



# les conseils de prud'hommes

publié le 22/03/2009, vu 4521 fois, Auteur : [avocat travail](#)

**Les conseils de prud'hommes sont des juridictions électives et paritaires chargées de concilier et de juger les litiges s'élevant à l'occasion du contrat de travail. Chaque conseil de prud'hommes est composé d'un nombre égal de représentants élus pour cinq ans par les employeurs et salariés. Chaque conseil de prud'hommes est divisé en cinq sections autonomes : encadrement; industrie; commerce; agriculture; activités diverses. L'activité principale de l'entreprise détermine l'appartenance des salariés aux différentes sections, sauf pour la section de l'encadrement. Chaque section comprend au moins un bureau de conciliation, un bureau de jugement, ainsi qu'une formation de référé.**

Les conflits individuels entre employeurs et salariés relèvent des conseils de prud'hommes . Relèvent des conseils de prud'hommes les salariés du secteur privé, que leur employeur exerce une activité industrielle, commerciale, libérale, civile, agricole ou qu'il soit un simple particulier.

Relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes, les litiges relatifs aux licenciements économiques; les litiges relatifs aux ruptures du contrat de travail. En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel.

Le conseil de prud'hommes compétent est fonction du lieu de travail du salarié . Si le salarié travaille en dehors de tout établissement, le conseil de prud'hommes compétent est celui du domicile du salarié ; si le salarié travaille à la fois dans un établissement et en dehors de l'établissement, le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel est situé

l'établissement où est effectué le travail. Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

Conciliation et jugement.

On distingue deux phases distinctes, la tentative de conciliation, obligatoire et la procédure de jugement, à défaut de conciliation .

Il existe également le référé prud'homal .

Saisine du conseil.

Le conseil de prud'hommes est saisi : soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation; soit par une demande formée sur place au secrétariat du conseil ou par lettre recommandée à ce même secrétariat.

La demande doit comporter toutes les réclamations relatives au contrat de travail. Toutefois, il est admis que de nouvelles demandes dérivant du même contrat de travail puissent être effectuées en cours de contentieux .

Assistance et représentation des parties

En principe, employeur et salarié doivent comparaître personnellement devant les prud'hommes (bureau de conciliation, bureau de jugement). Ils ont toutefois la possibilité de se faire assister et, en cas de motif légitime (impossibilité physique de se présenter), de se faire représenter par: un salarié ou employeur appartenant à la même branche d'activité (un salarié ne peut se faire assister ou représenter que par un autre salarié); leur conjoint (mais non leur concubin); un avocat régulièrement inscrit au barreau (pas nécessairement le barreau dans le ressort duquel se trouve le conseil de prud'hommes); un délégué permanent ou non des organisations syndicales ouvrières ou patronales. Les employeurs peuvent, en outre, être assistés ou représentés par un membre de l'entreprise ou de l'établissement. Le conseil de prud'hommes peut toujours ordonner la comparution personnelle des parties.

Procédure de conciliation Déroulement de la procédure.

Le secrétariat du conseil de prud'hommes avise le demandeur des lieu, jour, heure de la séance du bureau de conciliation. Cet avis vaut convocation du demandeur. Le secrétariat convoque le défendeur devant le bureau de conciliation par lettre recommandée avec A.R. et lui adresse le même jour copie de cette convocation par lettre simple. Demandeur et défendeur sont invités à se munir de toutes les pièces utiles. Lors de la comparution, le demandeur peut expliquer et même augmenter sa demande, et le défendeur former les demandes qu'il juge convenables. En cas de non-comparution du demandeur sans justification d'un motif, l'affaire ne sera pas jugée. Elle ne pourra être représentée devant le bureau qu'une seule fois. En cas de non-comparution du

défendeur sans justification d'un motif légitime, le bureau de conciliation renvoie l'affaire devant le bureau de jugement. Tentative de conciliation obligatoire. Tout litige porté devant un conseil de prud'hommes est obligatoirement soumis, en premier, au bureau de conciliation. Toutefois, ce principe comporte des exceptions. Notamment, échappent à la tentative de conciliation obligatoire les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail. Si la conciliation est totale, un procès-verbal est dressé, mentionnant la teneur de l'accord intervenu. Le procès-verbal précise que l'accord a fait l'objet, en tout ou partie, d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation. L'accord est exécutoire immédiatement ; des extraits du procès-verbal peuvent être délivrés et valent titre exécutoire. L'accord de conciliation a autorité de la chose jugée. Il est en conséquence impossible de le remettre en cause : toute action judiciaire portant sur le contenu de l'accord de conciliation est irrecevable. Seul un dol ou une violence peuvent permettre d'attaquer l'accord de conciliation. La conciliation peut également être partielle. Les prétentions qui restent contestées et les déclarations que les parties font sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal. Pour les points qui restent contestés, on applique les règles ci-dessous prévues en cas de non-conciliation. S'il n'y a pas conciliation, le procès-verbal mentionne la non-conciliation et les points contestés. L'affaire continue alors devant le bureau de jugement. Pouvoirs du bureau de conciliation. Les mesures suivantes peuvent être ordonnées par le bureau de conciliation: délivrance sous peine d'astreinte de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute autre pièce que l'employeur est tenu légalement de remettre au salarié telle l'attestation destinée à l'ASSEDIC; versement de provisions sur salaires, commissions, indemnités de congés payés, indemnités de rupture; le montant total des provisions allouées ne peut excéder six mois de salaire, calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire ; mesures d'instructions; mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux; liquidation à titre provisoire des astreintes ordonnées. Désignation d'un conseiller rapporteur. Après la tentative de conciliation, l'affaire peut être confiée à un ou deux conseillers rapporteurs qui procéderont à une instruction préalable. Le bureau de jugement peut prendre la même décision. Cette mission peut entraîner une conciliation totale ou partielle. Les décisions prises par les conseillers rapporteurs sont toujours provisoires, comme celles du bureau de conciliation.

#### Procédure de jugement Déroulement de la procédure.

Les parties sont convoquées par lettre recommandée avec A.R. par le secrétariat du bureau de jugement, une copie de la convocation leur étant envoyée le même jour par simple lettre. De nouveaux chefs de demande sont recevables en cours d'instance tant que le conseil ne s'est pas prononcé en premier ou en dernier ressort sur les chefs de la demande primitive. Le défendeur peut formuler des demandes reconventionnelles. L'instruction du litige peut comporter enquêtes ou expertises. Si, au jour fixé pour le jugement, le défendeur ne comparait pas, il est statué sur le fond. Toutefois, s'il a justifié, en temps utile, d'un motif légitime, il est convoqué à une prochaine audience au bureau de jugement par lettre recommandée. S'il apparaît que le défendeur n'a pas été joint, sans faute de sa part, par la première convocation, le bureau de jugement décide qu'il sera convoqué à une prochaine audience, soit par lettre recommandée avec AR, soit par acte d'huissier à la diligence du demandeur. Les décisions du bureau de jugement sont prises à la majorité absolue des voix; en cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée dans le plus bref délai devant le même bureau de jugement présidé par le juge d'instance.

Notification et exécution du jugement. Les jugements sont notifiés aux parties par lettre recommandée avec A.R. L'exécution provisoire des jugements des conseils de prud'hommes peut être ordonnée ; elle est de droit dans les trois cas suivants : jugements qui ne sont susceptibles d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ; jugements ordonnant la remise de

certificats de travail, de bulletins de paie, ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ; -  
jugements ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités de rupture,  
dans la limite de neuf mois de salaire, calculées sur la moyenne des trois derniers mois de salaire .