

Renseignements

LA SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES



Le Conseil de prud'hommes est la juridiction compétente pour les litiges individuels entre employeurs et salariés au sujet du contrat de travail, pendant la relation de travail ou lors de la rupture du contrat.

SOMMAIRE

- 01** A quel conseil de prud'hommes s'adresser ?
- 02** La demande auprès du conseil de prud'hommes
- 03** Les délais de prescription
- 04** La défense devant le conseil de prud'hommes
- 05** La preuve devant le conseil de prud'hommes
- 06** Le rôle du bureau de conciliation
- 07** Le bureau de jugement
- 08** La contestation du jugement
 - a. L'appel
 - b. L'opposition
- 09** Les procédures particulières
 - a. Le référé
 - a. La procédure accélérée au fond.

01. A QUEL CONSEIL DE PRUD'HOMMES S'ADRESSER ?

Le salarié s'adresse au conseil de prud'hommes :

- Soit, du lieu où est situé l'établissement dans lequel le salarié effectue son travail, du lieu où le contrat de travail a été conclu ou du siège social de l'entreprise qui l'emploie.

- Soit, si le salarié travaille à domicile ou en dehors de tout établissement, du lieu de son domicile.

Le site internet du Ministère de la Justice, peut vous aider à trouver le conseil de prud'hommes compétent : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr>

Liste des conseils de prud'hommes par département

CÔTES D'ARMOR

Conseil de Prud'hommes de Dinan

11 PLACE DUGUESCLIN
22106 DINAN CEDEX
Tel : 02 96 39 00 91
cph-dinan@justice.fr

Conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc

17 RUE PARMENTIER
22000 ST BRIEUC
Tél. : 02.96.33.34.43
cph-st-brieuc@justice.fr

Conseil de Prud'hommes de Guingamp

38 PLACE DU CENTRE
22200 GUINGAMP
Tél : 02 96 40 11 40
cph-guingamp@justice.fr

ILLE-ET-VILAINE

Conseil de Prud'hommes de Rennes

2 PLACE DE LA ROTONDE
35065 RENNES CEDEX
Tél : 02 99 65 65 80
cph-rennes@justice.fr

Conseil de Prud'hommes de Saint-Malo

49 ARISTIDE BRIAND
35417 ST MALO CEDEX
Tél : 02.90.04.42.00
cph-st-malo@justice.fr

FINISTERE

Conseil de Prud'hommes de Morlaix

6 ALLEE DU POAN BEN
29679 MORLAIX CEDEX
Tél : 02 98 88 64 51
cph-morlaix@justice.fr

Conseil de Prud'hommes de Quimper

48 A QUAI DE L'ODET
29000 QUIMPER
Tél : 02 98 82 88 00
cph-quimper@justice.fr

Conseil de Prud'hommes de Brest

150 RUE ERNEST HEMINGWAY
29218 BREST CEDEX 2
Tél : 02 98 20 75 10
cph-brest@justice.fr

MORBIHAN

Conseil de Prud'hommes de Vannes

14 RUE RICHEMONT BP 66
56002 VANNES CEDEX
Tél : 02 97 42 72 73
cph-vannes@justice.fr

Conseil de Prud'hommes de Lorient

10 RUE GEORGES COLLIER
56100 LORIENT
Tél. 02 97 64 33 38
cph-lorient@justice.fr

02. LA DEMANDE AUPRÈS DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES



La saisine du conseil est gratuite.

La demande doit comporter les éléments suivants :

- Coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...);
- Coordonnées du défendeur : personne contre laquelle une action en justice est engagée (contre qui la demande est réalisée);
- Objet de la demande : exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommes réclamées) du demandeur.

La demande est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau.

Pour effectuer sa demande, le salarié doit remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.

Le site du service public, vous accompagne dans la rédaction de la requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R45128>

La demande est adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier (recommandé ou non).

Elle est adressée uniquement par voie de requête, c'est-à-dire, une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler un différend avec l'employeur.

