

LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Le conseil de prud'hommes est chargé de régler les conflits individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail ou d'apprentissage. L'avocat n'y est pas obligatoire. Une **procédure de conciliation est préalable à tout procès**. Si elle ne débouche sur aucun accord, l'affaire est renvoyée à une audience de jugement.

Conciliation

La procédure devant les prud'hommes commence devant le bureau de conciliation, qui est composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur. **Le bureau s'efforce de trouver un accord entre les parties.**

Chaque partie doit s'y présenter personnellement, mais peut aussi se faire représenter.

Assistance et représentation

Chaque partie peut se faire représenter en cas de motif légitime d'empêchement.

Ces mandataires doivent être munis d'un écrit les autorisant à concilier au nom et pour le compte de la partie qu'ils représentent.

La présence d'un avocat n'est pas obligatoire.

Lorsque le demandeur ne se présente pas et qu'il n'a pas justifié d'un motif légitime d'empêchement, sa demande est déclarée caduque ; il peut la renouveler une fois.

Lorsque le défendeur justifie d'un motif légitime d'empêchement, il est convoqué à une nouvelle séance.

Documents nécessaires

Lors de sa convocation, le salarié doit se munir de toutes les pièces en sa possession, susceptibles de lui permettre de justifier sa situation :

- contrat de travail,
- lettre d'embauche,
- bulletins de salaires,
- correspondances avec son employeur,
- certificat de travail.

Pouvoirs du bureau de conciliation

Le bureau de conciliation peut ordonner, même en l'absence du défendeur, la délivrance de certains documents.

Il s'agit des documents que l'employeur est tenu de délivrer au salarié, par exemple :

- certificats de travail,
- bulletins de salaire,
- attestation destinée à Pôle emploi,

Le bureau de conciliation peut aussi ordonner :

- le versement de provisions sur les sommes dues au salarié, dont les salaires, commissions, indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement,
- le versement de certaines indemnités, dont les indemnités de fin de contrat, de fin de mission,
- toutes mesures d'instruction ou visant à la conservation de preuves.

Ces décisions ne valent toutefois pas jugement et restent provisoires dans l'attente du jugement.

Accord

Pendant l'audience de conciliation, les parties peuvent convenir de mettre un terme à leur litige en trouvant un accord spontanément ou sur proposition du bureau de conciliation.

Dans le cadre d'une contestation de licenciement, l'accord trouvé prévoit le versement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire, dont le montant est déterminé selon un barème qui tient compte de l'ancienneté du salarié.

Dans tous les cas, l'accord trouvé fait l'objet d'un procès verbal qui met fin au conflit.

Échec de la conciliation

Le bureau de conciliation est un passage obligé, mais les parties ne sont pas tenues de trouver un accord.

Si aucun accord n'a pu être trouvé, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.

À noter : en cas d'accord partiel, le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement ne porte que sur les points qui restent litigieux.

Procès devant le bureau de jugement

Assistance et représentation

Les parties doivent en principe se présenter personnellement. Cependant, elles peuvent se faire représenter.

L'assistance d'un **avocat n'est pas obligatoire**, mais est possible. Le système de l'aide juridictionnelle peut s'appliquer en matière prud'homale.

Convocation

Les 2 parties sont convoquées par le greffe devant le bureau de jugement :

- soit verbalement, avec émargement, à l'issue de la séance devant le bureau de conciliation,
- soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Décisions

Le bureau de jugement peut :

- constater un accord amiable,
- désigner un conseiller rapporteur, pour réunir les éléments d'information qui lui manqueraient,
- juger tout de suite,
- indiquer la date à laquelle le jugement sera ultérieurement rendu.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix. S'il y a désaccord entre les conseillers, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure présidée par un juge d'instance.

Lorsqu'il rend sa décision, le bureau de jugement doit justifier le montant des indemnités qu'il accorde.

Contestation du jugement

Il peut être fait appel du jugement devant la cour d'appel, dans le mois suivant la notification du jugement, à condition que la valeur totale des prétentions soit supérieure à 4 000 €.

Les litiges dont le montant est inférieur à 4 000 € ne sont pas susceptibles d'appel : seul un pourvoi en cassation devant la cour de cassation est possible.

