



Quel conseil de prud'hommes saisir en cas de litige ?

publié le 25/10/2016, vu 12831 fois, Auteur : [Jacques SERNA](#)

Si un salarié, ou un employeur, décide d'engager seul une procédure devant le conseil des prud'hommes la première question qui se pose à eux est celle de savoir quelle juridiction saisir.

C'est l'hypothèse d'un salarié qui a un litige grave avec son employeur ou le contraire, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ou de sa rupture, soit essentiellement un licenciement ou une prise d'acte.

Bien que ce soit légalement possible, mais pour autant très dangereux et pratiquement suicidaire, si le salarié ou l'employeur décident d'engager une procédure devant le conseil des prud'hommes sans avocat, ou au moins sans défendeur syndical, la première question qui se pose à eux est celle de savoir quelle juridiction saisir.

En l'espèce, la règle générale, dont dispose l'article 42 du code de procédure civile, définit que « ***La juridiction compétente est, sauf dispositions contraires, celle du lieu où demeure le défendeur.*** » c'est à dire celle du domicile du salarié quand l'employeur introduit l'action et celle du siège social de ce dernier quand c'est le fait du salarié.

Pour autant, et précisément par dérogation, l'article R.1412-1 du code du travail (ci-après le CT) en dispose autrement en décidant que « ***L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent.***

Ce conseil est : 1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° 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 salarié.

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi. »

A cet égard, il convient de rappeler que ces règles sont d'ordre public, c'est à dire que le salarié ne saurait y renoncer, comme le rappelle l'article R.1412-4 du CT, qui dispose que « **Toute clause d'un contrat qui déroge directement ou indirectement aux dispositions de l'article R. 1412-1, relatives aux règles de compétence territoriale des conseils de prud'hommes, est réputée non écrite** », de sorte que toute clause d'un contrat de travail signé par un salarié qui fixerait un autre lieu pour la juridiction prud'homale, est sans effet et n'oblige en aucune manière celui-ci.

Pour autant, il convient toutefois de considérer différemment le cas du contrat de travail international, car peuvent alors s'appliquer des règles spécifiques figurant dans les textes européens ou internationaux comme la Convention de Lugano du 30 octobre 2007, sans oublier que la chambre sociale de la cour de cassation (ci-après la chambre sociale) résiste par son arrêt du 29 septembre 2010 en décidant qu' « **une clause attributive de compétence incluse dans un contrat international ne peut faire échec aux dispositions impératives de l'article R.1412-1 applicables dans l'ordre international.** »

Donc, ce cas particulier et minoritaire évoqué, le code du travail détermine la juridiction compétente territorialement en considérant, d'une part, le lieu où est accompli le travail et, d'autre part, celui où est contracté l'engagement, c'est à dire où est conclu le contrat de travail.

Pour autant, si la première considération est ouverte tant à l'employeur qu'au salarié, il appert que l'autre est exclusivement réservée au salarié.

En conséquence, nous aborderons en premier lieu les saisines ouvertes tant à l'employeur qu'au salarié (**I**) avant d'aborder celles exclusivement à ce dernier. (**II**)

I - Les saisines ouvertes tant à l'employeur qu'au salarié

A cet égard, l'article R1412-1 du CT prévoit tout d'abord la situation dans laquelle le salarié accomplit son travail dans les locaux de l'employeur (**A**) et celle, contraire, par laquelle il exerce son activité à l'extérieur de ceux-ci (**B**).

Pour ce faire, nous prendrons l'exemple d'un salarié vivant dans la région Auvergne Rhône-Alpes et que nous allons placer dans différentes situations mais qui, dans tous les cas, habite à Saint-Galmier (42330) et est affecté administrativement au dépôt de Firminy (42700) d'une société dont le siège social est situé à Bron (69500).

A – Le salarié accomplit son travail dans les locaux de l'employeur

Dans cette première situation, le salarié effectue un travail sédentaire au dépôt de Firminy.

Dans ce cas, l'article R.1412-1 1° du CT nous dit qu'il convient de saisir le conseil des prud'hommes (ci-après le CPH) « **dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail.** »

Donc, il s'agit du CPH dans le ressort duquel est situé le dépôt de Firminy.

En l'espèce, la juridiction prud'homale compétente est celle de Saint-Etienne (42000).

En conséquence, la partie qui introduit l'instance, que ce soit le salarié ou l'employeur, doit saisir le CPH de Saint-Etienne, puisque le travail est accompli dans un local de l'employeur situé à Firminy, c'est à dire dans une ville du ressort de celui-ci, à l'exclusion de tout autre élément comme le rattachement administratif du salarié, son domicile ou le siège social de l'employeur.

B – Le salarié accomplit son travail à l'extérieur des locaux de l'employeur

Nous considérerons d'abord le cas du salarié travaillant à son domicile (**1**) avant d'aborder d'autres cas de travail effectué à l'extérieur des locaux de l'employeur (**2**)

1 – Le cas du salarié travaillant à son domicile

Dans cette deuxième situation, seul le lieu où le salarié effectue son travail change par rapport au précédent puisqu'il l'accomplit depuis son domicile, c'est à dire à Saint-Galmier.

Dans ce cas, l'article R.1412-1 2° du CT nous dit qu'il convient de saisir le CPH « *dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié .*»

Donc, il convient de saisir le CPH dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié, c'est à dire celui compétent territorialement pour Saint-Galmier.

En l'espèce, la juridiction prud'homale compétente est celle de Montbrison (42600).

En conséquence, comme dans le cas précédent, la partie qui introduit l'instance, que ce soit le salarié ou l'employeur, doit saisir le CPH de Montbrison puisque le travail est accompli au domicile du salarié situé à Saint-Galmier, c'est à dire dans une ville du ressort de celui-ci, à l'exclusion de tout autre élément comme le rattachement administratif du salarié ou le siège social de l'employeur.

2 – Autres cas à l'extérieur des locaux de l'employeur

Dans cette troisième situation, deux cas principaux peuvent fréquemment se présenter : celui où le salarié exécute un travail non sédentaire (**a**) et celui où il est détaché dans un local appartenant à tiers pour y effectuer une tâche sédentaire (**b**)

a – Le salarié effectue un travail non sédentaire

C'est le cas fréquent des commerciaux ou des techniciens itinérants de service après-vente, et même celui du « *salarié affecté à la surveillance de différents chantiers situés dans plusieurs départements* » comme l'a précisé depuis longtemps la chambre sociale par son arrêt du 2 mars 1972.

Dans ce premier cas, la situation est semblable aux précédentes, sauf que le salarié n'effectue son travail ni au dépôt de Firminy, ni à son domicile, mais qu'il visite des clients sur les départements de la Loire (42) et du Puy de Dôme (63).

Dans ce cas, l'article R.1412-1 2° du CT nous dit qu'il convient de saisir le CPH « *dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié .* »

Donc, comme le travail est exécuté en dehors des locaux de l'employeur, il convient de saisir le CPH dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Il est à remarquer que, sur ce point, la jurisprudence est constante depuis l'arrêt de la chambre sociale du 25 novembre 1993 .

En conséquence, comme nous l'avons vu précédemment, le salarié ou l'employeur doivent saisir le CPH de Montbrison, à l'exclusion de tout autre élément comme le rattachement administratif du salarié ou le siège social de l'employeur

b – Le salarié est détaché dans le local d'un tiers pour une tâche sédentaire

Dans ce deuxième cas, il s'agit de l'hypothèse du salarié qui a été détaché auprès d'une autre entreprise, tiers par rapport à l'employeur, situé à Roanne.

Bien évidemment, ce détachement n'est pas de courte durée mais d'une durée significative.

En l'espèce, la chambre sociale a décidé depuis son arrêt du 15 mars 1978 que « *les juges doivent se prononcer selon les modalités réelles d'exécution du contrat* » et elle précise même par son autre arrêt du 6 mars 1980 que, de ce fait « *est territorialement compétent le conseil de prud'hommes du lieu du bureau où travaillait un salarié détaché par son employeur auprès d'une autre société.* »

Il convient de remarquer qu'elle maintient son raisonnement en cas de contrat de travail temporaire en confirmant que « *le conseil des prud'hommes où était établie la société utilisatrice était territorialement compétent.* »

En conséquence, dans ce cas, le salarié ou l'employeur doivent saisir le CPH du lieu du local dans lequel le salarié effectue réellement son travail, c'est à dire celui de Roanne, à l'exclusion de tout autre élément comme son rattachement administratif, son domicile ou le siège social de l'employeur.

Après avoir abordé les saisines ouvertes tant à l'employeur qu'au salarié, il convient maintenant de traiter celles réservées exclusivement au salarié.

