



Le conseil de prud'hommes

publié le : 21.09.15 – mise à jour : 11.10.16



Fiches pratiques du droit du travail | Litiges et conflits du travail

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Dans le cadre de cette mission, les conseillers prud'hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision.

Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction de l'implantation territoriale et de l'activité principale de l'employeur.

La saisine du conseil de prud'hommes implique le respect de certaines formalités. Pendant la procédure, employeur et salarié peuvent se faire assister ou représenter.

Les dispositions applicables ont été modifiées en dernier lieu par la loi du 6 août 2015 citée en référence et les décrets n° 2016-660 du 20 mai 2016 et n° 2016-975 du 18 juillet 2016 pris pour son application qui, notamment, rénovent la procédure applicable devant cette juridiction afin d'en augmenter l'efficacité et de réduire les délais de jugement. Une série de fiches pratiques présentant le détail de cette réforme est en ligne sur le [site du ministère de la Justice](#).

A SAVOIR

Les conseillers prud'hommes sont élus et bénéficient d'un statut particulier. S'agissant des conseillers prud'hommes salariés, les dispositions applicables (autorisations d'absence pour se former, pour exercer leurs fonctions, etc.) sont précisées par les [articles L. 1442-1 et suivants du code du travail](#).

Les conseillers prud'hommes bénéficient également d'une protection contre le licenciement, dans les conditions fixées par l'article [L. 2411-22 du Code du travail](#).

Cette protection court à compter de la proclamation des résultats des élections le lendemain du jour du scrutin prévue par l'article D. 1441-162 du code du travail, indépendamment de la publication au recueil des actes administratifs de la préfecture du département prévue par l'article D. 1441-164 du même code (Cass. soc., 22 sept. 2010).

À quel conseil de prud'hommes s'adresser ?

Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail.

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.

Mais quel que soit le lieu de travail, 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.

Lorsqu'un salarié est temporairement détaché sur le territoire national par une entreprise établie dans un autre État membre de l'Union européenne, les contestations relatives aux droits reconnus dans les matières énumérées à l'[article L. 1262-4 du code du travail](#) peuvent être portées devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation est ou a été exécutée. Lorsque la prestation est ou a été exécutée dans le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes, ces contestations sont portées devant l'une quelconque de ces juridictions.

L'employeur et le salarié peuvent tenter de régler à l'amiable le différend qui les oppose. Afin de faciliter cette modalité alternative de règlement des conflits, la loi du 6 août 2015 citée en référence a étendu aux affaires prud'homales deux procédures de règlement amiable dont elles étaient, sauf cas particuliers, jusqu'à présent exclues : la « convention de procédure participative » et la « médiation conventionnelle » :

- ▶ la « convention de procédure participative » est une convention par laquelle « les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend. » ([art. 2062 et s. du Code civil](#) [art. 1542 et s. du code de procédure civile](#)). Cette procédure suppose que les parties soient assistées par un avocat. Jusqu'à l'intervention de la loi du 6 août 2015 précitée, aucune convention de procédure participative ne pouvait être conclue « à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. » Cette exclusion a été supprimée par la loi du 6 août 2015 précitée, de sorte que, désormais, les parties peuvent décider de mettre en œuvre cette procédure avant de saisir, si elle n'aboutit pas, le conseil de prud'hommes,
- ▶ la médiation conventionnelle est la procédure par laquelle les deux parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par le juge saisi du litige. La médiation conventionnelle est régie par les [articles 21 à 21-5 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995](#).

Le bureau de conciliation et d'orientation homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des différends (convention de procédure participative ou médiation conventionnelle) ; il statue sans débat sur la requête qui lui est présentée aux fins d'homologation, sauf s'il estime nécessaire d'entendre les parties.

Comment se déroule une procédure ?