Personnes concernées

Le conseil des prud'hommes peut être saisi par l'employé, mais aussi par l'employeur.

Attention : les litiges liés à un contrat de travail de droit public doivent être présentés au tribunal administratif.

Litiges concernés

Le recours au conseil de prud'hommes est possible en cas de conflit au sujet notamment :

- du licenciement,
- d'une sanction disciplinaire,
- du paiement du salaire ou des primes,
- de la durée de travail,
- des jours de repos ou de congé,
- des conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail,

- de la remise d'attestation destinée à Pôle emploi, ou du certificat de travail,
- mais aussi de litiges entre salariés (*harcèlement par exemple*).

Délais de recours

Pour que votre action soit recevable, vous devez saisir le conseil des prud'hommes dans le respect certains délais. Ces délais varient selon la nature du litige qui vous oppose à votre employeur.

Le point de départ du délai permettant d'agir devant le conseil de prud'hommes part à compter :

- de la date du jour où vous avez eu connaissance des faits contre lesquels vous engagez votre action,
- de la date à laquelle vous auriez dû en avoir connaissance, le cas échéant.

Contrat de travail : 2 ans

Si votre action porte sur l'exécution ou la rupture de votre contrat de travail, vous avez 2 ans pour saisir le conseil de prud'hommes.

Ce délai s'applique notamment dans les cas suivants :

- contestation d'un licenciement
- contestation d'une sanction disciplinaire (avertissement, blâme...)
- contestation d'une mutation
- contestation d'une clause du contrat de travail (*clause de non-concurrence, clause de mobilité...*)

Action en paiement de salaires : 3 ans

En règle générale, vous avez **3 ans pour saisir les conseils de prud'hommes** dans le cadre d'une action visant à obtenir le paiement de sommes qui vous sont dues par votre employeur, notamment :

- salaire non versé,
- heures supplémentaires non payées,
- primes non versées.

Les arriérés antérieurs au 16 juin 2013 peuvent faire l'objet d'un recours dans les 3 ans suivant cette date, sans que la durée entre la date de l'arriéré et celle de la saisine du conseil de prud'hommes excède 5 ans. Par exemple, un salaire dû au 30 avril 2009 et non versé peut faire l'objet d'un recours devant le conseil de prud'homme jusqu'au 30 avril 2014.

À savoir : si vous avez signé un reçu pour solde de tout compte à l'issue de la rupture de votre contrat de travail, vous avez 6 mois, à compter de la signature du document, pour le contester devant le conseil de prud'hommes. Dans le cas contraire (*pas de signature de votre part*), vous avez 3 ans pour le contester.

Harcèlement et discrimination : 5 ans

Vous avez 5 ans pour saisir le conseil de prud'hommes si vous intentez une action visant à faire reconnaître une des situations suivantes :

- harcèlement moral
- harcèlement sexuel
- discrimination

À noter : ce délai de 5 ans s'applique également si vous avez subi des dommages corporels dans le cadre de votre activité professionnelle (accident du travail).

Autres actions : 12 mois

Le délai pour introduire une action devant le conseil de prud'hommes est fixé à 12 mois si vous contestez :

- la rupture d'un contrat suite à l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle
- une rupture conventionnelle homologuée,
- la régularité ou la validité d'un licenciement économique

Dépôt de la demande : juridiction compétente

Le salarié doit s'adresser au conseil de prud'hommes :

- du lieu où est situé l'établissement dans lequel il effectue son travail,
- ou du siège social de l'entreprise qui l'emploie,
- ou du lieu de son domicile, s'il travaille à domicile ou en dehors de tout établissement.

Formalités

La demande de saisine du conseil peut être :

- déposée au greffe du conseil de prud'hommes,
- ou y être adressée par lettre recommandée.

Elle doit notamment comporter :

- les coordonnées du demandeur (*nom, prénom, adresse...*),
- l'objet de la demande,
- les coordonnées du défendeur, contre qui la demande est réalisée.

Elle doit être datée et signée par le demandeur.

Les conseils de prud'hommes peuvent mettre à la disposition des usagers un formulaire de saisine, sur leur site internet ou dans leurs locaux.

Coût

Gratuit