



## L'INSTANCE PRUD'HOMALE

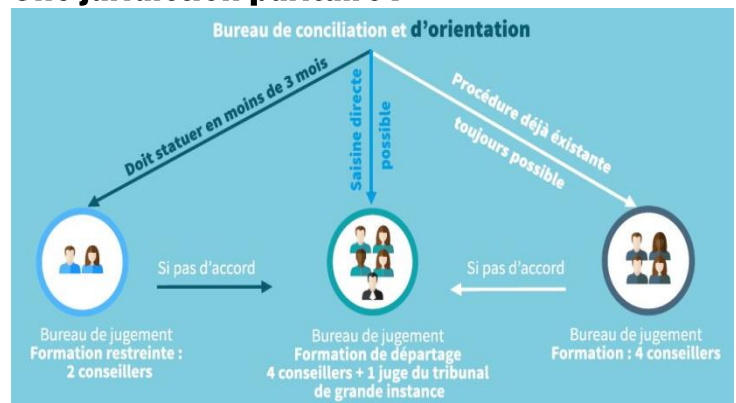
Informations : <http://www.justice.gouv.fr/justice-civile-11861/fiches-techniques-cph-12836/la-procedure-prudhomale-le-lien-dinstance-29028.html>

**D**éfinition : Le conseil de prud'hommes est une juridiction qui règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

La procédure prud'homale prévoit, dans un premier temps, une phase de conciliation entre les parties (le demandeur et le défendeur), sauf exception. En cas de conciliation totale, le litige prend fin. S'il n'est pas possible de concilier les parties, les éléments de l'affaire encore litigieux font alors l'objet d'un jugement. En cas d'urgence, le conseil de prud'hommes (CPH) peut ordonner des mesures dans le cadre d'un référé

Le conseil de prud'hommes (CPH) est une juridiction dans laquelle siègent des salariés et des employeurs, appelés conseillers prud'hommes, nommés conjointement par le ministère du Travail et le ministère de la Justice. C'est une juridiction paritaire, composée à nombre égal de conseillers prud'hommes salariés et de conseillers prud'hommes employeurs. Chaque année, les conseillers prud'hommes composant le conseil de prud'hommes élisent parmi eux un président et un vice-président. Ces derniers sont alternativement et chaque année un conseiller salarié et un conseiller employeur. Il en est de même au sein de chaque section

### Une juridiction paritaire :



### Quels sont les litiges qui relèvent de la compétence du CPH ?

Le conseil de prud'hommes est le juge des litiges qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail relevant du Code du travail, entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient.

Il est également compétent pour tous les différends et litiges :

- des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé ;
- nés entre salariés à l'occasion du travail.

L'existence d'un contrat de droit privé est donc la première condition à la compétence du conseil de prud'hommes.

— Litiges s'élevant à l'occasion de tout contrat de travail relevant du Code du travail. Cela vise tout type de contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée, à durée déterminée, qu'il ait la forme d'une mission d'intérim, à temps plein ou temps partiel... Cela vise aussi le contrat d'apprentissage, ou encore le contrat de l'assistante maternelle.

— Litiges des personnels des services publics employés dans les conditions du droit privé. Cela vise notamment les salariés des personnes morales de droit privé exerçant une mission de service public.

La survenue d'un litige à l'occasion du contrat de droit privé est la deuxième condition à la compétence du conseil de prud'hommes. Le conseil de prud'hommes peut donc être conduit à traiter de tous les litiges concernant la conclusion du contrat (ex : litige sur la rédaction d'un contrat de travail à durée déterminée), l'exécution du contrat (ex : litige à propos du paiement du salaire, des heures supplémentaires, etc.) et sa rupture (ex : litige sur le bien-fondé d'un licenciement, litige sur le calcul de l'indemnité de licenciement, etc.).

## Le déroulement du procès prud'homal

**La séance de conciliation** : Le BCO (bureau de conciliation et d'orientation) incite les parties en conflit (le demandeur et le défendeur) à trouver un accord mettant fin au litige.

Durant la séance, chaque partie apporte ses explications. La séance de conciliation n'est pas ouverte au public. Chaque partie présente peut, si elle le souhaite, être assistée ou, en cas d'absence, être représentée par une personne habilitée.

Si le salarié accepte le versement d'une indemnité forfaitaire de conciliation, le litige prend fin.

Lorsqu'une partie est absente et qu'elle n'est pas représentée, le BCO peut directement juger le litige (sauf si la partie absente justifie d'un motif légitime). Il statue sur la base des éléments qui lui ont été communiqués.