II - Les saisines exclusivement réservées au salarié

Le texte prévoit deux autres situations, parfois négligées ou méconnues, parce que ne concernant pas l'ensemble des entreprises et, pour le premier surtout, plus subtil.

Tout d'abord, il est remarquer qu'ils sont exclusivement réservés au salarié quand ce dernier est demandeur, c'est à dire quand il introduit la procédure (article R.1412-1 al 3 du CT).

Donc, comme dans la plupart des cas, le contrat de travail est conclu dans les locaux de l'employeur, de sorte que le « *lieu où l'engagement a été contracté* » est celui de l'employeur (**A**) et la cas contraire, quand il est conclu en dehors de ce dernier (**B**).

A – Quand l'engagement est contracté dans les locaux de l'employeur

L'article R.1412-1 al 3 du CT dispose que « *Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.* »

Dans l'hypothèse qui nous occupe, deux situations peuvent se présenter. Celle par laquelle, le contrat de travail est conclu au dépôt de Firminy, c'est à dire dans un établissement de l'employeur autre que son siège social (**1**) et celle par laquelle il est conclu, c'est à dire dans ce dernier lieu (**2**).

1 – L'engagement est conclu dans un établissement autre que le siège social

Dans notre hypothèse, le contrat de travail est donc conclu dans les locaux de l'employeur, dans ceux de son dépôt de Firminy

En l'espèce, comme nous l'avons déjà vu précédemment, la juridiction prud'homale compétente est celle de Saint-Etienne.

En conséquence, dans ce cas, le salarié peut saisir le CPH de Saint-Etienne.

Une hypothèse similaire peut se présenter, si l'engagement est conclu dans un autre établissement de l'employeur situé dans le ressort d'un autre CPH.

Dans ce cas, le salarié peut éventuellement saisir ladite juridiction prud'homale compétente territorialement.

2 – L'engagement est conclu au siège social de l'employeur

Dans notre hypothèse, le contrat de travail est donc conclu dans les locaux du siège de l'employeur.

En l'espèce, celui-ci étant situé à Bron, la juridiction prud'homale compétente est celle de Lyon.

En conséquence, dans ce cas, le salarié peut saisir le CPH de Lyon (69000).

B – Quand l'engagement est contracté en dehors des locaux de l'employeur

C'est l'hypothèse du contrat de travail conclu dans un lieu tiers ou bien discuté dans les locaux de l'employeur, mais signé par le salarié à son domicile.

Dans cette hypothèse, ce sont tout simplement les principes de la rencontre et de l'accord des volontés dont dispose l'article 1128 du code civil depuis l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, qui définissent le lieu du CPH compétent, que la jurisprudence a confirmé en ayant à connaître de certains cas particuliers.

Par exemple, lorsque le contrat de travail est conclu à distance, dès le 5 juin 1962, la chambre sociale a jugé que « ***le conseil de prud'hommes compétent est celui de l'expédition de la lettre d'acceptation*** ».

Donc, pour être sûr que le CPH compétent soit le plus près de son domicile, il est toujours préférable pour le salarié de signer son contrat de travail hors des locaux de son employeur et de le lui adresser par courrier avec accusé de réception, depuis un bureau de poste près de son domicile.

De même, la chambre sociale nous dit également le 11 juillet 2002 que « ***Lorsque l'engagement a été contracté par téléphone et que c'est à son domicile que le salarié a accepté l'offre d'emploi, le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté est compétent.*** ».

Bien sûr, dans ce cas, il convient d'en établir la preuve en confirmant le fait par un écrit adressé sans délai à l'employeur.

Enfin, la cour nous rappelle le 2 mars 1972 que « ***Lorsque le lieu de formation du contrat n'a pas pu être déterminé, le conseil de prud'hommes est celui du siège social de l'employeur.*** »

En conclusion, au moment de s'engager mutuellement, le salarié et l'employeur doivent prêter attention à cette notion de compétence territoriale du CPH, dont les effets se feront connaître le temps passé, l'aspect pratique de la procédure et ses coûts, entre autres au travers de ses propres frais de déplacement et éventuellement ceux de son avocat.

Bien évidemment, pour le salarié, le CPH à proximité de son domicile sera toujours préférable.

A l'inverse, pour l'employeur, c'est celui le plus près possible de son siège social qui le sera.