La saisine du conseil (dépôt de la demande)

La demande est formée soit par une requête faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes, soit par la présentation volontaire des parties devant le BCO. La saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription. Sous peine de nullité, la requête doit être conforme aux prescriptions de l'[article R. 1452-2 du code du travail](#). A noter que la requête est « l'acte de procédure écrit, directement adressé à une juridiction pour faire valoir un droit et qui a pour effet de la saisir. Elle expose les prétentions dirigées contre l'adversaire, les points du litige, les arguments (moyens) et les pièces produites. » (source : ministère de la Justice).

Plusieurs formulaires sont mis à disposition des justiciables (salariés ou employeurs) qui souhaitent saisir le conseil de prud'hommes (CPH) :

- ▶ Requête aux fins de saisine du CPH [par un salarié](#) et sa [notice explicative](#)
- ▶ Requête aux fins de saisine du CPH [par un employeur](#) et sa [notice explicative](#)
- ▶ [Bordereau des pièces](#)

Sur les délais de prescription, on se reportera à l'[article L. 1471-1 du code du travail](#) issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (JO du 16). Cette loi a, dans le cas général, prévu que toute action

portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Ses dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de sa date de promulgation (soit le 14 juin 2013), sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Lorsqu'une instance a été introduite avant cette date de promulgation, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

Sur les délais applicables à l'action en paiement ou en répétition du salaire, on se reportera à la [fiche consacrée à la rémunération](#).

Le rôle du bureau de conciliation et d'orientation

Tentative de conciliation des parties

Au sein de chaque conseil de prud'hommes, un « bureau de conciliation et d'orientation » (BCO) (anciennement « bureau de conciliation ») est chargé de concilier les parties. Dans le cadre de cette mission, il peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité (il s'agit là d'une exception au principe du débat contradictoire qui peut se révéler utile pour faire aboutir la conciliation).

Le bureau de conciliation et d'orientation peut notamment ordonner, même en l'absence du défendeur (personne contre qui la demande est faite), la délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer (par exemple l'attestation destinée à Pôle emploi - ex. « attestation Assédic »). Il peut également ordonner toutes mesures d'instruction et toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux et ordonner, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable et dans la limite de 6 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire, de verser des provisions sur salaires, accessoires de salaires et autres sommes (versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement, etc.) mentionnées à l'[article R. 1454-14 du code du travail](#).

En règle générale (pour des exceptions, voir ci-dessous), la tentative de conciliation est obligatoire et les parties (l'employeur et le salarié) doivent comparaître (se présenter) personnellement ou être représentés par un mandataire muni d'un écrit.

Il existe un certain nombre de litiges dont la loi permet qu'ils soient directement portés devant le bureau de jugement, sans passer par la phase de conciliation. Ainsi, par exemple :

- ▶ lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (art. L1245-2 du code du travail) ;
- ▶ lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur (cette situation est couramment qualifiée de « prise d'acte de la rupture du contrat de travail »), l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (L. 1451-1) ;
- ▶ lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification en contrat de travail d'une convention de stage mentionnée à l'article L. 124-1 du code de l'éducation, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine (art L. 1454-5 du code du travail).

A noter que, quel que soit le stade de la procédure, le BCO ou le bureau de jugement peut :

1° Après avoir recueilli l'accord des parties, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose. Cette médiation judiciaire est régie par les dispositions générales des articles 131-1 à 131-15 du code de procédure civile (elle ne peut donc excéder trois mois, renouvelable une fois pour la même durée) ;

2° Enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure.

L'accord est homologué, selon le cas, par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement.

Situation en cas d'échec de la conciliation

En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, par simple mesure d'administration judiciaire (mesures qui, selon l'article 537 du code de procédure civile, ne sont pas susceptibles de recours) :

- ▶ Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13 du code du travail (un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié). La formation restreinte doit statuer dans un délai de 3 mois,
- ▶ Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le bureau de jugement présidé par un juge du TGI dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. Dans ce cas, l'article L. 1454-4 du code du travail n'est pas applicable (le juge ne peut statuer seul en cas d'absence d'un conseiller).

