

Le procès prud'homal

(module n°11)

1

FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES CFECGC

Septembre 2020

la dernière grande réforme de la justice prud'homale a été opérée par:

- Loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, article 258.
- Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail
- La circulaire du 27 mai 2016
- Le Décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 relatif aux modalités d'établissement de listes, à l'exercice et à la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale . (JORF n°0167 du 20 juillet 2016)
- • L'arrêté préfectoral n° 16-367 fixant la liste régionale des défenseurs syndicaux

(suite) La procédure prud'homale a été modifiée par:

- • Les articles 68 et 102 de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 publié au JORF n°0184 du 9 août 2016
- • Le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales
- • Les circulaires ministérielles du 4 août 2017
- • La 3^{ème} ordonnance du 22 septembre 2017
- • Le Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes a pour objet l'adaptation de la procédure prud'homale en matière de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail, de partage de voix lors de l'audience du bureau de conciliation et d'orientation et de représentation des parties.

(suite) La procédure prud'homale a été modifiée par:

- • La Note de la direction des Services judiciaires diffusé en septembre 2018 sur les réformes de la procédure prud'homale: Sur la saisine, l'audiencement, les avis et communications, l'assistance et la représentation, l'oralité, l'encadrement du recours à l'écrit pour les avocats, la dispense de comparaître, la mise en état, l'orientation de la procédure, l'homologation d'accord, le départage, le référé et la procédure de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail et les voies de recours.
- • La Circulaire du 4 janvier 2019 relative aux Expertises médicales confiées aux médecins-inspecteurs du travail dans un litige porté devant le conseil des prud'hommes.
- • Les règles de rupture du contrat d'apprentissage, après les 45 premiers jours en entreprise, changent pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019. Le licenciement et la démission sont permis uniquement pour les nouveaux contrats (Cf Décret n 2018-1231 du 24 décembre 2018).
- • La loi n 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice dont l'objectif est de simplifier la procédure civile.

(suite) La procédure prud'homale a été modifiée par:

- • La loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice dont l'objectif est de simplifier la procédure civile.
- • L'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019 qui clarifie la procédure en la forme des référés a été publiée au Journal officiel du 18 juillet 2019. Le terme de « référé » est ainsi supprimé, il s'agira dorénavant de la « procédure accélérée au fond ».
- Le décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 applicable au 1^{er} janvier 2020 abroge la **présentation volontaire** devant le BCO comme mode introductif d'instance ;
- • Le Décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019 relatif à la procédure accélérée au fond.
- • La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19-
- • L'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire
- • La Circulaire CIV/03/20 du 17 avril 2020 présentant les dispositions du titre I de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19

(suite) La procédure prud'homale a été modifiée par:

- ● LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
- ● Ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période
- ● Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19
- ● Circulaire du 14 mars 2020 relative à l'adaptation de l'activité pénale et civile des juridictions aux mesures de prévention et de lutte contre la pandémie COVID-19
- ● Circulaire du 26 mars 2010 Présentation de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété.
- ● Circulaire du 17 avril 2020 Présentation des dispositions du titre I de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19
- ● **Le décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 porte le taux de dernier ressort de 4 000 € à 5 000 € pour les instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er septembre 2020**

LES POINTS MODIFIES PAR LA LOI MACRON :

7

(Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 J.O. du 7 août 2015)

La loi prévoyait une application en plusieurs phases. Aujourd'hui toutes les modifications s'appliquent

- **les conseillers ne peuvent entraver le fonctionnement des juridictions**
- **le bureau de conciliation s'appelle le bureau de conciliation & d'orientation**
- **les conseillers peuvent prendre en compte un référentiel d'indemnité . Ce barème s'impose si les parties en font la demande**
- **le juge départiteur assiste aux assemblées générales (au moins une fois par an)**
- **en cas d'interruption de fonctionnement le premier président de la cour d'appel désigne un ou plusieurs juges pour connaître des affaires inscrites au rôle.**

- le bureau de jugement comprend 4 conseillers au maximum (auparavant pas de limite maximale à condition de respecter la parité)
- le bureau de jugement restreint comprend 2 conseillers

le bureau de conciliation et d'orientation peut :

- entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité.
- avec l'accord des parties, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte qui doit statuer dans un **délai de trois mois** (Si le litige porte sur un **licenciement** ou une demande de **résiliation judiciaire**) ;
- si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie, renvoyer l'affaire devant **le bureau de jugement présidé par le juge départiteur**.
- statuer en tant que bureau de jugement restreint en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués **en l'absence de l'autre partie**
- Le bureau de conciliation et d'orientation assure la **mise en état** des affaires.

Le juge départiteur est désigné chaque année par le président du tribunal de grande instance **devenu le tribunal judiciaire**. (juges désignés, notamment en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières)

Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. (liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives)

Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif. Il est rémunéré par l'employeur qui se fait rembourser par l'Etat des salaires maintenus

- ▶ **Le défenseur syndical bénéficie d'autorisations d'absence dans la limite de deux semaines par période de quatre ans. Ces absences sont rémunérées par l'employeur sur les crédits de participation au financement de la formation professionnelle.**
- ▶ **Le défenseur syndical est protégé: l'exercice de sa mission ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail. Son licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.**
- ▶ **Le fait de rompre ou de transférer le contrat de travail d'un salarié inscrit sur la liste arrêtée par l'autorité administrative mentionnée à l'article L. 1453-4, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.**

- formation initiale obligatoire de 5 jours par mandat, commune aux conseillers prud'hommes employeurs et salariés, organisée par l'Etat (Tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale est réputé démissionnaire.)
- **une formation continue de 6 semaines par mandat (selon les critères de la formation actuelle).**

➔ **Aujourd'hui toutes les modifications sont applicables, les anciens dossiers ayant été traités depuis la loi de 2015.**

➔ **Effets dans le temps de l'abrogation de l'unicité de l'instance**

Les dispositions de l'article R. 1452-7 du code du travail, aux termes desquelles les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel, abrogées par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, demeurent applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes antérieurement au 1er août 2016 (Soc. 1er juill. 2020, F-P+B, n° 18-24.180).

Les textes applicables

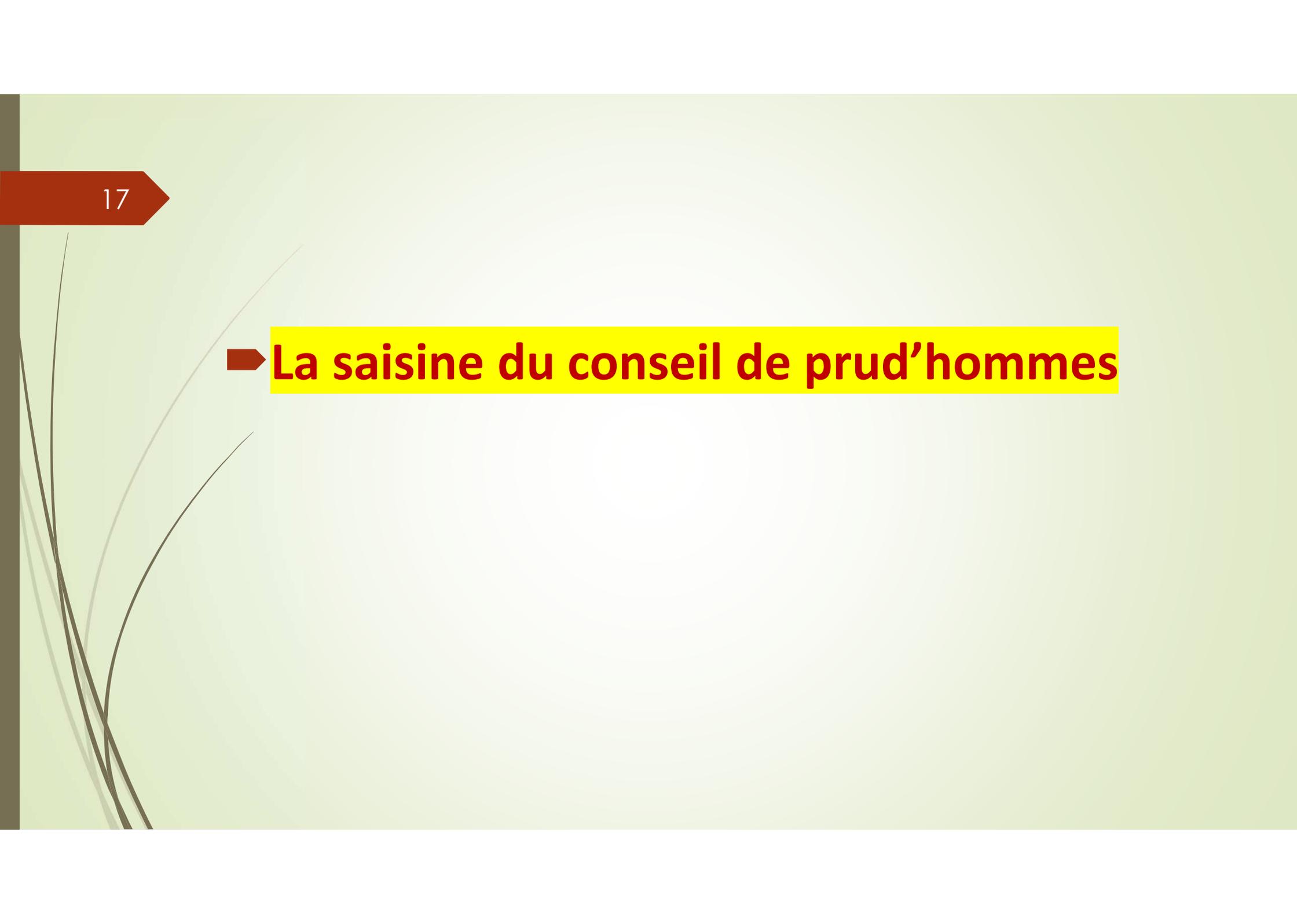
- **Le conseil de prud'hommes est une juridiction à part entière qui est soumise aux dispositions du livre 1er du code de procédure civile (C. trav., art. R. 1451-1).**
- **Son organisation et son fonctionnement sont toutefois régis par des dispositions dérogatoires figurant aux articles L. 1411-1 et suivants, pour la partie législative, et R. 1412-1 et suivants, pour la partie réglementaire, du code du travail**

