

Les Prud'hommes : la saisie du conseil de prud'hommes

Quel conseil de prud'hommes devez-vous saisir ?

Comment saisir le conseil de prud'hommes ?

Quelle formation saisir ?

Quel conseil de prud'hommes devez-vous saisir ?

1. La compétence territoriale : l'article R. 517-1 du code du travail définit le champ de compétence territoriale des conseils de prud'hommes. En principe, le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où le salarié travaille. Lorsque le lieu de travail n'est pas fixe, par exemple pour les VRP ou les « cyber-travailleurs », le conseil de prud'hommes compétent est celui du domicile du salarié.

Toutefois le salarié demandeur dispose d'un droit d'option, il peut saisir soit le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

Il appartient à la partie qui conteste la compétence du conseil de soulever son incompétence territoriale avant de plaider au fond.

2. La section compétente : le conseil de prud'hommes compte cinq sections : encadrement, industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses (article L. 512-2). Après le dépôt au greffe de la demande, il procède à la répartition des affaires entre les différentes sections au regard de l'activité principale de l'employeur ou de la fonction du salarié.

Comment saisir le conseil de prud'hommes ?

1 -Les formalités de la saisine : pour saisir le conseil de prud'hommes, il faut se présenter personnellement ou envoyer un mandataire muni d'un pouvoir écrit à l'accueil du public du conseil de prud'hommes. Si le demandeur se trouve dans l'impossibilité de se déplacer, il peut adresser sa demande par lettre recommandée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

2 -Le contenu de la demande : la demande doit comporter le nom des parties, la profession des parties, l'adresse des parties et les différents chefs de demande. Il est impératif de préciser les chefs de demande qui seront soumis au juge (rappel de salaire, indemnité de licenciement...), et surtout de chiffrer avec précision les demandes. A défaut, le conseil de prud'hommes peut rejeter la demande.

3 -Les suites du dépôt : après ce dépôt, le secrétariat-greffe remet ou

renvoie au demandeur un récépissé de demande. Le secrétariat-greffe convoque les parties en précisant le lieu, la date et l'heure de la séance du bureau de conciliation.

■ Quelle formation saisir ?

1 -le bureau de conciliation : l'article L. 511-1 du code du travail donne comme mission première aux conseils de prud'hommes de régler les différends par voie de conciliation. Ce n'est qu'en cas d'échec de la conciliation que le conseil de prud'hommes jugera l'affaire. Ainsi le pas-sage devant le bureau de conciliation constitue la première étape obligatoire de l'instance prud'homale. Lors de cette séance les conseillers prud'homaux doivent tenter de rapprocher le salarié et l'employeur afin qu'ils concilient.

2 -le bureau de jugement : lorsque la conciliation n'a pas abouti, les parties sont convoquées en audience de jugement. Certains litiges sont directement présentés devant le bureau de jugement :

- la requalification d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire en CDI.
- la contestation du refus de l'octroi de congés sabbatique, de création d'entreprise, parental d'éducation, de stages de formation pour les représentants du personnel.
- les actions en intervention des syndicats.
- les contestations relatives aux atteintes des droits des personnes et des libertés individuelles.

Sont portées directement devant le bureau de jugement :

- les demandes réintroduites après une déclaration de caducité de la citation (R. 516-26-1).
 - les affaires introduites devant la formation de référé du CPH.
 - En matière de redressement ou de liquidation judiciaire, si la créance du salarié ne figure pas sur le relevé des créances salariales.
- La partie mécontente du jugement rendu par le conseil de prud'hommes peut exercer un recours devant la Cour d'Appel (en déposant sa demande au greffe de cette Cour), puis un recours devant la Cour de Cassation (ministère d'avocat spécialisé à la Cour de Cassation pour toutes les décisions rendues en matière prud'homale. Cette obligation n'existe pas pour les décisions rendues en matière électorale). Toutefois, le salarié ne peut faire appel de la décision du CPH que si le jugement a été rendu en premier ressort. Si le jugement a été rendu en dernier ressort, seule la voie de la cassation lui est ouverte. En effet, le taux de ressort permet de déterminer si la voie de l'appel est ouverte. Il est révisé annuellement par décret. Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est actuellement de 4000 euros depuis le 1er octobre 2005 (D. 517-1 C. trav). Donc, si par exemple, un salarié demande une somme en rappel de salaire (correspondant à un seul chef de demande au principal) ne dépassant pas 4000 euros, la voie de l'appel est ouverte, si

principal) ne dépasse pas 4000 euros, la voie de l'appel est ouverte, si par contre sa demande dépasse 4000 euros, il ne lui reste que la cassation comme voie de recours s'il existe un moyen de droit.

3 -le référé prud'homal : la saisine du référé se fait soit par lettre recommandée adressée au secrétariat-greffe, soit par acte d'huissier. La formation en référé peut, en cas d'urgence et dans la limite de sa compétence, ordonner toutes les mesures ne se heurtant à aucune contestation sérieuse sur les droits en présence. Le bureau de référé peut ordonner toutes mesures conservatoires pour faire cesser un trouble manifestement illicite ou prévenir un dommage et imminent.

4 -le défenseur prud'homal : devant le conseil des prud'hommes, chaque partie peut se faire assister ou représenter par un délégué permanent ou non permanent d'une organisation syndicale (art. R 516.5). Les syndicats, UD, UL... de la CFTC peuvent donc assurer le service de la défense prud'homale à leurs adhérents.