A défaut, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement réuni au complet (deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers prud'hommes salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement).

La formation saisie connaît de l'ensemble des demandes des parties, y compris des demandes additionnelles ou reconventionnelles.

Absence de comparution d'une des parties

Si, sauf motif légitime, une partie ne comparaît pas, personnellement ou représentée, le bureau de conciliation et d'orientation peut (il n'est pas tenu de le faire) juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués. Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13 du code du travail (un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié) ; Art. L. 1454-1-3 du code du travail).

Ainsi, lorsque au jour fixé pour la tentative de conciliation :

- ▶ le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, il est fait application des dispositions ci-dessus, le bureau de conciliation et d'orientation ayant toutefois la possibilité de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure du bureau de jugement. Le BCO peut aussi déclarer la requête et la citation caduques si le défendeur ne sollicite pas un jugement sur le fond. La déclaration de caducité peut être rapportée dans les conditions de [l'article 468 du code de procédure civile](#). Dans ce cas, le demandeur est avisé par tous moyens de la date de la séance du BCO, à laquelle le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ;
- ▶ le défendeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, il est également fait application des dispositions de l'article L. 1454-1-3 du code du travail (voir ci-dessus) ; dans ce cas, le BCO ne peut renvoyer l'affaire à une audience ultérieure du bureau de jugement que pour s'assurer de la communication des pièces et moyens au défendeur.

« Mise en état » des affaires

Le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état de l'affaire, c'est-à-dire qu'il lui

appartient de faire procéder aux débats contradictoires et échanges de pièces et de conclusions qui permettent de mettre l'affaire en état d'être jugée.

Lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le bureau de jugement, celui-ci peut assurer sa mise en état.

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés pour que l'affaire soit mise en état d'être jugée. Ils prescrivent toutes mesures nécessaires à cet effet.

Possibilité d'une indemnisation forfaitaire en cas de litige portant sur un licenciement

En cas de litige portant sur la régularité du licenciement (procédure, caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur), lors de la conciliation, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé en référence au barème mentionné à l'[article D. 1235-21 du code du travail](#) en fonction de l'ancienneté du salarié.

Cette indemnité forfaitaire est, dans la limite de ce barème, exonérée d'impôt sur le revenu pour sa totalité. Elle ne se substitue pas aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles le salarié peut, le cas échéant, prétendre : indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, contrepartie financière d'une clause de non-concurrence, etc.

Sous cette réserve, le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues par les articles L 1235-1 à L 1235-17 du Code du travail ; sont notamment visées, les indemnités pour licenciement irrégulier (irrégularité de la procédure) ou abusif (absence de cause réelle et sérieuse).

Le jugement

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement par lettre, ou verbalement avec émargement (signature) au dossier lors de l'audience de conciliation. Elles doivent comparaître en personne mais peuvent se faire assister ou représenter.

Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal de grande instance (juge départiteur) ; l'affaire est reprise dans le délai d'un mois (en cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur ; cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les 15 jours du renvoi). Si, lors de l'audience de départage, le bureau de jugement ne peut se réunir au complet, il appartient au juge départiteur de statuer dans les conditions précisées par l'[article R. 1454-31 du code du travail](#).

En l'absence de comparution d'une des parties, les dispositions suivantes sont applicables :

- ▶ lorsque le défendeur ne comparaît pas le jour de l'audience du bureau de jugement, il est statué sur le fond. Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime, il est avisé par tous moyens de la prochaine audience du bureau de jugement ;
- ▶ dans le cas où, sans motif légitime, le demandeur ne comparaît pas devant le bureau de jugement, il est fait application de l'[article 468 du code de procédure civile](#). Si, après avoir été prononcée, la déclaration de caducité est rapportée, le demandeur est avisé par tous moyens de la date d'audience devant le bureau de jugement, à laquelle le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Les jugements sont exécutoires lorsqu'ils sont devenus définitifs, c'est-à-dire après expiration des délais de recours. Certains jugements sont exécutoires de plein droit (dès leur prononcé) à titre provisoire (dans la limite de 9 mois de salaires).