Les textes applicables pour la procédure

- **Articles L1451-1 à L1471-1 du code du travail**
- **Articles R1451-1 à R1471-2 du code du travail**
- **Le livre 1^{er} du code de procédure civile**
- *Sous réserve des dispositions du présent code, la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du code de procédure civile. Article R1451-1 du code du travail*

Nous examinerons:

- I / La saisine du conseil de prud'hommes
- II / La procédure ordinaire (bco & bj)
- III / Les procédures dispensées du préalable de la conciliation
- IV / La procédure en référé
- V / la procédure accélérée au fond



➔ **La saisine du conseil de prud'hommes**

Saisine du conseil de prud'hommes

- **Les modes de saisine de la juridiction sont harmonisés avec ceux applicables dans le cadre d'une procédure orale .**
- - (la **présentation volontaire des parties** devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation **a été supprimée** depuis le 1^{er} janvier 2020) .

- **La demande en justice est formée par requête. (PROCEDURE AU FOND)**

La saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription.
(Article R1452-1)

- **La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.**

Elle comporte les mentions prescrites à peine de nullité à l'article 57 du code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction. (Article R1452-2)

La Saisine sans préalable de conciliation se fait par requete

19

- Certains litiges sont dispensés du préalable de conciliation, le législateur ayant souhaité qu'ils soient traités avec davantage de célérité. Cette faculté ne s'impose pas au salarié, lequel peut toujours soumettre son litige à la procédure prud'homale classique (Soc. 4 févr. 2003, no 00-43.558)
 - **Sont inscrits directement en bureau de jugement:**
- les litiges relatifs aux créances salariales au cours d'une **procédure de redressement ou de liquidation** judiciaire (L. no 85-98 du 25 janv. 1985, D. 1985. 147. – C. com., art. 625-5),
- les demandes en **requalification** de contrat de travail à durée déterminée (C. trav., art. L. 1245-2 . – Soc. 28 avr. 2011, no 09-43.226 , Bull. civ. V, no 95) ou d'une mission d'intérim (C. trav., art. L. 1251-41),
- la demande de **requalification de la prise d'acte** de la rupture de son contrat de travail par le salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 1451-1 . depuis la loi no 2014-743 du 1/7/2014)
- La 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 (Article L1454-5).

Saisine en référé par requête ou assignation

- La demande en référé est formée par le demandeur soit par **acte d'huissier de justice**, soit dans les **conditions prévues à l'article R. 1452-1**.

Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, les dispositions du 1^o de l'article 56 du code de procédure civile ne sont pas applicables. Une copie de l'assignation est remise au greffe, au plus tard la veille de l'audience.

Lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1, les dispositions des articles R. 1452-2 à R. 1452-4 sont applicables. (Article R1455-9)

Saisine en procédure accélérée au fond

- Sous le titre : « Les jugements en procédure accélérée au fond », l'article 481-1 du Code de procédure civile encadre ce régime de la manière suivante :
- A moins qu'il en soit disposé autrement, lorsqu'il est prévu par la loi ou le règlement qu'il est statué selon la procédure accélérée au fond, la demande est formée, instruite et jugée dans les conditions suivantes :
- 1° **La demande est portée par voie d'assignation** à une audience tenue aux jour et heure prévus à cet effet ;
- 2° Le juge est saisi par la remise d'une copie de l'assignation au greffe avant la date fixée pour l'audience, sous peine de caducité de l'assignation constatée d'office par ordonnance du juge, ou, à défaut, à la requête d'une partie ;

La demande en justice est l'acte qui va permettre à un justiciable de saisir le conseil de prud'hommes.

- <> Aux termes de l'article 53 du Code de procédure civile , **la demande initiale** est celle par laquelle un plaideur prend l'initiative d'un procès en soumettant au juge ses prétentions pour qu'il les dise bien ou mal fondées.
- <> **La demande reconventionnelle**, est "la demande par laquelle le défendeur originaire, prétend obtenir un avantage autre que le simple rejet de la prétention de son adversaire" (article 65 du Code de procédure civile).
- Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande: UNE REQUETE.

- Depuis le 1^{er} août 2016 La demande est faite par **requête** contenant un **exposé sommaire** des motifs de la demande et chacun des chefs de demande. Elle est **accompagnée des pièces** énumérées sur un bordereau.
- La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction (Décret 2016-660 du 20 mai 2016).
- Les formulaires peuvent être téléchargés sur <http://www.justice.fr>
- La requête peut également être faite sur papier libre dès lors qu'elle comprend les mentions obligatoires

DATE D' UNE DEMANDE FORMÉE PAR VOIE POSTALE

- La Cour de cassation a apporté une précision importante relativement à la date à laquelle une demande est formée par voie postale.
- La demande formée devant un conseil de prud'hommes, l'est à la **date de l'envoi** au conseil de prud'hommes, de la lettre recommandée le saisissant (Cass.soc., 19 nov. 2014, no 13 22.360). En conséquence, c'est donc à la date de l'envoi de la demande qu'intervient l'interruption de la prescription.

Exposé sommaire dans la requête

- ▶ Les dispositions législatives et réglementaires continuent d'exiger que l'acte introductif d'instance comporte les mentions prévues par les textes, à savoir les éléments d'identification du demandeur, du défendeur et l'objet de la demande. Il est désormais également prévu que la requête doit comprendre un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionner chacun des chefs de demande. Cet exposé sommaire permettra d'éclairer les chefs de la demande, afin de renforcer le contradictoire et de favoriser la conciliation. (Code du Travail, art. R. 1452-1 et CPC art. 58)
- ▶ Le formulaire Cerfa mis à disposition des justiciables pour les demandes introduites à compter du 1^{er} août 2016 comprend une rubrique à cet effet.

- L'article 2 du décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail précisait que la nullité de la requête devant le conseil de prud'hommes ne peut résulter que de l'inobservation des 1/ à 3/ de l'article 58 du code de procédure civile et non de l'inobservation du dernier alinéa dudit article relatif aux diligences préalables à la saisine de la juridiction, tendant à la résolution amiable du litige.
- **Cette disposition est devenue sans objet L'article R1452-2 du code du travail a été modifié par Décret n°2019-1333 du 11 décembre 2019. Il renvoie désormais à l'article 57 et non plus 58 du CPC.**
- <<La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.
- Elle comporte les mentions prescrites à peine de nullité à l'article 57 du code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.
- La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction.>>

Article 57 DU CPC (Modifié par Décret n°2019-1333 du 11 décembre 2019 - art. 1)

- Lorsqu'elle est formée par le demandeur, la requête saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé. Lorsqu'elle est remise ou adressée conjointement par les parties, elle soumet au juge leurs prétentions respectives, les points sur lesquels elles sont en désaccord ainsi que leurs moyens respectifs.
- Elle contient, outre les mentions énoncées à l'article 54, également à peine de nullité :
- -lorsqu'elle est formée par une seule partie, l'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée ou s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;
- -dans tous les cas, l'indication des pièces sur lesquelles la demande est fondée.
- Elle est datée et signée.