03. LES DÉLAIS DE PRESCRIPTION

Objet de l'action en justice	Délais de prescription	Point de départ de la prescription	Délais de prescription
Exécution du contrat de travail	2 ans	A compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.	Article L. 1471-1 du Code du travail
Paiement et répétition des salaires	3 ans	A compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.	Article L. 3245-1 du Code du travail
Discrimination	5 ans	A compter du Jour de la révélation de la discrimination	Article L. 1134-5 du Code du travail
Rupture du contrat de travail	12 mois	A compter de la notification de la rupture.	Article L. 1471-1 du Code du travail
Solde de tout compte (inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail)	6 mois	A compter du jour de la signature du solde.	Article L1234-20 du Code du travail
Licenciement pour motif économique	12 mois	A compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, à compter de la notification de celui-ci	Article L1235-7 du Code du travail
Convention de rupture conventionnelle et son homologation	12 mois	A compter de la date d'homologation de la convention.	Article L1237-14 du Code du travail
Contrat de sécurisation professionnelle	12 mois	A compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle	Article L1233-67 du Code du travail
Qualification du contrat en contrat de travail	5 ans	A compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer	Cass. Soc., 11 mai 2022, n° 20-14.421 Et article 224 du Code civil.

*Ce tableau énonce des exemples en matière de délais de prescription, néanmoins d'autres délais de prescription existent.

04. LA DÉFENSE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Devant le conseil de prud'hommes, les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister ou représenter devant le conseil des prud'hommes soit par :

- Un salarié et un employeur appartenant à la même branche d'activité.
- Un défenseur syndical.
- Un conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin.
- Un avocat

Les parties peuvent se faire (si elles le souhaitent) par l'une des personnes mentionnées dans la liste ci-dessus. L'assistance, par un avocat n'est pas obligatoire. En cas de représentation, le mandataire (le représentant) doit munit d'un écrit daté et signé par le demandeur.

05. LA PREUVE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

En principe, la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Il existe toutefois des exceptions, notamment la charge de la preuve est répartie entre l'employeur et le salarié lorsque le litige porte sur le caractère réel et sérieux du motif d'un licenciement.

Toutes les preuves peuvent être apportées devant le Conseil de prud'hommes : e-mails, bulletins de paie, contrat de travail, témoignages, etc. Le demandeur doit réunir l'ensemble des éléments qui jouent en sa faveur.

Devant le conseil de prud'hommes, la procédure est contradictoire. Chaque partie doit communiquer à son adversaire, avant l'audience, une copie des preuves qu'elle compte présenter, même si, l'adversaire a déjà connaissance de leur existence.



06. LE RÔLE DU BUREAU DE CONCILIATION

Au sein de chaque conseil de prud'hommes, un « bureau de conciliation et d'orientation » est chargé de concilier les parties. Il doit entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité. Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller prud'hommes salarié et d'un conseiller prud'hommes employeur.

La tentative de conciliation des parties est obligatoire (sauf exceptions) et les parties doivent comparaître (se présenter) personnellement ou être représenté par un mandataire (évoquer ci-dessus) muni d'un écrit.

Lors de cette tentative de conciliation, chaque partie est invitée à exposer ses arguments en présentant les éléments de preuve en leur possession.

Trois issues sont possibles :

- Les parties trouvent un accord, un procès-verbal de conciliation met fin au litige.
- Les parties ne trouvent aucun accord, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.
- Si la situation l'exige, le bureau de conciliation prend des mesures provisoires, des mesures d'instruction, ou des mesures visant la conservation des preuves. L'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement pour la confirmation des mesures.

Néanmoins, un certain nombre de litiges sont portés directement devant le bureau de jugement sans passer par la tentative de conciliation.

Par exemple : une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

07. LE BUREAU DE JUGEMENT

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit verbalement avec émargement lors de l'audience de conciliation.

La partie qui ne comparet pas devant le bureau de jugement, va vraisemblablement s'exposer à une décision défavorable. En effet, le conseil de prud'hommes peut rendre sa décision après avoir entendu les seuls arguments de la partie adverse.

Les parties doivent comparaître (se présenter) en personne, toutefois celles-ci peuvent se faire assister ou représenter.

