

# M1 : ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET JUDICIAIRE

## La compétence du conseil de prud'hommes

### DEFINITION

La compétence d'une juridiction peut se définir comme l'aptitude légale à connaître d'un litige, c'est-à-dire le pouvoir, accordé par les dispositions sur l'organisation judiciaire et celles qui fixent les règles de procédure, de connaître de telle ou telle affaire.

La compétence se détermine d'un double point de vue:

- La **compétence matérielle**, ou compétence d'attribution, définit l'étendue des pouvoirs de la juridiction par rapport à la nature de l'affaire, et aux sommes en jeu dans l'hypothèse où la nature du litige ne relève pas de la compétence exclusive d'une juridiction particulière.
- La **compétence territoriale** est l'aptitude d'une juridiction à connaître d'une affaire déterminée en raison des circonstances de lieu: par exemple, le domicile de l'une des parties, le lieu d'exécution d'une prestation de service, le lieu d'ouverture d'une succession... peuvent déterminer la juridiction compétente.

### LA COMPETENCE TERRITORIALE

Les règles de compétence territoriale du conseil de prud'hommes ont pour but de déterminer lequel des 210 CPH existant sur le territoire doit être saisi d'un litige prud'homal. C'est l'article R 1412-1 du code du travail qui définit la compétence territoriale du conseil de prud'hommes.

- L'employeur et le salarié portent les différends et litiges :
  - soit devant le CPH dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;
  - soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, le CPH dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié ;

Définition du travailleur à domicile ( article L 7412-1 C.trav)

« Est travailleur à domicile toute personne qui :

1. Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;
2. Travaille soit seule, soit avec son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants à charge au sens fixé par l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Il n'y a pas lieu de rechercher :

- a) S'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 8221-6 ;

- b) *S'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;*
- c) *Si le local où il travaille et le matériel qu'il emploie, quelle qu'en soit l'importance, lui appartient ;*
- d) *S'il se procure lui-même les fournitures accessoires ;*
- e) *Le nombre d'heures accomplies. »*

- Le salarié a, en outre, la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté, c'est à dire celui du lieu où le contrat de travail a été signé, ou le CPH du lieu où l'employeur est établi qui est selon la forme juridique de la société, son siège social ou son domicile.
- Les règles de compétence territoriale du CPH sont d'ordre public, c'est-à-dire que ce sont des règles obligatoires qui ne peuvent être écartées par un contrat ou une convention.

Toute clause d'un contrat qui déroge aux règles de compétence territoriale des CPH est réputée non écrite c'est-à-dire qu'elle est nulle (article R 1412-4 C.trav).

## LA COMPETENCE MATERIELLE

Les règles de compétence matérielle du conseil de prud'hommes ont pour but de déterminer si le conseil de prud'hommes a le pouvoir de connaître d'une affaire en raison de sa nature.

### 1- Les règles de compétence matérielle

La compétence matérielle du conseil de prud'hommes est définie à l'article L 1411-1 du code du travail. Le conseil de prud'hommes est compétent pour régler les différends par voie de conciliation, et juger les litiges, qui peuvent s'élever 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.

- Trois conditions doivent ainsi être réunies pour que le CPH soit matériellement compétent :
  1. L'existence d'un contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail, quel que soit le type de contrat, verbal ou écrit, à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'apprentissage et sa nature, industrielle, commerciale, agricole...
  2. Un différend d'ordre individuel entre un salarié et un employeur, c'est-à-dire une réclamation qui a pour but la satisfaction d'intérêts privés. A l'inverse, la compétence prud'homale est exclue pour les litiges d'ordre collectif. Le conseil de prud'hommes est ainsi compétent dès lors que l'objet de la demande est la reconnaissance par le salarié d'un droit à son profit. Peu importe que le contexte ayant amené le salarié à présenter sa demande devant le juge soit celui d'un conflit ou d'une revendication collective. Le CPH reste donc compétent pour un litige individuel faisant suite à un conflit collectif, une grève par exemple, ou à une revendication collective portée par tous les salariés, par exemple la demande de versement d'une prime prévue par une convention collective.

3. Un lien direct entre le différend et le contrat de travail, que le litige concerne l'existence du contrat, son exécution ou sa rupture. Ainsi, les différends relatifs au licenciement, à la démission, à la rémunération, à la modification des conditions de travail, mais également au non-respect d'une promesse d'embauche relèvent de la compétence de la juridiction prud'homale.
- > Dès lors que ces 3 conditions sont réunies, le CPH est compétent pour connaître du litige, à l'exclusion de toute autre juridiction, et ce, quelles que soient les sommes en jeu.
  - La compétence matérielle du CPH est d'ordre public et à ce titre toute convention dérogatoire est réputée non écrite (art L 1411-4 C.trav)

## 2- L'extension de la compétence matérielle du CPH par la loi

La loi a étendu la compétence matérielle du conseil de prud'hommes à des litiges qui ne répondent pas aux 3 critères fixés à l'alinéa 1 de l'article L 1411- 1 C.trav :

- Le CPH est compétent pour régler les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du contrat de travail, comme par exemple, l'action engagée par des salariés grévistes à l'encontre de salariés non-grévistes, faisant selon les premiers, obstacles à la poursuite du travail. (art L 1411-3 C. trav)
- De même, compétence du CPH a été étendue par la loi aux litiges entre les salariés et les organismes substitués à l'employeur pour l'exécution de certaines de ses obligations, les caisses de congés par exemple, ou l'AGS... (art L 1411-6 C. trav)

## 3- Les limites de la compétence matérielle du CPH : les contentieux attribués par la loi à une autre juridiction

La compétence générale du CPH en matière de droit du travail peut être limitée par la loi, qui pour des raisons tenant à la nature du contrat de travail ou à la qualité du salarié, attribue certains contentieux à une autre juridiction (article L 1411-4 al 2 C. trav).

Outre la compétence du Tribunal des affaires de sécurité sociale, futur pôle social du TGI, en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, on peut citer :

- la compétence du tribunal administratif : pour les litiges relatifs aux contrats de travail de droit public,
- la compétence du TGI : pour les litiges collectifs c'est-à-dire quand l'objet de la demande principale est la reconnaissance ou l'interprétation d'un droit collectif,
- la compétence du TI pour connaître des contestations relatives à la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail entre l'employeur et le marin, dans les conditions prévues par le code des transports (art R 221-13 du Code de l'Organisation Judiciaire),
- la compétence de la commission arbitrale pour les journalistes, pour fixer le montant de leur indemnité de licenciement, lorsque l'ancienneté du journaliste excède 15 années, le CPH restant compétent pour statuer sur toutes les autres demandes (art L 7112-4 C. trav),
- la compétence du bâtonnier de l'ordre des avocats pour les litiges nés à l'occasion du contrat de travail d'un avocat salarié (art 142 du décret du 27/11/1991).