- ▶ Dans des conditions qui seront précisées par décret, le juge pourra, à l'occasion d'un litige concernant un licenciement (régularité de la procédure suivie, caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur), prendre en compte un référentiel indicatif fixant le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à

l'emploi, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles. Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité sera fixée par la seule application de ce référentiel (il s'imposera donc au juge).

- ▶ Avant de statuer sur une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Cour de cassation. Elles peuvent également, dans les mêmes conditions, solliciter l'avis de la Cour de cassation avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Voies de recours

Jusqu'à un certain montant de la demande, fixé par décret, le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort (c'est-à-dire que seul un pourvoi en cassation est possible). Au-delà de ce montant, le jugement est susceptible d'appel : la cour d'appel peut être saisie et revoir la décision rendue par le conseil de prud'hommes. Pour les instances et appels introduits depuis le 1er août 2016, l'appel est désormais régi par la procédure avec représentation obligatoire (les parties sont donc tenues de recourir à un avocat ou à un défenseur syndical).

Le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé à 4 000 €.

Pour vérifier si ce montant est atteint lorsque la saisine du conseil est motivée par plusieurs demandes, il convient de prendre en compte isolément :

- ▶ les demandes de nature salariale (salaires, primes, heures supplémentaires, indemnités de congés payés) ;
- ▶ les demandes de nature indemnitaire (indemnités de licenciement, de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, dommages-intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Si l'ensemble des demandes de même nature excède le taux de compétence en dernier ressort, il est possible de faire appel de la décision.

Dans le cas contraire, le seul recours possible est un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation, pour motif de non-conformité aux règles de droit.

Existe-t-il une procédure d'urgence ?

Oui, il s'agit du référé prud'homal qui permet d'obtenir une décision d'urgence lorsque les circonstances l'exigent. Le conseil de prud'hommes, dans sa formation de référé, peut :

- ▶ ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- ▶ prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse.

Peut-on se faire représenter ou assister à l'audience ?

Devant le conseil de prud'hommes, les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter par :

- ▶ un salarié et un employeur appartenant à la même branche d'activité ;
- ▶ un défenseur syndical (les « défenseurs syndicaux » sont inscrits sur une liste établie par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche. Pour chaque région, elle fait l'objet d'un arrêté du préfet de région publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de région ; elle est tenue à la disposition du public à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans chaque conseil de

prud'hommes et dans les cours d'appel de la région. Le statut du défenseur syndical est défini, notamment, par les dispositions des [articles L. 1453-5 et suivants du code du travail](#) et [D. 1453-2-1 et suivants du code du travail](#) ;

- leur conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin ;
- un avocat (le système de l'aide juridictionnelle s'applique en matière prud'homale, si les ressources de l'intéressé ne dépassent pas un certain montant ; sur l'aide juridictionnelle, on peut se reporter aux informations figurant sur le site Internet du Ministère de la Justice.

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

Assistance : la personne qui se fait assister se présente à l'audience et y intervient, tout en étant accompagnée par une des personnes habilitées par le code du travail, mentionnées ci-dessus.

Représentation : la personne qui se fait représenter désigne un mandataire qui se présente à l'audience et agit en son nom et place. Elle n'est pas tenue d'être présente à l'audience.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial daté et signé par la personne qu'il représente. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.

Dans cet article

À quel conseil de prud'hommes s'adresser ?

Comment se déroule une procédure ?

Existe-t-il une procédure d'urgence ?

Peut-on se faire représenter ou assister à l'audience ?

Textes de référence

- Articles L. 1451-1 à L. 1457-1 et R. 1451-1 à R. 1471-2 du Code du travail
- Article R. 441-1 du code de l'organisation judiciaire
- Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 (JO du 7 août)
- Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 (JO du 25)
- Décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 (défenseur syndical ; JO du 20)
- [Circulaire du 27 mai 2016](#)