Image not found or type unknown

Le référé devant le Conseil de Prud'hommes: une procédure d'urgence.

publié le **25/10/2009**, vu **14448 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

Vous n'êtes plus réglé de vos salaires par votre employeur... Que faire ? Une possibilité s'offre à vous: saisir le Conseil de Prud'hommes en urgence par le voie du référés mais sous certaines conditions.

Votre employeur ne vous a pas réglé de vos salaires de ce mois-ci, il ne vous a pas remis votre lettre de licenciement et votre attestation ASSEDIC. Vous êtes dans une situation difficile, que faire ?

Saisir le Conseil de Prud’hommes ? Mais comment peut-il statuer dans l’urgence ?

Si vos demandes ne se heurtent à aucune contestation sérieuse, c’est-à-dire qu’il ne peut pas y avoir de débats sur vos demandes : le Conseil de Prud’hommes peut être saisi sous la forme des référés dans les quinze jours maximum suivant votre demande.

En outre, le juge des référés pourra être saisi même dans l’hypothèse d’une contestation sérieuse pour ordonner une mesure conservatoire ou de remise en état

1- Saisir le juge des référés pour ordonner des mesures en urgence qui ne se heurtent pas à une contestation sérieuse (article R 1455-5 du Code du travail).

La demande d\'intervention du juge des référés sur le fondement de l\'article R 1455-5du Code du travail suppose deux conditions cumulatives : l\'urgence de la situation et la nature de la mesure sollicitée.

a-l’urgence.

L\'urgence n\'a pas été définie par le législateur. Elle constitue une question de fait appréciée souverainement, au jour où ils statuent, par les deux juges de la formation de référé prud\'homal.

En pratique, cette condition paraît être appréciée de façon relativement souple, l\'étude du contentieux démontrant que le défaut d\'urgence est rarement relevé par le juge.

b- l’absence de contestation sérieuse ou existence d’un différend.

La mesure sollicitée ne doit pas se heurter à une contestation sérieuse. Le juge des référés est le juge de l’évidence. Aussi, il ne doit pas exister un problème juridique à régler au risque de se voir opposer une contestation sérieuse : c’est le cas par exemple, lorsque le débat porte sur des primes issue d’une convention collective que le salarié réclame et que l’employeur n’estime pas devoir régler car il considère que la convention collective dont le salarié réclame l’application n’est pas celle qui régit le contrat de travail du salarié.

Autre exemple :Une demande tendant à la délivrance d\'un certificat de travail rentre bien dans le cadre des pouvoirs reconnus au juge des **référés** prud\'homal.
Mais elle est irrecevable en l\'absence de circonstances particulières de nature à justifier l\' **urgence.** Il doit d\'autant plus en aller ainsi qu\'existe une **contestation sérieuse** sur le fond relativement à la qualité de salarié.

CA Reims 6 décembre 1978, Moureaux c/ Muller.

2- La saisine du juge des référés pour ordonner des mesures conservatoires ou de remise en état.

L'article R 1455-6 du Code du travail permet de saisir le juge des référés même en présence d\'une contestation sérieuse afin que ce dernier prescrive les mesures conservatoires ou de remise en état qui s\'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

L'urgence n'est pas exigée non plus.

Ainsi, la **mutation** disciplinaire prononcée à l\'encontre d\'un salarié est manifestement illicite lorsqu\'elle **ne figure pas** parmi les sanctions prévues par le **règlement intérieur.**

Dès lors, si le juge des **référés** ne dispose pas du pouvoir d\'annuler cette sanction, il peut, en application de l\'article R 1455-6 du Code du travail, faire cesser le trouble manifestement illicite en ordonnant la réintégration sous astreinte de l\'intéressé dans ses fonctions antérieures.

CA Versailles 19 octobre 2004 n° 04-347

A Bordeaux, l'audience de référés se déroule le jeudi matin à 8h45.

contact: cabinet@michelebaueravocate.com 100,Cours de Verdun 33000 BORDEAUX tél 05 47 74 51 50.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés