilités** (c. proc. civ. art. 468 ; c. trav. art. L. 1454-1-3) :

- **Juger** l'affaire, si le défendeur le demande et à condition que celui-ci ait déjà transmis tous les éléments requis au demandeur ;
- **Renvoyer** l'affaire devant le bureau de jugement à une date ultérieure ;
- **Mettre fin** à l'instance (le BCO déclare alors la « caducité » de l'instance), sachant toutefois que le demandeur peut justifier d'un motif légitime d'absence qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile.

Si les parties parviennent à s'entendre devant le BCO, cet accord est formalisé par un **procès-verbal de conciliation** (c. trav. art. R. 1454-10), auquel une transaction peut être annexée.

Lorsqu'il n'a pas été possible d'aboutir à une conciliation totale, le BCO renvoie le dossier devant le bureau de jugement.

Que se passe t-il en cas d'échec de la conciliation ?

Si les parties ne parviennent pas à un accord, l'audience se solde par la rédaction d'un **procès-verbal de non-conciliation**. L'affaire est alors portée devant le bureau de jugement.

Comme indiqué plus haut, le BCO assure la **mise en l'état de l'affaire**. Toutefois, dans certains cas, le bureau de jugement peut s'en occuper (ex. : l'affaire relève d'un cas de saisine directe du bureau de jugement). Le bureau de jugement a alors les mêmes pouvoirs de mise en l'état que le BCO. Ainsi, il fixe les délais et les conditions de communication des prétentions, moyens et pièces par les parties, sachant que si elles ne les respectent pas, il peut rappeler l'affaire pour la juger ou la radier. En début d'audience, il vérifie que ce calendrier a été respecté et sinon, il écarte des débats les prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porterait atteinte aux droits de la défense.

Comme le BCO, le bureau de jugement peut désigner des conseillers rapporteurs et ordonner toutes les mesures d'instructions utiles.

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS L'AUDIENCE DEVANT LE BUREAU DE JUGEMENT

C'est l'étape du délibéré. Le délibéré est une étape **obligatoire** sans laquelle le jugement rendu est annulé.

À l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, le président indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé, le cas échéant par sa **mise à disposition au greffe de la juridiction**. S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tous moyens. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue (c. trav. art. R. 1454-25).



COMMENT LA DÉCISION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES EST-ELLE PRISE ?

Les décisions du bureau de jugement sont prises à la **majorité absolue des voix** (c. trav. art. L. 1454-23). Si, à l'issue du délibéré, les conseillers prud'hommes n'arrivent pas à une position unanime ou majoritaire (« **partage des voix** »), une nouvelle audience présidée par un **juge professionnel** (appartenant au TGI) est nécessaire pour départager les conseillers (c. trav. art. L. 1454-2).

Le jugement prud'homal est prononcé en audience publique, c'est-à-dire en présence notamment des parties, par un des juges ayant délibéré (c. proc. civ. art. 451).

Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par lettre recommandée avec avis de réception. Les parties ont la possibilité de les faire signifier par acte d'huissier de justice (c. trav. art. R. 1454-26).

La notification du jugement doit indiquer le délai de recours ainsi que ses modalités. Il faut notamment préciser le lieu de la juridiction à saisir : cours d'appel de Paris, de Versailles, etc. Si ces conditions ne sont pas remplies, le délai de recours ne court pas (c. proc. civ. art. 680)



QU'EST-CE-QUE C'EST QUE LE RÉFÉRÉ ?

Le référé est une **procédure d'urgence** pour régler provisoirement un litige.

Dans chaque Conseil de prud'hommes, il existe une formation de référé commune à l'ensemble des sections de ce Conseil. Cette formation est composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur (c. trav. art. R. 1455-1).

La formation de référé peut, dans tous les cas d'urgence, **ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend**.

La formation de référé peut aussi prescrire les **mesures conservatoires ou de remise en état** qui s'imposent soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Ces dispositions peuvent être prises même en présence d'une contestation sérieuse (c. trav. art. R. 1455-6).

Quelle est la portée d'un jugement de référé ?

En tant que mesure provisoire, une ordonnance de référé (jugement de la formation de référé) n'a pas autorité de la chose jugée. En d'autres termes, cette décision n'est que **temporaire** et doit être confirmée par la formation ordinaire du Conseil de prud'hommes.

QUELLES SONT LES VOIES DE RECOURS À L'ENCONTRE D'UN JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

L'**opposition** est une voie de recours ouverte au défendeur/adversaire qui n'a pas comparu et demande la révision du jugement rendu par défaut/en son absence.

L'opposition doit être formée dans le **délai d'un mois** à compter de la notification du jugement rendu par défaut.

Elle est portée directement devant le bureau de jugement



Les jugements du Conseil de prud'hommes et les ordonnances de la formation de référé rendus en dernier ressort ainsi que les arrêts de la cour d'appel sont susceptibles de **pourvoi en cassation**.

Les pourvois doivent être formés dans le **délai de 2 mois** à compter de la notification du jugement, et, pour les jugements par défaut, dans les 2 mois suivant celui où le pourvoi n'est plus recevable.

Le jugement est susceptible d'**appel** si un des chefs de demande excède 4.000 € (c. trav. art. D. 1462-3).

L'appel est porté devant la cour d'appel (chambre sociale). Il est formé par une déclaration que l'appelant adresse au greffe du Conseil de prud'hommes dans un **délai d'un mois** suivant la notification du jugement (c. trav. art. R. 1461-1).

En cas de jugement de référé prud'homal, le délai d'appel n'est que de 15 jours (au lieu d'un mois).

L'**appel est suspensif**. En d'autres termes, la décision du Conseil de prud'hommes ne peut pas être exécutée tant que dure le recours, **sauf exécution provisoire**.

ET POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDETERMINÉE



Retrouvez d'autres ebook sur www.cassius.fr



Cassius Avocats
78, avenue des Champs-Élysées, 75008 – Paris
Tél : +33 (0)1.58.56.55.55. cassius@cassius.fr
www.cassius.fr

Suivez-nous