Conformément au I de l'article 55 du décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

Article 58 DU CPC (Modifié par Décret n°2019-1333 du 11 décembre 2019 - art. 1)

- Lorsque cette faculté leur est ouverte par l'article 12, les parties peuvent, si elles ne l'ont déjà fait depuis la naissance du litige, conférer au juge, dans la requête conjointe, mission de statuer comme amiable compositeur ou le lier par les qualifications et points de droit auxquels elles entendent limiter le débat.

Conformément au I de l'article 55 du décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

ANCIEN ARTICLE 58 : *La requête ou la déclaration est l'acte par lequel le demandeur saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé. Elle contient à peine de nullité : 1° Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ; Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ; 2° L'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ; 3° L'objet de la demande.*

*Sauf justification d'un motif légitime tenant à l'urgence ou à la matière considérée, en particulier lorsqu'elle intéresse l'ordre public, la requête ou la déclaration qui saisit la juridiction de première instance **précise également les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige.** Elle est datée et signée*

La fiche du 4 août 2017 de la DACS (Direction des affaires civiles et du Sceau) relative au décret du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail apporte les précisions suivantes: (en vigueur jusqu'au décret du 11 décembre 2019)

- <<La rédaction de l'article R. 1452-2 du code du travail issue du décret du 20 mai 2016 pouvait laisser entendre que la requête introductive d'instance devant le conseil de prud'hommes pouvait être déclarée nulle si le demandeur ne mentionnait pas les diligences en question.
- **Ainsi comprise, la règle différait de celle applicable devant les autres juridictions civiles, et aboutissait à méconnaître le fait que le conseil de prud'hommes a dans tous les cas pour mission de concilier les parties. Il paraissait donc disproportionné de sanctionner par la nullité une requête ne mentionnant pas les diligences accomplies pour parvenir à un règlement amiable avant la saisine du conseil de prud'hommes, alors que cette juridiction pouvait sans désespérer procéder à la tentative de conciliation.**
- Afin d'éviter qu'un contentieux artificiel surgisse sur ce point, [le décret du 11 mai 2017](#) opère une modification rédactionnelle dont il résulte que la requête, conformément au droit commun processuel, ne comporte que les mentions prescrites à peine de nullité à l'article 58 du code de procédure civile :
- 1/ Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ;
- Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;
- 2/ L'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;
- 3/ L'objet de la demande.
- La requête doit également comporter l'exposé sommaire des motifs de la demande et mentionner chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé. Ainsi qu'il a été indiqué à l'occasion de la publication du décret du 20 mai 2015, ces prescriptions ne sont pas prévues à peine de nullité.

Bordereau de pièces.

- La requête doit être accompagnée des pièces justificatives récapitulées dans un bordereau. Il s'agit, là aussi, de favoriser la conciliation dès la première comparution des parties mais aussi de faciliter la mise en état, par un échange préalable des pièces. Le formulaire Cerfa comporte un modèle de bordereau en annexe.

Nombre d'exemplaires.

- ▶ La requête et le bordereau doivent être établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre un exemplaire destiné à la juridiction.
- ▶ Il incombe en effet au greffe de communiquer la requête et le bordereau aux parties en défense mais pas les pièces.

Les parties

- **Le DEMANDEUR est :**
- soit un SALARIE (majorité des cas)
- soit un EMPLOYEUR (infime minorité de cas)
- Soit un SYNDICAT (infime minorité de cas)
- **Le DEFENDEUR est :**
- Soit un employeur
- Soit un salarié
- Soit un mandataire et l'AGS

Les parties

- L'article L. 1411-6 du code du travail précise que « **lorsqu'un organisme se substitue habituellement aux obligations légales de l'employeur**, il peut être mis en cause aux côtés de celui-ci en cas de litige entre l'employeur et les salariés qu'il emploie ». Il appartient au salarié de procéder à cette mise en cause. À défaut, le conseil de prud'hommes est incompétent alors même que les sommes, objet du litige, trouvent leur origine dans l'exécution du contrat de travail (Soc. 5 avr. 2012, no 11-14.020)
- **C'est le cas notamment des caisses de congés payés**
- **C'est aussi le cas des associations d'aide à la personne** qui se substituent à l'employeur pour établir les fiches de paye (Soc. 28 févr. 2006, no 03-44.781)

Le procès prud'homal oppose :

- un salarié à un employeur
 - OU
 - Un employeur à un salarié
 - OU
 - **Un salarié à un salarié** (article L1411-3 :<<Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail>>).
-
- **MAIS JAMAIS UN EMPLOYEUR à UN EMPLOYEUR**

Le procès prud'homal oppose :

- ▶ **Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges entre employeurs.**
- ▶ **Le nouvel employeur, qui se voit reprocher de s'être rendu complice de la violation d'une clause de non-concurrence, ne peut être attrait devant la juridiction prud'homale (Soc. 22 févr. 2000, no 97-42.070 , inédit. – Soc. 26 oct. 2010, nos 09-71.313 et 09-72.558**

Article L1453-1 du code du travail

- Les **mineurs** qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur peuvent être autorisés par le conseil de prud'hommes à agir devant lui.
- Cette règle a pour objet de les protéger. **Il s'agit d'une simple assistance n'emportant pas représentation** (Rép. min. JO Sénat 25 sept. 1968, p. 686)

EXERCICE D'UNE ACTION PERSONNELLE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

- Article L2262-9 du code du travail :
- Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord, peuvent exercer toutes les actions en justice qui en résultent en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.
- L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

Préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession du fait de la méconnaissance des dispositions légales et conventionnelles

38

- LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE (article L1235-8 du code du travail)
- ACTION PERSONNELLE NÉE D'UN CONTRAT PRÉCAIRE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE (articles L1247-1 & L1251-59 du code du travail)
- ACTION PERSONNELLE DÉCOULANT DE LA SOUS-TRAITANCE ET DU PRÊT DE MAIN-D'OEUVRE ILLICITE (article L8233-1 du code du travail)
- ACTION PERSONNELLE DÉCOULANT D'UNE INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES (article L1144-2 du code du travail)
- ACTION DÉCOULANT D'UN HARCÈLEMENT (article L1154-2 du code du travail)
- ACTION DÉCOULANT D'UN TRAVAIL À DOMICILE (article L7423-2 du code du travail)
- ACTION EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS (article L8255-1 du code du travail)

Convocation du demandeur

- Le greffe avise par tous moyens le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas.
- Cet avis par tous moyens invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant la séance ou l'audience précitée et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie. (Article R1452-3)

Convocation du défendeur (Article R1452-4)

40

- A réception des exemplaires de la requête et du bordereau mentionnés au deuxième alinéa de l'article R. 1452-2, **le greffe convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception**. La convocation indique :
- 1° Les nom, profession et domicile du demandeur ;
- 2° Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience à laquelle l'affaire sera appelée ;
- 3° Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront, même en son absence, être prises contre lui et qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie.
- La convocation invite le défendeur à déposer ou adresser au greffe les pièces qu'il entend produire et à les communiquer au demandeur.
- Cette convocation reproduit les dispositions des articles R. 1453-1 et R. 1453-2 et, lorsque l'affaire relève du bureau de conciliation et d'orientation, celles des articles R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18.
- Est joint à la convocation un exemplaire de la requête et du bordereau énumérant les pièces adressées par le demandeur.
- Lorsque le défendeur est attiré par plusieurs demandeurs, le greffe peut, avec son accord, lui notifier les requêtes et bordereaux par remise contre émargement ou récépissé, le cas échéant en plusieurs fois.

Vérification indispensable

- ▶ L'article 14 du code de procédure civile **dispose** <<Nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée.>>
- ▶ Dès lors qu'une partie est absente Il convient de s'assurer qu'elle a été convoquée régulièrement en consultant les pièces du dossier

Vérification indispensable

- Si la lettre de convocation est revenue au greffe (non réclamée, refusée adresse inconnue) le greffe invite le demandeur à faire citer son adversaire par acte d'huissier de justice et à ses frais.
- **Article 670-1 du CPC** (Modifié par Décret n°2017-892 du 6 mai 2017 - art. 68)
- En cas de retour au greffe de la juridiction d'une lettre de notification dont l'avis de réception n'a pas été signé dans les conditions prévues à l'article 670, le greffier invite la partie à procéder par voie de signification

Déroulement de la procédure

- La procédure se déroule en deux temps:
- Une tentative de conciliation
- Un jugement
- Le législateur a prévu des exceptions au préalable obligatoire de la conciliation

Le préalable obligatoire de la conciliation

- Le préalable de conciliation est obligatoire. Il tient à l'essence même de la juridiction prud'homale. Il doit avoir lieu devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil régulièrement constitué (Cass. soc., 4 déc. 1947, JCP G 1948, II, 4564.)
- L'article L1411-1 du code du travail dispose: Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.
- Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.
- Ce texte est d'ordre public. La cour de cassation a constamment réaffirmé ce principe. Le défaut de tentative de conciliation constitue une cause de nullité d'ordre public. Toutefois, cette absence de conciliation ne peut être relevée d'office par le conseil de prud'hommes.
- <> Dès lors qu'il ressort des mentions du jugement que l'omission du préalable de conciliation a été réparée avant toute forclusion et qu'après l'échec de la tentative de conciliation les parties ont été invitées à s'expliquer sur le fond, la régularisation ne laisse subsister aucun grief. La partie condamnée au paiement de diverses indemnités ne peut se prévaloir de la nullité de la procédure prud'homale et du jugement subséquent. (Cass. Soc. 18/11/98 n°004378 - Trav. et Protection Sociale - Ed. du juris-Classeur janv 99 p23).

