

8. Qui sont les juges ?

Les conseiller-e-s prud'hommes sont des juges non professionnel-le-s, désigné-e-s par les syndicats de salarié-e-s et les organisations patronales.

Ils/elles siègent à parité salarié/employeur dans chacune des formations :

- Deux conseiller-e-s pour les formations de conciliation et d'orientation, des référés et de jugement restreint.
- Quatre conseiller-e-s pour la formation de jugement.

Le jugement est pris à la majorité absolue des voix.

En cas d'égalité des voix l'affaire est renvoyée devant la formation de départage qui comprend quatre conseiller-e-s et un-e juge professionnel-le.

9. Quelles sont les voies de recours ?

Les décisions rendues par les conseils de prud'hommes peuvent être contestées par un appel devant la cour d'appel ou pourvoi devant la Cour de cassation. Attention, le délai est d'un mois à compter de la notification du jugement rendu par le prud'hommes, et il est seulement de 15 jours pour une ordonnance de référé.

Au-dessus d'un montant total de la demande de 5 000 euros, le recours s'effectue devant la Cour d'appel compétente avec représentation obligatoire par un-e défenseur-e syndical-e ou un-e avocat-e.

En dessous de 5 000 euros, un pourvoi peut s'effectuer devant la Cour de cassation avec représentation obligatoire par un-e avocat-e spécialisé-e, et seulement en cas de non-conformité aux règles de droit.

10. Et concernant les autres types de litiges ?

La plupart des litiges collectifs du travail (par exemple, la contestation d'un plan de sauvegarde de l'emploi par une organisation syndicale) et les contentieux portant sur les élections professionnelles relèvent de la compétence du tribunal judiciaire.

Les litiges spécifiques aux droits du/de la salarié-e en tant qu'assuré-e social-e (reconnaissance du caractère professionnel d'un accident du travail, faute inexcusable de l'employeur) relèvent du pôle social du tribunal judiciaire.

Les conseils de prud'hommes sont les tribunaux traitant les litiges individuels entre employeurs et salarié-es et dont le contrat de travail relève du droit privé. Les conseiller-es prud'hommes sont des juges non professionnel-le-s, désigné-es par les syndicats de salarié-es et les organisations patronales. Ils/elles sont chargé-es de proposer une tentative de conciliation aux parties du procès et, à défaut, de juger l'affaire. Certaines situations urgentes peuvent être résolues par une procédure en référé. Depuis le 1^{er} août 2016, la requête d'un conseil de prud'hommes doit respecter un formalisme plus important. Pendant toute la procédure, le/la salarié-e peut être assisté-e ou représenté-e sous certaines conditions.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>



N° 45

Oct. 2024

Le conseil de prud'hommes en 10 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Comment saisir le conseil et déposer une demande ?

Lorsque toutes les démarches syndicales ont été tentées dans l'entreprise, il ne reste plus que le conseil de prud'hommes pour faire valoir ses droits. Une requête écrite doit être adressée ou déposée au greffe du conseil en autant d'exemplaires qu'il existe d'adversaires plus un exemplaire pour la juridiction.

La requête doit obligatoirement être accompagnée des pièces justificatives (contrat de travail, bulletins de salaire, courriers, etc.) numérotées sur un bordereau, d'un exposé sommaire des motifs et, sauf urgence, elle doit mentionner la tentative de résolution amiable du litige.

Le formulaire Cerfa n° 15586*09 « Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié » est téléchargeable sur le site service-public.fr. La procédure est gratuite (attention à certains sites internet qui proposent une « aide » payante et qui n'apportent aucun conseil ni aide concrète). Il est possible de constituer soi-même le dossier ou se faire aider par un·e avocat·e ou un·e défenseur·e syndical·e.

2. À quel conseil de prud'hommes s'adresser ?

Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le lieu de travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement (VRP, travailleur·euse à domicile...), la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du/de la salarié·e.

Dans tous les cas, le/la salarié·e peut également saisir le conseil de prud'hommes du lieu de signature du contrat ou celui du siège social de l'entreprise.

3. Quels sont les délais pour saisir ?

Les délais de prescription diffèrent selon la nature des demandes :

- 1 an pour contester un licenciement pour motif personnel ou économique à compter de la date de réception

de la lettre de licenciement ou une rupture conventionnelle à compter de la date d'homologation de celle-ci ;

- 3 ans pour des rappels de salaires et indemnités ayant un caractère de salaire.
- 5 ans pour discrimination, harcèlement, dommage corporel et le travail dissimulé ;
- 2 ans pour les autres demandes (exécution du contrat de travail...).

Le dépôt d'une saisine, même devant un conseil de prud'hommes qui n'est pas compétent, interrompt la prescription.

4. La conciliation, c'est quoi ?

Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) est la formation qui reçoit les parties en tout début de procédure afin de procéder à une tentative de conciliation non publique. Le passage devant le BCO est obligatoire, sauf exceptions (prise d'acte de rupture du contrat de travail, requalification d'un CDD en CDI).

Cette formation peut ordonner à l'employeur la remise de tout document auquel il est légalement tenu de délivrer (bulletins de paie, reçu de solde de tout compte, attestation pour l'assurance chômage, etc.). Elle peut même ordonner le versement de provisions sur salaires, même en l'absence de l'employeur ou de son mandataire, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Cette formation procède à la mise en état de l'affaire et au renvoi sur une formation de jugement en cas de non-conciliation. Sur accord des parties, elle peut aussi renvoyer sur une formation restreinte de bureau de jugement.

5. Et le bureau de jugement ?

Bien souvent, la tentative de conciliation échoue et l'affaire est renvoyée devant un bureau de jugement, qui tranchera uniquement sur les faits et moyens de droit échangés entre les parties.

Le greffe convoque par lettre les parties à l'audience de jugement, ou verbalement avec émargement au dossier à l'is-

sue de l'audience en bureau de conciliation et d'orientation. Les parties doivent respecter un calendrier pour l'échange de leurs pièces et des argumentations sous forme de notes de conclusions.

Une fois l'affaire entendue en audience publique, les conseiller·ère·s délibèrent et rendent un jugement. En cas de désaccord au sein de la formation paritaire, l'affaire est renvoyée sur un bureau de départage.

6. Peut-on se faire représenter à l'audience ?

Le/la salarié·e peut se défendre seul·e ou être assisté·e ou représenté·e par :

- un·e salarié·e appartenant à la même branche d'activité ;
- un·e défenseur·e syndical·e inscrit·e sur une liste régionale consultable à l'inspection du travail et dans les tribunaux ;
- son/sa conjoint·e, pacsé·e, ou concubin·e (mais en aucun cas un·e ascendant·e ou descendant·e) ;
- son/sa représentant·e légale ;
- un·e avocat·e.

La comparution personnelle des parties aux audiences n'est plus obligatoire depuis le 1^{er} août 2016. Le/la représentant·e du/de la salarié·e doit être muni·e d'un pouvoir écrit. Spécifiquement pour le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du/de la mandant·e, et à prendre part aux mesures d'orientation.

7. Quelle procédure d'urgence ?

En cas d'urgence, il est possible de saisir une autre formation que le BCO. Il s'agit du bureau de référé qui est compétent uniquement sur des demandes ayant les caractères d'évidence (non contestable) et d'urgence, ce sont les troubles manifestement illicites et les dommages imminents, tels que le non-versement de salaires ou la non-remise de documents obligatoires comme l'attestation destinée à l'assurance chômage (France Travail).