



# Le Conseil de Prud'hommes

Fiche pratique publié le **04/10/2009**, vu **3851 fois**, Auteur : [Me Anne-France PETIT](#)

**La compétence** : Aux termes de l'article L [1411-1](#) du Code du travail, "*le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs , ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient*".

Il règle également "*les différends et litiges des personnels des services publics , lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé*" (L [1411-2](#) du CT).

L'article L [1411-3](#) ajoute qu'il règle "*les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail*"

L'article L [1411-4](#) précise que le CPH est "*seul compétent quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre*". Il s'agit d'une compétence exclusive.

Le CPH est donc compétent pour trancher un litige (conditions cumulatives) :

- qui suppose l'existence d'un contrat de travail ;
- né à l'occasion du contrat de travail ou du travail ;
- qui a un caractère individuel : cela exclut de la compétence du CPH les litiges collectifs.

"*Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles*" (L [1411-4](#) alinéa 2).

## Organisation et fonctionnement :

Le conseil de prud'hommes est divisé en sections autonomes (encadrement ; industrie ; commerce et services commerciaux ; agriculture ; activités diverses [R1423-1](#)) et il comporte une formation commune de référé (L [1423-1](#) CT).

La [formation de référé](#) peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend (R [1455-5](#)). Elle peut, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite (R [1455-6](#)). Elle peut, dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire (R [1455-7](#)).

La demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. [1452-1](#) (R [1455-9](#)).

Le [conseil de prud'hommes](#) est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation (R [1452-1](#)). La demande est formée au greffe du conseil de prud'hommes. Elle peut être adressée par lettre recommandée ; outre les mentions prescrites par [l'article 58](#) du code de procédure civile, la demande mentionne chacun des chefs de demande (R [1452-2](#)).

Sur le principe de [l'unicité de l'instance](#) prud'homale, cliquez [ici](#).

Les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime ; elles peuvent se faire assister (R [1453-1](#)).

La procédure est orale (R [1453-3](#)).

Sauf exceptions (référé, cas de saisine directe du bureau de jugement), la procédure est précédée d'une tentative de conciliation. Les parties sont convoquées devant [le bureau de conciliation](#) qui s'efforce de concilier les parties (R [1454-10](#)). Un procès-verbal est dressé en cas d'accord partiel ou total.

Le [bureau de conciliation](#) peut ordonner (R [1454-14](#)):

1° La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;

2° Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :

- a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;
  - b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;
  - c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;
  - e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;
- 3° Toutes mesures d'instruction, même d'office ;
- 4° Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

En l'absence de conciliation ou de conciliation partielle et si le défendeur n'a pas comparu ou n'est pas représenté, le bureau de conciliation renvoie l'affaire devant le [bureau de jugement](#) (R [1454-17](#)) ; le bureau de conciliation peut fixer un calendrier de procédure (R [1454-18](#)).

En cas de partage des voix entre les conseillers prud'hommes, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par un [juge départiteur](#) (R [1454-29](#)).

La décision rendue par le CPH est notifiée directement par le greffe par LRAR (R [1454-26](#)).

Le Conseil statue en premier et dernier ressort lorsque la demande est inférieure ou égale à 4.000 € ; à charge d'appel lorsque la demande est supérieure à 4.000 €.