



La procédure devant le conseil de prud'hommes : aspects pratiques

publié le **20/09/2009**, vu **29896** fois, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Les conseils de prud'hommes sont des juridictions dont la mission est de trancher tous les conflits individuels nés de la relation du travail, dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. Ils sont divisés en cinq sections autonomes : encadrement ; industrie, commerces et services commerciaux, activités et agriculture. Chaque section est composée de conseillers employeurs et salariés en nombre égal et élus tous les cinq ans par leurs pairs, sur les listes présentées par les organisations syndicales. Accessible à chacun et totalement gratuite, la saisine du conseil des prud'hommes peut être réalisée seul, sans être forcément accompagné d'un professionnel du droit pour les demandes ne pouvant prêter à contestation. Lorsqu'il s'agit à l'inverse de contester son licenciement ou d'interpréter une clause de son contrat de travail, l'assistance d'un avocat spécialisé permet de rétablir l'« égalité des armes » entre les parties dès lors que la très grande majorité des entreprises et employeurs seront eux, assistés par un conseil avisé (service juridique, Avocat, ...). En outre, l'assistance de l'Avocat qui connaît parfaitement les règles de procédures devant le Conseil, ainsi que la jurisprudence applicable à votre affaire sera d'une aide non négligeable en face de votre employeur.

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Dans le cadre de cette mission, les conseillers prud'hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires.

Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision, en moyenne entre 15 jours et 1 mois.

Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction de l'implantation territoriale et de l'activité principale de l'employeur. La saisine du conseil de prud'hommes implique le respect de certaines formalités. Pendant la procédure, employeur et salarié peuvent se faire assister ou représenter, par un avocat.

1. L'oralité de la procédure est de principe

La particularité de la procédure prud'homale est "l'oralité" de la procédure qui signifie en pratique que les parties sont obligées d'exposer oralement leur argumentation à la barre du Tribunal sans pouvoir se référer à leurs seules écritures comme cela est courant devant d'autres juridictions.

Ce principe de l'oralité de la procédure n'est en pratique que relative puisque les parties ont l'obligation de faire connaître avant l'audience quelles sont les demandes et les moyens qu'elles développeront à l'audience et ce afin que chacun ait le temps nécessaire pour y répondre avant l'audience. (principe du contradictoire)

2. Quel conseil de prud'hommes saisir ?

Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement (VRP, travailleurs à domicile...), la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Mais quel que soit le lieu de travail, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise qui l'emploie.

Dans un contrat de travail, les clauses prévoyant la compétence d'un autre conseil sont nulles de plein droit.

3. Comment se déroule la procédure ?

a) LA SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Les parties sont tenues de comparaître en personne.

Elles peuvent toutefois, en cas de motif légitime, se faire représenter par :

- un salarié et un employeur appartenant à la même branche d'activité ;
- un délégué permanent ou non permanent des organisations syndicales ou patronales ; leur conjoint ;
- un avocat (le système de l'aide juridictionnelle s'applique en matière prud'homale, si les ressources de l'intéressé ne dépassent pas un certain montant

Les parties peuvent également se faire assister ou représenter par leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un pacte civil de solidarité (PACS).

- Ai-je besoin d'un Avocat pour me faire assister devant le conseil de prud'hommes?

La réponse doit être nuancée et dépendra dans chaque cas d'espèce de la complexité de votre affaire.

Si votre recours au conseil de prud'hommes est limité à une simple demande de paiement de salaire ou une demande de communication d'un bulletin de salaire ou d'une attestation ASSEDIC, le recours à un avocat ne vous sera d'aucune utilité.

Par contre et dès lors que de votre litige dépend de demandes indemnitaires sur la base d'une rupture de contrat ou nécessitera de la part du juge prud'homal une interprétation de votre contrat (clause de non concurrence, de mobilité...), l'assistance d'un avocat spécialisé s'avérera très souvent déterminante.

A ce titre, l'assistance d'un avocat permet de rétablir l'« égalité des armes » entre les parties dès lors que la très grande majorité des entreprises et employeurs seront eux, assistés par un conseil avisé (service juridique, Avocat, ...).

En outre, l'assistance de l'Avocat qui connaît parfaitement les règles de procédures devant le Conseil, ainsi que la jurisprudence applicable à votre affaire sera d'une aide non négligeable en face de votre employeur.

- Combien va me coûter un avocat ?