Caractère obligatoire

- L'audience de conciliation est la **première** phase de l'instance.
- Elle est **obligatoire**, sauf exceptions limitativement énumérées , et demeure dans les textes la mission essentielle des conseils de prud'hommes ; le jugement ne devant intervenir que si la conciliation n'a pas abouti (C. trav., art. L. 1411-1).
- La Cour de cassation a affirmé à de nombreuses reprises son caractère substantiel (Soc. 17 mars 1950, Bull. civ. IV, no 267. – Soc. 21 janv. 1955, ibid. IV, no 62),
- - essentiel (Soc. 6 juill. 1978,)
- et d'ordre public (Soc. 5 avr. 1957).

Le Bureau de Conciliation et d'Orientation - BCO.

- Le législateur a confié au Bureau de Conciliation, institution centrale du Conseil de Prud'Hommes, un nouveau rôle, complémentaire de sa mission première : **celui d'orientation et de mise en état des affaires**. A ce titre, ce bureau doit désormais, en cas d'échec de la conciliation, orienter les affaires vers l'une des différentes formations de jugement existantes.
- Il doit également mettre en état l'affaire afin que celle-ci soit, sauf exception, plaidée dès le premier appel devant le Bureau de Jugement qui s'est vu confier l'affaire.
- La loi no 2015-990 du 6 août 2015 (JO 7 août) renomme le bureau de conciliation sous l'appellation « Bureau de conciliation et d'orientation ». Cette appellation nouvelle est directement liée d'une part, aux nouveaux pouvoirs qui sont donnés à ce bureau à l'occasion de la conciliation elle-même et d'autre part, aux nouvelles orientations des affaires que ce bureau peut décider en cas de non conciliation des parties et/ou en cas d'absence d'une des parties.

Conciliation : un préalable obligatoire et d'ordre public au règlement des conflits du travail

- La loi no 2015-990 du 6 août 2015 , maintient le principe d'une tentative de conciliation préalable obligatoire, sauf dispositions contraires ; il convient alors de s'attacher à en présenter les caractéristiques.
- La conciliation tient à l'essence même du conseil de prud'hommes (Cass. soc., 4 déc. 1947, D. 1948, p. 86) et la jurisprudence est constante pour reconnaître à la conciliation un caractère substantiel (Cass. soc., 17 mars 1950, Bull. civ. IV, no 267 ; Cass. soc., 21 janv. 1955, Bull. civ. IV, no 62 ; Cass. soc., 7 mars 1957, Bull. civ. IV, no 271). Ainsi, le non-respect de la conciliation constitue une nullité d'ordre public qui vicie toute la procédure de la juridiction prud'homale (Cass. soc., 31 mai 1957, Bull. civ. IV, no 641). Si l'omission de cette formalité pouvait être invoquée pour la première fois devant la Cour de cassation par une partie (Cass. soc., 3 oct. 1958, no 5.592, Bull. civ. IV, no 994), elle ne peut maintenant plus l'être (Cass. soc., 20 oct. 1976, no 74-13.139 ; Cass. soc., 28 mai 1974, no 72-40.518). Le juge ne peut soulever ce moyen d'office (Cass. soc., 20 nov. 1968, no 67-40.213).
- La phase de conciliation, qui depuis 1974 (D. no 74-783, 12 sept. 1974), fait partie intégrante de la procédure prud'homale, ne saurait donc être substituée ou faire obstacle à la saisine directe du bureau de jugement au motif que les intéressés disposent déjà de procédure de conciliation instituée par convention collective (Cass. soc., 26 janv. 1994, no 91-40.464).
- Un bureau de jugement ne saurait donc valablement se saisir d'un litige tant que le préliminaire de conciliation n'a pas été mis en œuvre, sauf dispense expresse (sauf exceptions prévues par les textes)

Le bureau de conciliation et d'orientation

➤ 1. - Composition du bureau

- Le Bureau de Conciliation et d'Orientation se compose toujours d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié. (Code du Travail, art. L. 1423-13)
- Comme auparavant, le roulement est organisé entre tous les conseillers prud'hommes par le règlement intérieur. Toutefois, certains conseillers prud'hommes peuvent être affectés par priorité à ce bureau, afin de se spécialiser dans la conciliation. (Code du Travail, art. R. 1454-7)

➤ 2. - Organisation des séances de conciliation

- Le décret n° 2016-660 ne modifie ni la fréquence des séances de conciliation, qui sont au moins hebdomadaires, ni les règles relatives à la dévolution de la présidence, fixées par la réglementation. (Code du Travail, art. R. 1454-9)

Le bureau de conciliation et d'orientation

- 3. – audiences
- Article R1454-8 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 43)
- Les séances du bureau de conciliation et d'orientation ont lieu au moins **une fois par semaine**, sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle. **Elles ne sont pas publiques.**
- NB Lorsqu'il est fait application de l'article R. 1454-14, les séances du bureau de conciliation et d'orientation **sont publiques.**

- ▶ **Le bureau de conciliation et d'orientation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier. Un procès-verbal est établi.**
- ▶ En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Il précise, s'il y a lieu, que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation et d'orientation.
- ▶ A défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président. (Article R1454-10)
- ▶
- ▶ En cas de conciliation, un extrait du procès-verbal, qui mentionne s'il y a lieu l'exécution immédiate totale ou partielle de l'accord intervenu, peut être délivré.
- ▶ Il vaut titre exécutoire. (Article R1454-11)

Participation active du bureau de conciliation et d'orientation

- Participation active du bureau de conciliation et d'orientation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles
- Il résulte des articles L1421-1, R1454-10 et R1454-11 du code du travail, que la conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles; en conséquence, cet acte ne peut être valable que si le bureau a rempli son office **en ayant, notamment, vérifié que les parties étaient informées de leurs droits** respectifs; si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie. En constatant que le salarié n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues, la cour d'appel a fait ressortir que les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office, en sorte que l'accord constaté par le procès-verbal de conciliation était nul;(Cass.Soc. 28/03/00 - Bull.00 - V - n°135).

Pouvoirs du bco (Article R1454-14)

- **Le bureau de conciliation et d'orientation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne comparait pas, ordonner :**
- 1° **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 ;
- 2° Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :
- a) Le **versement de provisions** sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;
- b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement;
- c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L.1226-14 ;
- e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;

Pouvoirs du bco (Article R1454-14) suite

- 3° Toutes **mesures d'instruction**, même d'office ;
- 4° Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.
- Au vu des pièces fournies par le salarié, il peut prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation prévue à l'article R. 1234-9. Cette décision récapitule les éléments du modèle d'attestation prévu à l'article R. 1234-10, permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2.
- Cette décision ne libère pas l'employeur de ses obligations résultant des dispositions des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 relatives à l'attestation d'assurance chômage.
- Elle est notifiée au Pôle emploi du lieu de domicile du salarié. Tierce opposition peut être formée par Pôle emploi dans le délai de deux mois.
- **Lorsqu'il est fait application de l'article R. 1454-14, les séances du bureau de conciliation et d'orientation sont publiques.**

La mise en état

La mise en état est obligatoire pour tous les dossiers (depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015)

En cas d'échec de la conciliation et s'il ne procède pas au jugement immédiat, le bureau de conciliation et d'orientation, après avoir orienté l'affaire, doit, sans préjudice de son pouvoir de prendre des mesures provisoires, mettre l'affaire en état.

L'article L. 1454-1-2 dispose en son premier alinéa que « le bureau de conciliation et d'orientation assure la mise en état des affaires ». Ce rôle est désormais premier par rapport au bureau de jugement, puisque le deuxième alinéa prévoit que « lorsque l'affaire n'est pas en état d'être jugée devant le bureau de jugement, celui-ci peut assurer sa mise en état ».

Le bureau est responsable de la mise en état jusqu'à la date de l'audience. Il résulte de l'article R. 1454-1 qu'en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation « assure la mise en état de l'affaire jusqu'à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement ».

