

# Le conseil de prud'hommes

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

## Compétences

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour juger tous les litiges :

- **individuels** opposant l'employeur à un ou plusieurs de ses salariés ;
- **et nés à l'occasion du contrat de travail.**

Les litiges d'ordre collectif (ex : contestation du caractère licite d'une grève, requête en interprétation d'un accord formée par un syndicat, ...) relèvent eux du tribunal de grande instance, tandis que les litiges nés à l'occasion d'une élection professionnelle relèvent du tribunal d'instance.

**Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail**, et si le travail est réalisé en dehors de tout établissement (VRP, travailleurs à domicile...), la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié. En toute hypothèse, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise qui l'emploie.

Dans un contrat de travail, les clauses prévoyant la compétence d'un autre conseil sont nulles de plein droit.

Précision : Le conseil des prud'hommes compte 5 sections, leur compétence étant fonction :

- soit de la seule qualification professionnelle du salarié (pour la section encadrement)
- soit de l'activité principale exercée par l'entreprise dans tous les autres cas (agriculture, industrie, commerce ou activités diverses). Le code APE de l'entreprise est alors déterminant (cf. tableau figurant en annexe de la [circulaire DGT 2008/06](#)).

## Déroulement de la procédure

### ⇒ La saisine du CPH

La demande doit être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du conseil dans les délais ouverts pour les réclamations (ex : 3 ans pour les salaires). Le dépôt de la demande interrompt ces délais.

La saisine du conseil de prud'hommes est un acte gratuit.

### ⇒ La procédure classique

La procédure prud'homale comporte 2 phases :

- **une tentative de conciliation** devant le bureau de conciliation ;
- **un jugement devant le bureau de jugement** si la tentative de conciliation a échoué.

### ⇒ La procédure de référés

Les parties peuvent, à tout moment, en cas d'urgence, s'adresser au président du tribunal de grande instance statuant en référé ou introduire une demande de référé prud'homal.

Cette formation peut prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent :

- **soit, dans les situations d'urgence en l'absence d'une contestation sérieuse** (ex : remise des documents de fin de contrat, paiement de salaire...)
- **soit, pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite** (ex : l'embauche d'un salarié licencié dont le contrat de travail comportait une clause de non concurrence...)

Elle est introduite, au choix du demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions générales de saisine. Il s'agit de mesures provisoires, la décision ensuite rendue au fond se substitue donc à la décision prise en référé.

## Les voies de recours

### ⇒ L'appel

Le CPH statue en dernier ressort lorsque le chiffre de la demande n'excède pas 4 000 € ou lorsque la demande porte sur la délivrance du certificat de travail, du bulletin de paie ou de tout autre document.

Les parties ont un mois à compter de la notification du jugement pour faire appel au moyen d'un écrit ou par une déclaration verbale au greffe du CPH.

### ⇒ Le pourvoi en cassation :

Le pourvoi en cassation est possible contre les décisions des CPH prises en dernier ressort et contre les arrêts de cour d'appel.

Les parties disposent de deux mois à compter de la notification de la décision attaquée (jugement en dernier ressort ou arrêt de cour d'appel). Le délai expire le dernier jour du mois portant le même quantième que le jour de la notification de la décision.

# Le conseil de prud'hommes

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

## Représentation et assistance

### ⇒ Principe

**Les parties sont tenues de comparaître en personne** (tant devant le bureau de conciliation que devant le bureau de jugement), sauf à se faire représenter en cas de motif légitime (maladie, empêchement).

**Elles peuvent également se faire assister par :**

- un salarié ou employeur, selon la partie concernée, appartenant à la même branche d'activité ;
- un délégué permanent ou non des organisations syndicales ou patronales ;
- le conjoint, le concubin ou la personne liée au salarié par un Pacs ;
- un avocat.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

### ⇒ Conséquences

**Sauf motif légitime d'absence** (état de santé ou événement familial, par exemple) **justifié en temps utile** (au plus tard le jour prévu pour l'audience) et dès lors que la partie en cause a été régulièrement convoquée :

- si le défendeur ne comparaît pas devant le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement ;
- si le demandeur ne comparait pas devant le bureau de conciliation l'affaire est jugée caduque, et le demandeur s'il entend poursuivre son action doit introduire une nouvelle demande devant le CPH ;
- si le défendeur ne comparait pas devant le bureau de jugement le juge peut se prononcer sur le fond ;
- si le demandeur ne comparait pas devant le bureau de jugement le conseil des prud'hommes peut : juger l'affaire (si le défendeur en fait la demande), renvoyer l'affaire à une audience ultérieure, ou prononcer la caducité.

## Principes entourant la procédure

### ⇒ Unicité de l'instance

La règle de l'unicité de l'instance s'oppose à ce que des demandes dérivant du même contrat de travail fassent l'objet, entre les mêmes parties, d'instances distinctes successivement introduites devant la juridiction prud'homale, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne soit révélé qu'après la clôture des débats sur la première instance.

### ⇒ Caractère accusatoire de la procédure

Les parties ont la conduite du procès, elles ont donc l'initiative du procès et le choix des demandes et des défenses, et elles peuvent se désister ou acquiescer.

Le juge peut toutefois de sa propre initiative ou sur demande exiger d'une partie ou d'un tiers (administration fiscale ou du travail...) la production de certains éléments de preuves, et il peut également inviter les parties à fournir les explications qu'ils estime nécessaires.

### ⇒ Oralité des débats

La procédure est orale devant le CPH même si elle s'accompagne en pratique du dépôt d'écrits (conclusions des parties...) ; il s'ensuit donc notamment que :

- le dépôt de conclusion écrite ne peut pas suppléer à l'absence d'une partie à l'audience ;
- les demandes présentées oralement ne peuvent pas être déclarées irrecevables pour ce seul motif.

### ⇒ Principe du contradictoire

Le juge doit respecter et faire respecter par les parties ce principe de loyauté dans le déroulement du procès, il doit donc *s'assurer que les parties ont eu connaissance en temps utile des demandes et moyens, ainsi que des pièces sur lesquels ceux-ci s'appuient.*

### ⇒ Immutabilité des débats

On dit que la juridiction ne peut se prononcer « *infra ni ultra petita* », c'est-à-dire qu'elle doit se prononcer sur l'ensemble des demandes qui lui sont soumises mais seulement sur ces demandes et sans pouvoir accordé plus qu'il n'était demandé.

### Informations pratiques :

**Les délais de procédures devant le conseil des prud'hommes de Lyon :**

- convocation devant le bureau de conciliation : 1,8 mois ;
- obtention d'une décision par le bureau de jugement : 18 mois.

**Il s'agit là de délai moyen la procédure peut être plus ou moins longue en fonction notamment d'éventuels reports d'audience, et selon la section en charge de l'affaire.**

Source :

<http://www.ca-lyon.justice.fr/fichiers/CONSIGNY/solencph2008.pdf>