L'avocat est un professionnel libéral, ses honoraires sont libres et conclus d'un commun accord avec le client. L'avocat ne peut percevoir d'autres revenus que les honoraires qui lui sont versés par ses clients.

Il est courant d'entendre que les frais de l'avocat découragent le justiciable de se faire assister par un avocat durant la procédure.

C'est oublier qu'il existe à la portée du justiciable des moyens de faire prendre en charge ses frais d'avocat par son assureur ou par l'Etat lorsque ses revenus ne lui permettent pas d'assurer la charge des frais d'un avocat.

Voir sur ces questions de prise en charge des frais d'avocat : http://www.legavox.fr/article/droit-general/prise-charge-frais-avocat-assureur_645_1.htm

En toute hypothèse, l'avocat est tenu d'informer préalablement son client :

- des tarifs appliqués par le cabinet pour une procédure donnée,
- du coût de la consultation et du tarif horaire,
- de la possibilité d'établir une convention d'honoraires, dans quels domaines, sur quelles conditions et modalités,

Tout client peut solliciter la remise d'un devis préalable lorsque cela est possible.

Il est possible pour l'avocat de demander des provisions, sous réserve qu'il s'en explique et rende compte de la pertinence et de la proportionnalité des actes, des diligences et des frais exposés.

(Voir sur ce sujet : <http://avocat-jalain.fr/honoraires.html>)

L'avocat n'étant aucunement obligatoire dans le cadre de la procédure, la saisine du conseil de prud'hommes peut prendre d'un simple courrier.

La demande peut être portée également sur un formulaire mis à disposition des justiciables au Greffe du Conseil de prud'hommes.

Le formulaire rempli doit être déposé au Greffe ou adressé par courrier simple au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

A réception de la demande, le greffe convoquera les parties (salarié et l'employeur) soit devant le Bureau de conciliation pour une procédure ordinaire au fond, soit à une audience de référé pour une procédure de référé.

b) QUELLE PROCEDURE CHOISIR : LE REFERE OU LA PROCEDURE "AU FOND" ?

Le choix de la procédure est déterminé par les demandes exposées au Conseil de Prud'hommes.

- **La procédure de référé** est une procédure rapide et simplifiée qui aboutit à une ordonnance exécutoire immédiatement.

Certaines demandes peuvent être présentées devant le juge des référés d'autres demandes uniquement devant le juge du fond dans le cadre d'une procédure ordinaire au fond.

Le juge des référés est le juge de l'évidence et de l'urgence. Cela signifie qu'il ne juge que des litiges ayant caractère urgent et sans contestation sérieuse. En cas de contestation, le juge des référés se déclarera incompétent et l'affaire devra alors être examinée par le juge du fond en bureau de jugement.

Vous pouvez saisir le juge des référés pour les questions suivantes :

Non règlement des salaires et accessoires, défaut de visite médicale de reprise du travail etc.....

- **La procédure « au fond »**

Tout autre demande se référant à une demande indemnitaire (dommages et intérêts...) devra être faite « **au fond** » selon une procédure en deux temps :

- Une audience de conciliation
- Une audience de jugement

Première phase : La conciliation

En règle générale, la tentative de conciliation est obligatoire et les parties (l'employeur et le salarié) doivent comparaître (se présenter) personnellement ou être représentés par un mandataire muni d'un écrit.

- **En cas d'absence de comparution du demandeur (vous)**

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques.

Toutefois, la demande et la citation ne sont pas déclarées caduques si le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte.

Dans ce cas, le mandat doit préciser qu'en cas d'absence du mandataire le bureau de conciliation pourra déclarer sa demande caduque.

La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître ou être représenté sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.

- En cas d'absence de comparution du défendeur (votre adversaire)

Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs spécifiques que lui reconnaît l'article [R. 1454-14 du Code du travail](#).

Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, il peut être représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte.

A défaut, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.

Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance.

Cette nouvelle convocation est faite soit par lettre recommandée avec avis de réception du greffe, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur.

Cet acte intervient, à peine de caducité de la demande constatée par le bureau de conciliation, dans les six mois de la décision de ce bureau.

Le bureau de conciliation peut notamment ordonner de remettre tout document que l'employeur est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation Assédic...) ou, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires, même en l'absence du défendeur (personne contre qui la demande est faite).

- En cas d'absence de conciliation possible (Les parties ne trouvent pas d'accord permettant de mettre un terme au litige)

En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire est en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction soient nécessaires.