Il lui revient d'adopter un calendrier de procédure en définissant les conditions de communication des prétentions, moyens et pièces. L'alinéa 2 de l'article précité précise que ces délais sont arrêtés « après avis des parties ». En effet, un échange avec les parties sur les spécificités de chaque dossier éclairera les conseillers prud'hommes sur le délai nécessaire à une mise en état de qualité.

Audience de mise en état

L'article R. 1454-1 précise que « des séances PEUVENT ÊTRE spécialement tenues » aux fins de mise en état. Cela signifie que des séances pourront être consacrées à la mise en état de dossiers ayant déjà donné lieu à tentative de conciliation.

Il n'est pas obligatoire que le dossier qui fait l'objet d'une mise en état soit suivi par les conseillers prud'hommes qui ont procédé à la tentative de conciliation ou qu'il soit examiné lors d'une audience spécifique.

Toutefois, le décret permet que certains conseillers soient affectés en priorité au bureau de conciliation et d'orientation.

Composition de la formation (BCO) de mise en état

N'importe quel conseiller peut siéger pour l'audience de mise en état.

La mise en état peut être tenue au début de chaque audience ordinaire ou bien avec une audience spécifique.

Le mise en état peut être assurée par tous les conseillers ou par des conseillers spécifiquement choisis pour le faire. (il n'est pas indispensable d'avoir des audiences spécifiquement dédiées à la mise en état avec des conseillers spécialement affectés à la mise en état).

- <> **Si le dossier est prêt ==>>** RENVOI devant LE BUREAU DE JUGEMENT (à 2 à 4 ou à 5)
- Bureau de Jugement à 2 conseillers (résiliation ou licenciement+ accord des parties + accord des conseillers)
- Bureau de Jugement à 4 conseillers
- Bureau de Jugement échevinal à 5 (si la nature du litige le justifie ou si les parties le demandent+ accord des conseillers)

- <> **Si le dossier n'est pas prêt ==>>** RENVOI devant un autre BUREAU DE MISE EN ÉTAT:
- avec fixation des dates de communication des pièces et conclusions et avec indication des pièces spécifiques à produire.

L'ordonnance de clôture est recommandée

- ▶ L'ordonnance de cloture est facultative mais elle est recommandée
- ▶ <> L'article 68 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 publié au JORF n°0184 du 9 août 2016 a instauré la clôture de la mise en état: <<L'article L. 1454-1-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Le bureau de conciliation et d'orientation, les conseillers rapporteurs désignés par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement peuvent fixer la clôture de l'instruction par ordonnance, dont copie est remise aux parties ou à leur conseil. Cette ordonnance constitue une mesure d'administration judiciaire.>>
- ▶ <> **Après l'ordonnance de clôture, aucune conclusion ne peut être déposée ni aucune pièce produite aux débats, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office. (Alinéa 1 de l'article 783 du code de procédure civile)**

Les effets de l'ordonnance de clôture

L'ordonnance de clôture de l'instruction de l'affaire a pour conséquence de mettre un terme à la période pendant laquelle les parties peuvent échanger sur les demandes formulées, les conclusions et arguments et communiquer des pièces au soutien de leurs demandes. Ainsi les conclusions et communications de pièces postérieures à la date de clôture de l'instruction de l'affaire encourrent l'irrecevabilité prononcée d'office (article R .1454-19-3).

Cette règle est cependant tempérée : échappent à la sanction de l'irrecevabilité d'office les demandes en intervention volontaire, **les demandes de révocation de l'ordonnance de clôture** et les conclusions de reprise d'instance, telles qu'elles sont mentionnées au dernier alinéa de l'article 58 du code de procédure civile. La disposition précitée prévoit également que les parties peuvent échanger des conclusions sur les demandes formulées au titre des rémunérations échues après l'ordonnance de clôture à la condition que leur décompte ne fasse l'objet d'aucune contestation sérieuse.

L'ordonnance de clôture a enfin pour effet de dessaisir le bureau de conciliation et d'orientation

La possibilité d'une communication en application du troisième alinéa de l'article R. 1454 19 du Code du travail en l'absence d'une ordonnance de clôture

Devant le bureau de jugement "« sont écartés des débats les prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense ».«

Ce texte réserve toutefois la possibilité d'une communication après cette date sous **deux conditions cumulatives** :

- ◆ avoir un **motif légitime** qui sera apprécié souverainement par le conseil de prud'hommes ;
- ◆ <> et **respecter les droits de la défense** ; en d'autres termes, respecter le contradictoire pour que l'adversaire puisse répondre aux nouvelles prétentions.

Composition du bureau de jugement

- La loi macron du 6 août 2015 a modifié la composition du bureau de jugement.
- soit **4 conseillers** au maximum (auparavant il n'y avait pas de maximum)
- soit **deux conseillers** (formation restreinte)
- soit **4 conseillers avec un juge** désigné par le TGI TRIBUNAL JUDICIAIRE (formation échevinale)

Bureau de jugement

Article R1423-35 (Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 4)

Le bureau de jugement comprend selon les cas :

- 1° Dans sa composition de droit commun visée à l'article L. 1423-12, **deux conseillers prud'hommes employeurs et deux conseillers prud'hommes salariés ;**
- 2° Dans sa composition restreinte visée à l'article L. 1423-13, **un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié ;**
- 3° Dans sa composition visée au 2° de l'article L. 1454-1-1, **deux conseillers prud'hommes employeurs, deux conseillers prud'hommes salariés et le juge mentionné à l'article L. 1454-2 ;**
- 4° Aux fins de départage, **la formation** mentionnée au 1° ou 2° qui s'est mise en partage de voix, **présidée par le juge départiteur.**

Présidence du bureau de jugement

La présidence du bureau de jugement est assurée alternativement par le président ou le vice-président de section [ou de chambre].

En l'absence du **président ou du vice-président** appelé à présider la séance du bureau de jugement, la présidence peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'assemblée à laquelle appartient le président ou le vice-président défaillant et **désigné comme suppléant** dans les formes prévues aux articles L. 1423-3 à L. 1423-8 et R. 1423-13.

A défaut de cette désignation, la présidence revient au conseiller le **plus ancien** en fonctions dans la même assemblée. S'il y a égalité dans la durée des fonctions, la présidence revient au conseiller le **plus âgé**. (Article R1454-24 du code du travail).

En **départage** l'audience est présidée par le magistrat désigné par le président du tribunal judiciaire en qualité de juge départiteur,

La **formation échevinale** est présidée par le juge départiteur

La publicité des débats judiciaires

La publicité des débats judiciaires est un principe fondamental du droit qui garantit une bonne justice.

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt de principe, déclare que la publicité des débats est « un principe général du droit » ; il n'appartient, dès lors, qu'au législateur d'en déterminer, d'en étendre ou d'en restreindre les limites (CE, 4 oct. 1974, no 88.930, JCP éd. G 1975, II, n° 17967)

Les débats devant le conseil de prud'hommes (comme devant toute autre juridiction) sont publics:

devant le bureau de jugement,

devant la formation de référé.

N'importe qui peut venir assister aux débats à condition de conserver une attitude digne et de garder le respect dû à la justice. L'assistance dans une salle d'audience ne doit pas donner des signes d'approbation ou de désapprobation, elle ne doit pas troubler les débats.

Devant le bureau de conciliation, les débats ne sont pas publics sauf lorsque les conseillers doivent prendre une décision juridictionnelle (auquel cas la publicité est assurée par l'ouverture de la porte du bureau de conciliation). Les débats et le prononcé de la décision sont publics.

La publicité des débats judiciaires

L'article 433 du code de procédure civile dispose : ***"Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil"***.

La publicité de l'audience en matière contentieuse figure :

- dans l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme ;
- dans l'article 14 du Pacte international des Nations Unies de 1966 relatif aux droits civiques et politiques ;
- et dans l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Selon l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales: <<« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue et le jugement rendu publiquement, mais l'accès de la salle peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou de la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice ».

Article 433 du CPC Modifié par Décret n°2010-1165 du 1er octobre 2010 - art. 5

Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil.

Ce qui est prévu à cet égard en première instance doit être observé en cause d'appel, sauf s'il en est autrement disposé.

Article 434 du CPC Modifié par Décret n°2010-1165 du 1er octobre 2010 - art. 5

En matière gracieuse, la demande est examinée en chambre du conseil.