Le bureau de jugement est composé de quatre conseillers : deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés.

Tout d'abord, le bureau de jugement donne la parole au demandeur, pour qu'il puisse exposer ses arguments et ses prétentions. Ensuite, le défendeur est invité à donner sa version des faits. Et enfin, les conseillers peuvent éventuellement poser des questions aux parties pour éclaircir certains points.

La procédure devant le conseil de prud'homme est orale, tout ce qui est évoqué de vive voix par les parties peut être retenu par les conseillers. Les conclusions écrites sont facultatives.

08. LA CONTESTATION DU JUGEMENT

A. L'APPEL

La partie demanderesse ou défenderesse peut faire appel du jugement rendu par le conseil de prud'homme, dans un délai de 1 mois. Les actes de la procédure d'appel sont accomplis par un avocat ou par un défenseur syndical qui représente chaque partie. En appel, la représentation par un avocat ou un défenseur syndical est obligatoire.

Après le jugement d'appel, il est possible de former un pourvoi en cassation dans les 2 mois.

B. L'OPPOSITION

Si le défendeur ne comparait pas (en raison d'un motif légitime, par exemple une maladie) lors de l'audience devant le bureau de jugement, celui-ci peut former un recours en opposition.

L'opposition est une voie de recours en justice, civile ou pénale, ouverte aux personnes n'ayant pas eu connaissance du procès à leur encontre, ce qui leur permet d'être à nouveau jugées par le même tribunal.

Le délai d'opposition est fixé 1 mois.

Attention

L'appel est impossible, lorsque le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort (les prétentions du demandeur ne dépassent pas 5000 euros).

Attention

la partie qui a fait opposition mais qui ne se présente pas à l'audience, ne peut plus utiliser cette voie de recours une seconde fois.

09. LES PROCÉDURES PARTICULIÈRES

A. LE RÉFÉRÉ

Le référé est une procédure d'urgence.

Il permet d'obtenir dans un délai raccourci une décision de justice immédiatement exécutoire. Généralement, le litige est tranché dans un délai entre 2 à 6 mois. C'est la voie la plus rapide pour voir son affaire jugée par le tribunal compétent. Chaque conseil de prud'hommes dispose d'une formation en référé. Elle est composée d'un conseiller prud'hommes salarié et d'un conseiller prud'hommes employeur.

La procédure en référé est possible dans deux cas :

- 1** Lorsque doivent être prises des mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. Exemple : un salarié n'a pas été payé à l'issue d'un mois de travail.
- 2** Lorsqu'il faut prendre des mesures conservatoires ou de remise en état afin de prévenir un dommage imminent ou de faire cesser un trouble manifestement illicite. Exemple : une femme enceinte qui est licenciée pendant son congé maternité.

La procédure en référé ne comporte pas de phase de conciliation. Le demandeur est directement convoqué à l'audience de jugement.

Les conseillers rendent une ordonnance qui est immédiatement exécutoire.

L'ordonnance peut faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel dans un délai de 15 jours. L'ordonnance pendant cet intervalle reste exécutoire.

B. LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE AU FOND

Pour un certain nombre de situations prévues par le code du travail, il est expressément prévu que le conseil de prud'hommes statue selon la « procédure accélérée au fond ».

Dans cette procédure, les parties sont directement envoyées devant le bureau de jugement et ne passeront pas par la phase de conciliation. Exemple : le refus de l'employeur d'accorder certains congés aux salariés.

Cette procédure ne doit pas être confondue avec le référé.

SOURCES

Code du travail

- [art.R1412-1](#)
 - [art.R1452-1 et art.R1452-2](#)
 - [art.L1471-1](#)
 - [art.R1453-1 et art R1453-2](#)
 - [art.R1454-10](#)
 - [art.R1461-1 à R1463-1](#)
 - [art.R1455-5 et R1455-6](#)
-
- [Cass.soc., 11 mai 2022, n°20-14.421.](#)

PLUS DE RENSEIGNEMENTS

· Consulter le site internet du service public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

· Consulter le site internet du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-des-conflits-individuels-et-collectifs/article/le-conseil-de-prud-hommes>