Seconde phase : Le jugement

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement par lettre, ou verbalement avec émargement (signature) au dossier lors de l'audience de conciliation.

Elles doivent comparaître en personne mais peuvent se faire représenter en cas de motif légitime. Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux.

A noter qu'il peut donc y avoir une **troisième phase** du procès en cas de partage de voix entre les quatre juges qui composent la section de jugement (deux voix contre deux) ;

En cas de partage des voix entre les conseillers prud'homaux, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal d'instance appelé « juge départiteur » car c'est ce juge qui va « départager » les conseillers prud'homaux.

Les jugements sont exécutoires lorsqu'ils sont devenus définitifs, c'est-à-dire après expiration des délais de recours.

Certains jugements sont exécutoires de plein droit (dès leur prononcé) à titre provisoire dans la limite de 9 mois de salaires.

c) VOIES DE RECOURS

Jusqu'à un certain montant de la demande, fixé par décret, le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort. Au-delà de ce montant, le jugement est susceptible d'appel : la cour d'appel peut être saisie et revoir la décision rendue par le conseil de prud'hommes.

Pour les affaires introduites depuis le 20 septembre 2005, le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé à 4 000 €.

Pour vérifier si ce montant est atteint lorsque la saisine du conseil est motivée par plusieurs demandes, il convient de prendre en compte isolément :

- les demandes de nature salariale (salaires, primes, heures supplémentaires, indemnités de congés payés) ;
- les demandes de nature indemnitaire (indemnités de licenciement, de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, dommages intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Si l'ensemble des demandes de même nature excède le taux de compétence en dernier ressort, il est possible de faire appel de la décision.

Dans le cas contraire, le seul recours possible est un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation, pour motif de non-conformité aux règles de droit. Il est possible d'interjeter appel du jugement rendu dans le mois qui suit sa signification.

L'affaire est dans ce cas rejugée par la cour d'appel, qui est composée de magistrats professionnels.

Un pourvoi est également possible devant la Cour de cassation des décisions rendues en appel, dans les deux mois de leur signification.

D) LES DELAIS DE PRESCRIPTION

Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes dans le délai des prescriptions légales (délai au terme duquel vous ne pouvez plus agir en justice pour faire valoir vos droits).

Délai concernant les demandes à caractère indemnitaire :

Avant la réforme initiée par la loi du 17 juin 2008 un salarié bénéficiait d'une période de 30 ans pour contester son licenciement et demander le paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La loi du 17 juin 2008 a ramené ce délai à 5 ans, celui-ci courant à compter du jour où le salarié a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant d'agir.

Ce délai de 5 ans est également applicable aux actions en paiement d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité liée à la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée et plus généralement à toute action tendant à obtenir la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts en réparation d'un préjudice né d'un manquement de l'employeur à ses obligations.

En revanche, cette nouvelle loi ne remet pas en cause le délai de **12 mois dont bénéficie un salarié pour contester son licenciement pour motif économique** (ce délai de 12 mois ne s'applique cependant que s'il est expressément mentionné dans la lettre de licenciement).

Par ailleurs, il est possible depuis la loi du 17 juin 2008 de prévoir par accord entre l'employeur et le salarié, un délai de prescription différent des prescriptions légales (au minimum 1 an et au maximum 10 ans).

Sous réserve de l'interprétation des tribunaux, une telle faculté pourrait, à titre d'exemple, être utilisée dans le cadre de transactions en limitant à une durée d'un an la période durant laquelle l'une des parties pourra intenter une action en annulation du protocole.

Délai concernant les demandes à caractère salarial

Comme auparavant, les salariés disposent d'un délai de **5 ans** pour effectuer une réclamation concernant le paiement de sommes ayant le caractère de salaires (salaire, prime, commissions,...).

Le point de départ de ce délai était la date à laquelle le salaire était dû.

La loi du 17 juin 2008 a modifié cette disposition.

Dorénavant, le point de départ du délai de contestation est constitué par la date à laquelle le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir (article L 3245-1 du code du travail).

Cette disposition peut amener à créer une incertitude sur le point du départ de ce délai de 5 ans, la notion de « *connaissance des faits ou date à laquelle le salarié aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir* » étant susceptible de donner lieu à discussion devant les tribunaux.

Pour plus d'informations : <http://avocat-jalain.fr>