Article 435 du CPC Modifié par Décret n°2010-1165 du 1er octobre 2010 - art. 5

Le juge peut décider que les débats auront lieu ou se poursuivront en chambre du conseil s'il doit résulter de leur publicité **une atteinte à l'intimité de la vie privée, ou si **toutes les parties le demandent**, ou s'il survient des **désordres de nature à troubler la sérénité de la justice**.**

exception covid

En application de l'article 8 de l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020, l'affaire a été jugée sans audience, les parties ayant expressément accepté le recours à la procédure sans audience et déposé à la cour leur dossier contenant leurs écritures régulièrement déposées et notifiées ainsi que leurs pièces visées au bordereau. Elles ont été préalablement avisées, sans opposition de leur part, du prononcé de l'arrêt par mise à disposition au greffe de la juridiction dans le délai de deux mois ainsi que de la date de clôture des débats par une note du premier président de la cour d'appel adressée aux bâtonniers du ressort le 09 avril 2020. (ARRET DE LA COUR D'APPEL DE MONTPELLIER DU 15 JUILLET 2020 N° RG 17/00244 - N° Portalis DBVK V B7B NBL5)

exception covid

En application :

- de l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19;
- de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, notamment ses articles 1er et 8 ;
- de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période ;

L'affaire a été retenue selon la procédure sans audience le 12 Juin 2020, les avocats y ayant consenti expressément ou ne s'y étant pas opposés dans le délai de 15 jours de la proposition qui leur a été faite de recourir à cette procédure; (ARRET DE LA COUR D'APPEL DE PARIS DU 09 JUILLET 2020 N° RG 18/04206

Procédure en matière de contestation de licenciement économique

Le greffe enregistre l'affaire et ouvre un dossier. L'affaire est inscrite devant le bureau de conciliation :

- dans un délai maximum de un mois - devant la chambre spécialisée (s'il en existe une).

Article R1456-1 Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 23

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, et dans un délai de huit jours à compter de la date à laquelle il reçoit la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, l'employeur dépose ou adresse au greffe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception les éléments mentionnés à l'article L. 1235-9 pour qu'ils soient versés au dossier.

Dans le même délai, il adresse ces éléments au demandeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La convocation destinée à l'employeur rappelle cette obligation.

Procédure en matière de contestation de licenciement économique

Article R1456-2 Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 24

La séance de conciliation et d'orientation a lieu **dans le mois de la saisine** du conseil de prud'hommes.

Article R1456-3 Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 25

Les mesures de mise en état sont exécutées dans un délai n'excédant pas trois mois. Ce délai ne peut être prorogé par le bureau de jugement que sur la demande motivée du technicien ou du conseiller rapporteur commis.

Article R1456-4 Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 26

Le bureau de conciliation et d'orientation **fixe la date d'audience du bureau de jugement qui statue dans un délai ne pouvant excéder six mois** à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée, ou trois mois lorsqu'est saisie la formation restreinte.

Procédure en matière de contestation de licenciement économique

Article R1456-4 Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 26

Le bureau de conciliation et d'orientation **fixe la date d'audience du bureau de jugement qui statue dans un délai ne pouvant excéder six mois** à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été renvoyée, ou trois mois lorsqu'est saisie la formation restreinte.

Article R1456-5 Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 27

Lorsque, lors de la séance prévue à l'article R. 1456-2, une section du conseil de prud'hommes est saisie par plusieurs demandeurs de procédures contestant le motif économique d'un licenciement collectif, le bureau de conciliation et d'orientation **en ordonne la jonction**.

La comparution des justiciables

Le code du travail avait posé le principe de la comparution personnelle jusqu'au décret 2016-660 du 20 mai 2016 publié le 25 mai 2016. Désormais l'article R1453-1 dispose **<<Les parties se défendent elles-mêmes.**

Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter.>>

<> Les personnes physiques comparaissent personnellement ou se font représenter par une des personnes énumérées à l'article R.1453-2 du code du travail. Les personnes morales comparaissent en la personne de leur représentant légal ou en la personne d'un représentant énuméré à l'article R.1453-2 du code du travail.

La comparution des justiciables (Les Textes)

<> L'article R.1453-1 du code du travail modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 dispose

<<Les parties se défendent elles-mêmes.

Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter.>>

<> L'article R1453-2 du code du travail dispose:

<<Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

- 1 Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- 2 Les défenseurs syndicaux ;
- 3 Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
- 4 Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. 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.>>

La comparution des justiciables

La loi Macron a défini le statut du défenseur syndical

L'article L. 1453-4 du code du travail dispose: <<**Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.**

« Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.>>

. - **Les personnes morales comparaissent par l'intermédiaire de leurs représentants légaux.**

En pratique, pour les sociétés de taille importante les dirigeants peuvent donc déléguer leurs pouvoirs de manière permanente à certains salariés disposant des compétences et de l'autorité nécessaire ou leur conférer un pouvoir spécial pour une audience en particulier

L'article L. 225-56 du code de commerce dispose que le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société.

La jurisprudence admet donc qu'un président-directeur général (Soc. 29 oct. 1996, no 92-43.680 , Bull. civ. V, no 359) ou un directeur général (Cass., ass. plén., 18 nov. 1994, no 90-44.754 , Bull. ass. plén., no 6 ; D. 1995. 101, concl. M. Jeol; Rev. sociétés 1995. 296, note P. Merle ; RTD com. 1995. 127) **sont dispensés de pouvoir spécial pour agir en justice. La production d'un KBIS peut néanmoins être demandée par le président d'audience**

Les autres membres appartenant à la direction doivent impérativement disposer d'un pouvoir spécial pour agir en justice.



Saisine directe du bureau de jugement

- Certains litiges sont dispensés du préalable de conciliation, le législateur ayant souhaité qu'ils soient traités avec davantage de célérité. Cette faculté ne s'impose pas au salarié, lequel peut toujours soumettre son litige à la procédure prud'homale classique (Soc. 4 févr. 2003, no 00-43.558)
 - **Sont concernés:**
- les litiges relatifs aux créances salariales au cours d'une **procédure de redressement ou de liquidation** judiciaire (L. no 85-98 du 25 janv. 1985, D. 1985. 147. – C. com., art. 625-5),
- les demandes en **requalification** de contrat de travail à durée déterminée (C. trav., art. L. 1245-2 . – Soc. 28 avr. 2011, no 09-43.226 , Bull. civ. V, no 95) ou d'une mission d'intérim (C. trav., art. L. 1251-41),
- la demande de **requalification de la prise d'acte** de la rupture de son contrat de travail par le salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 1451-1 . depuis la loi no 2014-743 du 1/7/2014)
- La 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 (Article L1454-5).

Saisine directe du bureau de jugement

- La saisine du conseil de prud'hommes est identique aux saisines du BCO
- C'est le bureau de jugement qui procède à la mise en état
- On applique les règles procédurales ordinaires
- l'affaire est nécessairement orientée vers la formation classique du bureau de jugement, composée de quatre conseillers prud'hommes, puisque seul le bureau de conciliation et d'orientation a le pouvoir d'orienter une affaire vers les formations restreinte et plénière

Le référé prud'homal

Création et généralisation des référés

- ▶ La tradition du référé, procédure rapide et souple, remonte au XVII^{ème} puisque c'est un édit de 1685 et la jurisprudence du Châtelet de Paris qui ont instauré cette procédure pour remédier aux lenteurs de la justice. Cette pratique a été consacrée dans le code de procédure civile en 1806.
- ▶ Institué à l'origine devant les seuls tribunaux de première instance (devenus les tribunaux de grande instance en 1958), le référé n'a cessé de se développer jusqu'à sa généralisation à l'ensemble des juridictions : tribunal d'instance, tribunal paritaire des baux ruraux, tribunal de commerce, conseil de prud'hommes et même premier président de la cour d'appel..

Création et généralisation des référés

La réforme de la procédure prud'homale opérée par le décret du 12 septembre 1974 avait doté le conseil de prud'hommes d'un référé tenu par un juge unique comme pour les juridictions de droit commun. L'article R. 515.4 disposait dans ses alinéas 3 et 4 :

- *"Néanmoins, l'assemblée générale du conseil de prud'hommes ou l'une de ses sections peut décider que les audiences de référé seront tenues ou bien par le président du conseil de prud'hommes ou bien par un vice-président ou bien par un conseiller de la section compétente désignée à cet effet ou bien par le juge départiteur."*
- **Ces dispositions traduisaient une méconnaissance flagrante du principe de la parité et ont fait l'objet d'un recours devant le conseil d'Etat.**
- Par arrêt du 11 février 1977, le conseil d'Etat a considéré que l'article R. 515.4 portait atteinte au caractère paritaire du conseil des prud'hommes tel que défini par le législateur et a annulé les alinéas 3 et 4 de l'article R. 515.4 **devenu l'article R1455-1** du code du travail (Dalloz 75.I.191).

