



Le Référé prud'homal : une procédure rapide

publié le **06/09/2012**, vu **26315 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Grâce à la procédure du référé prud'homal, réglementée aux articles R.1455-1 à R.1455-11 du Code du travail, le Conseil de Prud'hommes peut, en cas de litige relatif au contrat de travail, ordonner rapidement des mesures provisoires. Ainsi, un salarié peut ainsi demander le paiement de salaire non payé, la délivrance d'un document.... La formation en référé du Conseil de Prud'hommes se compose d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié (R.1455-1 du Code du travail). Elle peut être saisie en même temps que l'est le conseil de prud'hommes sur la demande au fond. Le référé prud'homal peut, également, être demandé même si l'affaire est déjà portée devant le conseil des prud'hommes.

Le Référé prud'homal

Grâce à la procédure du référé prud'homal, réglementée aux articles R.1455-1 à R.1455-11 du Code du travail, le Conseil de Prud'hommes peut, en cas de litige relatif au contrat de travail, ordonner rapidement des mesures provisoires.

Ainsi, un salarié peut ainsi demander le paiement de salaire non payé, la délivrance d'un document....

La formation en référé du Conseil de Prud'hommes se compose d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié (R.1455-1 du Code du travail).

Elle peut être saisie en même temps que l'est le conseil de prud'hommes sur la demande au fond. Le référé prud'homal peut, également, être demandé même si l'affaire est déjà portée devant le conseil des prud'hommes.

La compétence de la formation de référé

Le juge des référés a la même compétence d'attribution que le conseil des prud'hommes. Il pourra donc statuer sur :

- les demandes relatives aux conflits individuels nés dans le cadre du contrat de travail de droit privé (les conflits collectifs relèvent de la compétence du tribunal de grande instance)
- les demandes respectant les conditions précises posées par les textes telles que l'urgence, l'existence d'un trouble manifestement illicite...

Si les demandes sont irrecevables, il y a excès de pouvoir. L'irrecevabilité doit être soulevée d'office. Dans ce cas, l'article R.1455-8 du Code du travail prévoit la possibilité pour la formation de référé de renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement à certaines conditions :

- Urgence de la demande
- Accord de toutes les parties
- Tentative de conciliation par la formation de référé en audience non publique

Les pouvoirs dont dispose la formation de référé

Le code du travail prévoit que la formation de référé peut :

- Ordonner toutes les **mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un litige**, en cas d'urgence (R.1455-5 code du travail)

L'urgence n'est pas définie ; c'est une notion appréciée souverainement par les juges de la formation de référé prud'homale.

Les mesures ne sont pas sérieusement contestables si le juge des référés n'a aucun doute sur le fait que le juge du fond statue de la même manière.

- Prescrire des **mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite** même s'il y a une contestation sérieuse (R.1455-6 code du travail)

Les notions de « dommage imminent » et de « trouble manifestement illicite » sont appréciées souverainement par les juges.

Il a été jugé que constituait un trouble manifestement illicite le fait de :

- licencier un salarié protégé / un salarié exerçant son droit de grève
- refuser de payer un salarié alors que le contrat de travail n'est pas rompu

Le juge peut décider d'annuler une mutation, de réintégrer un salarié...

Cependant, la réintégration d'un salarié n'est possible que si :

- le salarié est protégé et à condition que l'employeur ne puisse pas ignorer cette qualité (Sociale 6 juillet 1982)
- le licenciement est nul sans alternative indemnitaire (Sociale 30 mai 1990)

La cour de cassation refuse d'admettre que les juges de référé puissent réintégrer un salarié ordinaire.

- Accorder une **provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation dans le cas où son droit n'est pas sérieusement contestable**

La provision est une condamnation pécuniaire provisoire dont le montant est limité à celui de la dette.

Les cas où les juges ont considéré que le droit n'était pas sérieusement contestable :

- Le salaire de grévistes avait été retenu au delà du temps de grève (Sociale 3 février 1993 n°90-41.665)
- l'employeur avait utilisé comme motif d'un licenciement économique d'un salarié la suppression de son poste (Sociale 28 juin 1985 n°93-43.893)

Au contraire, dans certaines hypothèses, les juges ont estimé que le droit était contestable :

- un salarié avait demandé le bénéfice d'indemnités compensatrices de préavis alors qu'il avait commis des faits pouvant constituer une faute grave (Sociale 27 novembre 1986 n°83-41.662)

En outre, le juge peut ordonner l'exécution d'une obligation comme par exemple :

- cesser la concurrence qu'un salarié exerce à l'égard de son ancien employeur
- accorder à un salarié une journée de congés payés (Sociale 7 novembre 1989)

Quelques règles de procédure

Devant la formation en référé, le principe du contradictoire doit être respecté. Les juges doivent vérifier que le défendeur a pu, dans un délai suffisant entre l'assignation et l'audience, préparer sa défense.

L'ordonnance rendue est immédiatement exécutoire par provision, sur minute (document émanant d'une juridiction) ou sous astreinte.

Elle peut faire l'objet d'un appel formé dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. La demande est alors portée devant la chambre sociale de la cour d'appel. Puis, la décision est susceptible de pourvoi en cassation.

Pour les prétentions inférieures à 4000€, la décision de référé est susceptible de recours, directement, devant la cour de cassation.

Le recours n'interrompt pas l'exécution de la décision.

Je me tiens à votre disposition pour tous contentieux et renseignements.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53