Le litige prend fin avec la rédaction d'un procès-verbal de conciliation.

En cas d'accord partiel, le litige prend fin pour le ou les éléments du litige réglés. Les éléments non résolus sont transmis au bureau de jugement.

**L'audience** : En l'absence de conciliation, les parties sont convoquées en audience devant le bureau de jugement, qui se charge de trancher le litige.

Le bureau de jugement s'assure, si nécessaire, que l'ensemble des conclusions et pièces sont bien transmises entre les parties dans la perspective de l'audience.

**L'assistance et la représentation**. Devant le conseil de prud'hommes, il n'est pas obligatoire de faire appel à un avocat pour assurer sa défense. Les parties peuvent en effet se défendre seules. Elles ont aussi la faculté de faire appel à un défenseur syndical (fortement conseillé). Le Code du travail autorise également d'autres personnes à représenter les parties.

**Le référé et le fond**. Face à un litige l'opposant à son employeur, le salarié a la possibilité, en fonction de la nature du litige, de saisir le conseil de prud'hommes soit en référé, soit au fond. Le référé est la voie permettant d'obtenir rapidement une décision exécutoire immédiatement par provision. Le fond est la voie « ordinaire » devant le conseil de prud'hommes.

**La saisine**. La partie qui saisit est appelée « demandeur », et la partie attaquée « défendeur ». Cette saisine prend la forme d'une requête déposée au greffe du conseil. Cette requête doit notamment contenir un exposé sommaire des motifs de la demande, et être accompagnée d'un bordereau des pièces et de leur copie. Le greffe a alors pour rôle d'informer le défendeur de cette saisine, de convoquer les parties à une audience de conciliation, d'informer les parties sur les démarches à accomplir en vue de l'audience de conciliation.

**Le bureau de conciliation et d'orientation**. À de très rares exceptions près, tout litige porté devant le conseil de prud'hommes doit nécessairement passer devant le bureau de conciliation et d'orientation afin de tenter de concilier les deux parties. L'objectif de cette étape obligatoire est de rechercher une solution amiable au litige. Lorsque la tentative de conciliation a échoué, l'affaire doit être renvoyée devant un bureau de jugement

**Le bureau de jugement**. Le bureau de jugement est une étape qui consiste, pour les parties, à venir exposer devant les juges leur dossier, c'est-à-dire les demandes (appelées « prétentions ») qu'ils formulent, ainsi que les arguments (appelés « moyens ») et pièces au soutien de ces demandes.

**Le délibéré et le prononcé de la décision**. Après l'audience de jugement, le bureau de jugement se retire afin de délibérer sur les affaires qui lui ont été soumises. Ce délibéré a lieu avec l'ensemble des conseillers prud'hommes présents lors de l'audience de jugement. Un jugement ne pourra être pris qu'à la majorité des membres composant ce bureau de jugement. Lorsque le bureau de jugement a pris sa décision quant à l'issue d'un litige, il doit alors rédiger un jugement, lequel est ensuite prononcé au cours d'une audience publique de prononcé des affaires. Ce prononcé en audience publique n'étant pas obligatoire, il est également possible, pour le conseil de prud'hommes, de décider de seulement mettre les jugements à disposition au greffe du conseil. Puis le jugement est notifié aux parties par le greffe par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dès lors que le conseil de prud'hommes a statué sur le fond de l'affaire, l'exécution du jugement s'applique. Elle prend effet, au plus tard, le lendemain de la date d'expiration de toutes les voies de recours.

Si la décision n'est pas exécutée, il est possible de :

- demander au greffe une copie exécutoire du jugement, puis la remettre à un huissier de justice qui pourra procéder, si besoin, à une saisie,
- saisir le juge de l'exécution, dans le cadre d'une procédure auprès du tribunal,
- ou, si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire, d'obtenir le paiement des sommes dues auprès de l'assurance de garantie des salaires (AGS).

Les voies de recours. Lorsque l'une des parties n'est pas satisfaite de la décision rendue, elle a la possibilité d'exercer un recours devant la cour d'appel pour les litiges dont le montant excède 4 000 euros. La Cour d'appel a alors pour mission d'examiner à nouveau le dossier, sous tous ses aspects (les faits et le droit).

**Devant la Cour d'appel, il est nécessaire d'être assisté ou représenté soit par un défenseur syndical **CFDT**, soit par un avocat. La **CFDT** met à la disposition de ses adhérents, des conseillers et des services juridiques. N'hésitez pas à les consulter.**