- 
- C'est la loi du 18 janvier 1979 portant réforme de la juridiction prud'homale qui a généralisé la formation de référé en lui donnant un fondement législatif. Le texte voté en première lecture à l'Assemblée Nationale prévoyait la création d'une formation de référé par section, voire par chambre. Le Sénat estimant pour sa part qu'il était inutile de multiplier le nombre de formations de référé, l'amendement présenté par la commission des lois du Sénat a prévalu et a donné l'article L1423-1 (ex art. L. 512.2) du code du travail qui a institué une formation de référé pour l'ensemble de la juridiction (J.O. des débats du Sénat, séance du 12/12/78 p. 4650).
 - Le décret du 23 novembre 1979 a fixé les conditions essentielles de fonctionnement du référé prud'homal en alignant ses pouvoirs sur ceux jusque là dévolus au président du tribunal de grande instance.
 - La réforme de 1979 a instauré une compétence exclusive au profit du référé prud'homal : le président du tribunal de grande instance ne peut plus être saisi en référé des litiges individuels du travail

Les modifications successives

- ▶ Depuis la réforme de l'institution prud'homale opérée par la loi du 18.01.79, la procédure de référé a connu 6 modifications :
- ▶ **Le décret du 8 septembre 1981** portant modification de l'article R1455-4 du Code du travail) a imposé que soit tenue **une audience de référé par semaine** et a donné la possibilité au président après avis du vice-président de déplacer les audiences et de fixer des audiences supplémentaires.
- ▶ **Le décret du 15 décembre 1986** a institué une **passerelle entre la procédure de référé et la procédure au fond** lorsque la demande présente une particulière urgence, avec l'accord de toutes les parties et après avoir procédé elle-même à une tentative de conciliation en audience non publique . Cf article R1455-8 du code du travail

Les modifications successives

- ▶ **Le décret du 14 mars 1986** portant modification de l'article 490 du code de procédure civile a **assujéti les ordonnances de référé au taux de compétence pour l'ouverture des voies de recours** (jusque là seul l'appel était la voie de recours ouverte par le Code de Procédure Civile, même si la jurisprudence avait tendance à accepter les autres voies de recours).
- ▶ *"L'ordonnance de Référé peut être frappée d'appel à moins qu'elle n'émane du premier président de la cour d'appel ou qu'elle n'ait été rendue en dernier ressort en raison du montant ou de l'objet de la demande.*
- ▶ *L'ordonnance rendue en dernier ressort par défaut est susceptible d'opposition.*
- ▶ *Le délai d'appel ou d'opposition est de quinze jours."*

Les modifications successives

- **Le décret du 29 juin 1987** a aligné la compétence du référé prud'homal sur celle du référé civil en permettant d'ordonner **l'exécution d'une obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire**. L'Article R1455-7 (ex art.R. 516.31 al.2) dispose: “ **Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire**”.
- **Le décret du 17 juin 1988** (JO 22/06/88 p. 8249) a apporté une précision quant aux mesures de remise en état.
- L'article R1455-6 dispose: “**La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite**”.

Les modifications successives

- LA PROCEDURE <<EN LA FORME DES REFERES>> A ÉTÉ RENOMMÉE <<SELON LA PROCEDURE ACCELEREE AU FOND>>
- **Contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail**
- **Article R4624-45** (Modifié par Décret n°2019-1419 du 20 décembre 2019 - art. 10)
- En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.
- **Le conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond** dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.
- Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail
- *Conformément à l'article 24 du décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019, les dispositions qui résultent du décret précité s'appliquent aux demandes introduites à compter du 1er janvier 2020.*

définition

- ▶ L'article 484 du code de procédure civile offre une très riche définition :
- ▶ L'ordonnance de référé est une **décision provisoire** rendue à la demande d'une partie, **l'autre présente ou appelée**, dans les cas où la loi confère à un **juge qui n'est pas saisi du principal**, le pouvoir d'ordonner immédiatement les **mesures nécessaires**
- ▶ Commune à l'ensemble des sections et dotée de pouvoirs similaires à ceux des juges des référés des autres juridictions de l'ordre judiciaire, **la formation de référé prud'homal permet aux parties d'obtenir rapidement une décision provisoire, exécutoire de plein droit à titre de provision bien que dénuée d'autorité de chose jugée au principal** (Soc. 1er avr. 2008, no 07-40.114 , RJS 2008. 526, no 653).

Formation obligatoire & paritaire

- **Chaque conseil de prud'hommes comprend une formation de référé. Cette obligation résulte des articles L1423-1 et R1455-1 du code du travail.**
- Avant la réforme de 1979, la formation de référé était facultative, elle était laissée à l'appréciation de chaque conseil de prud'hommes.
- La formation de référé est composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur (C. trav., art. R. 1455-1)

Désignation des référés

- Contrairement aux autres juridictions ce n'est pas le président du conseil de prud'hommes qui assure les référés
- **Les conseillers qui siègent en référé sont élus** par éléments, c'est à dire : les employeurs par les employeurs et les salariés par les salariés. Chaque collège procède en son sein à une élection au scrutin secret.
- Aux deux premiers tours, il est exigé une majorité absolue des membres présents. Au troisième tour, la majorité relative suffit. En cas d'égalité de suffrage, le conseiller le plus ancien en fonction est élu. Si deux candidats ont un temps de service égal, la préférence est accordée au plus âgé

présidence

- ▶ la présidence des audiences est assurée par alternance .
- ▶ **Article R1455-3** (Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#))
La présidence des audiences de référé est assurée alternativement par un conseiller prud'homme employeur et par un conseiller prud'homme salarié dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

nombre

- Le nombre et la désignation des conseillers appelés à tenir les audiences de référé sont déterminés chaque année par l'assemblée générale du conseil de prud'hommes de manière à assurer, selon un roulement établi par le règlement intérieur, le service des audiences (C. trav., art. R. 1455-2, al. 2)

Pouvoirs

- - Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend (C. trav., art. R. 1455-5).
- Les demandes fondées sur cet article supposent donc la réunion de **DEUX CONDITIONS CUMULATIVES**, la première tenant à **l'urgence** de la situation et la seconde à la **nature de la mesure sollicitée**.

Pouvoirs

- - il y a urgence toutes les fois qu'un retard dans la décision qui doit être prise serait de nature à compromettre l'intérêt du demandeur.
- Il s'agit d'une question de fait appréciée souverainement par les juges des référés (Soc. 13 déc. 1972, Bull. civ. V, no 683).

Mesures conservatoires ou de remise en état.

- - La formation de référé peut aussi prescrire les **mesures conservatoires ou de remise en état** qui s'imposent, soit pour prévenir un **dommage imminent**, soit pour faire cesser un **trouble manifestement illicite** (C. trav., art. R. 1455-6).

Procédure.

- - L'article R. 1455-9 du code du travail prévoit des dispositions spécifiques à la procédure de référé prud'homal s'agissant uniquement des modalités d'introduction de la demande et de la date des audiences de référé.
- Pour le reste, l'article R. 1455-10 du code du travail renvoie aux principales dispositions communes à toutes les formations de référé des juridictions civiles, à savoir les articles 484, 486 et 488 à 492 du code de procédure civile.

Caractéristiques de l'ordonnance.

- **Absence d'autorité de la chose jugée.**
- - L'ordonnance de référé prud'homal obéit au régime de droit commun des ordonnances de référé. Elle a un caractère provisoire (C. pr. civ., art. 484) et n'a pas, au principal, autorité de la chose jugée (C. pr. civ., art. 488, al. 1er).
- Dès lors, le juge des référés ne peut prononcer de mesures qui seraient par nature irréversibles telles que la résiliation du contrat de travail d'un salarié (Soc. 13 mai 2003, no 01-17.452 , Bull. civ. V, no 161).
- Les juges du fond ne sont par ailleurs pas liés par les termes de l'ordonnance et conservent toute leur liberté d'appréciation du litige. Les décisions des juges du fond qui s'appuieraient sur la motivation retenue par le juge des référés encourent la cassation (Soc. 25 mai 1994, no 90-45.913

Caractéristiques de l'ordonnance.

- Les juges du fond ne sont par ailleurs pas liés par les termes de l'ordonnance et conservent toute leur liberté d'appréciation du litige
- **Exécution de plein droit.**
- - L'alinéa 2 de l'article 514 du code de procédure civile, applicable en matière prud'homale, dispose que l'ordonnance du juge des référés est exécutoire de plein droit à titre provisoire.
- **Caractère contradictoire**
- Le référé s'appuie sur une procédure contentieuse contradictoire, menée « à la demande d'une partie, l'autre présente ou appelée » (C. pr. civ., art. 484).

Caractéristiques de l'ordonnance.

- **Elle doit impérativement être motivée**
- Encourt la cassation pour violation de l'article 455 du code de procédure civile l'ordonnance de référé qui ne contenant aucune indication sur les éléments du litige et les moyens des parties, condamne l'employeur à payer des sommes à titre de rappel de salaire en se bornant à citer divers articles d'une convention collective et leur contenu sans procéder à leur application aux données du litige (Cass.Soc. 19/7/94 Cah Prud'homaux 95 n°3 page 44).



Il existe deux modes de saisine de la formation de référé.

- La formation de référé peut être faite :
- **En application des articles R1455-9 et suivants du code du travail**
- **En application de l'article 145 du code de procédure civile**

Procédure de référé.

- **Article R1455-9** créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
La demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1.
Lorsque la demande est formée par acte d'huissier de justice, une copie de l'assignation est remise au greffe, au plus tard la veille de l'audience.
Lorsque la demande est formée dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1, les dispositions des articles R. 1452-2 à R. 1452-4 sont applicables.
- **Article R1455-10** Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
- Les articles 484,486 et 488 à 492 du code de procédure civile sont applicables au référé prud'homal.
- **Article R1455-11** Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
Le délai d'appel est de quinze jours.
L'appel est formé, instruit et jugé conformément aux articles R. 1461-1 et R. 1461-2.

Application de l'article 145 du cpc.

- Le Code de procédure civile permet d'obtenir ou de préserver, sous le contrôle du juge, les preuves utiles dans un procès. Ainsi, l'article 145 CPC dispose que : « ***S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé sur requête ou en référé*** »

Application de l'article 145 du cpc.

- Le juge des référés est compétent pour ordonner à la demande de tout intéressé une mesure d'instruction **s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige**. Le salarié a un intérêt légitime à solliciter une mesure d'instruction lorsque l'employeur est le seul à détenir des pièces permettant éventuellement au salarié d'étayer une demande fondée sur une discrimination syndicale.

Application de l'article 145 du cpc.

- ● La procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'est pas limitée à la conservation des preuves et peut aussi tendre à leur établissement.
- C'est donc dans l'exercice de son pouvoir souverain qu'une cour d'appel, qui n'était pas tenue de caractériser la légitimité de la mesure au regard des différents fondements juridiques de l'action en vue de laquelle elle était sollicitée, a retenu qu'une partie justifiait d'un motif légitime à obtenir la communication de documents lui permettant d'apprécier l'importance des manquements imputés à une autre partie avant d'engager une action en responsabilité à son encontre (2ème Civ. – 6 novembre 2008. N° 07-17.398 BICC 698 N°403).

Application de l'article 145 du cpc.

- ● L'employeur ayant la charge de rapporter la preuve que le salarié dont il envisage la mise à la retraite anticipée, en application des stipulations d'une convention collective l'y autorisant, remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein et cette preuve ne pouvant résulter que d'un relevé de carrière que le salarié est seul à pouvoir détenir, il existe un motif légitime, au sens de l'article 145 du code de procédure civile, d'ordonner la communication de ce document. Violent ce texte, ainsi que l'article 9 du code civil, la cour d'appel qui refuse d'ordonner cette communication aux motifs qu'il comporte des éléments relatifs aux salaires de l'intéressé et relève de la vie privée. (Soc. – 13 mai 2009. N° 08-41.826. – BICC 710 N°1405).

Application de l'article 145 du cpc.

- ● L'existence d'un litige potentiel, qui ne constitue pas une condition de recevabilité de la demande formée en application de l'article 145 du code de procédure civile mais une condition de son succès, s'apprécie à la date à laquelle le juge statue. (Cass.3ème Civ. – 8 avril 2010. N° 09-10.226. – BICC727 N°1337).

Application de l'article 145 du cpc.

- ● Le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées.
- La procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'étant pas limitée à la conservation des preuves et pouvant aussi tendre à leur établissement, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain qu'une cour d'appel a retenu que les salariés justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer. ([Soc. – 19 décembre 2012](#). N° 10-20.526 et 10-20.528)

**La procédure <<en la forme des référés>>
est devenue la « procédure accélérée au fond>>**

la procédure accélérée au fond

- **Le décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019 relatif à la procédure accélérée au fond devant les juridictions judiciaires a été publié au Journal officiel du 22 décembre 2019**
- Ce décret modifie les dispositions relatives à la procédure en la forme des référés devant les juridictions de l'ordre judiciaire et la renomme « procédure accélérée au fond ». Il distingue les procédures qui demeurent des procédures accélérées au fond de celles qui deviennent des procédures de référé.
- L'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019 prise en application de l'article 28 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, avait pour ambition affichée de simplifier, clarifier et harmoniser les procédures en la forme des référés devant les juridictions judiciaires. Elle a soumis les cas de « référé en la forme » à des procédures ordinaires, que ce soit sur requête, en référé, ou selon la voie contentieuse ordinaire

La nouvelle appellation « procédure accélérée au fond » permet d'écartier l'ancien vocable qui entretenait une confusion fâcheuse. La procédure en « la forme des référés » n'a jamais été clairement distinguée de la procédure des référés .

Le décret du 20 décembre 2019 abroge purement et simplement l'article 492-1 du code de procédure civile.

Au titre du régime général, le décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019 crée un article 481-1 au sein du code de procédure civile lui-même inséré dans une sous-section 2 relative aux « jugements en procédure accélérée au fond ». En ce qui concerne l'introduction de l'instance, il est prévu que la demande doit être portée **par voie d'assignation** à une audience tenue aux jour et heure prévus à cet effet. Il s'agit donc d'une **procédure contradictoire** dont il est précisé qu'elle est orale. Le juge doit être saisi par la remise d'une copie de l'assignation au greffe avant la date fixée pour l'audience, sous peine de caducité de l'assignation constatée d'office par ordonnance, ou, à défaut, à la requête d'une partie. Le jour de l'audience, le juge doit s'assurer qu'il s'est écoulé un temps suffisant depuis l'assignation pour que la partie assignée ait pu préparer sa défense

Article 481-1

Création Décret n°2019-1419 du 20 décembre 2019 - art. 1

A moins qu'il en soit disposé autrement, lorsqu'il est prévu par la loi ou le règlement qu'il est statué selon la procédure accélérée au fond, la demande est formée, instruite et jugée dans les conditions suivantes :

- 1° La demande est portée par voie d'assignation à une audience tenue aux jour et heure prévus à cet effet ;
- 2° Le juge est saisi par la remise d'une copie de l'assignation au greffe avant la date fixée pour l'audience, sous peine de caducité de l'assignation constatée d'office par ordonnance du juge, ou, à défaut, à la requête d'une partie ;
- 3° Le jour de l'audience, le juge s'assure qu'il s'est écoulé un temps suffisant depuis l'assignation pour que la partie assignée ait pu préparer sa défense. La procédure est orale ;
- 4° Le juge a la faculté de renvoyer l'affaire devant la formation collégiale, à une audience dont il fixe la date, qui statuera selon la procédure accélérée au fond ;

Article 481-1 Création Décret n°2019-1419 du 20 décembre 2019 - art. 1 (suite)

5° A titre exceptionnel, en cas d'urgence manifeste à raison notamment d'un délai imposé par la loi ou le règlement, le président du tribunal, statuant sur requête, peut autoriser à assigner à une heure qu'il indique, même les jours fériés ou chômés ;

6° Le jugement est exécutoire de droit à titre provisoire dans les conditions prévues aux articles 514-1 à 514-6 ;

7° La décision du juge peut être frappée d'appel à moins qu'elle n'émane du premier président de la cour d'appel ou qu'elle n'ait été rendue en dernier ressort en raison du montant ou de l'objet de la demande.

Le délai d'appel ou d'opposition est de quinze jours.

Conformément à l'article 24 du décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019, les dispositions qui résultent du décret précité s'appliquent aux demandes introduites à compter du 1er janvier 2020.

les référés en la forme sont portés à l'audience de la formation de référé dans les conditions prévues par l'article R. 1455-9.

la circulaire du 27 mai 2016 de présentation du décret du 20 mai 2016 précise que l'affaire continuera donc de relever de la compétence du bureau de jugement lorsque c'est la loi elle-même qui prévoit

Instruction ministérielle de septembre 2018

Lorsque le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés, l'audience se tient aux jours et heures habituelles des audiences de référé, et selon la même composition que la formation de référé.

.

L'ordonnance rendue a autorité de chose jugée comme une décision de fond.

L'ordonnance bénéficie de l'exécution provisoire, sauf à ce que le conseil en décide autrement sous réserve de l'application de l'article R. 1454-28. Au regard de la possibilité pour le conseil de ne pas assortir la décision de l'exécution provisoire, celle-ci doit être spécifiée dans l'ordonnance, afin de permettre à la partie en bénéficiant de s'en prévaloir sans difficulté. A ce titre l'exécution provisoire doit être spécifiée dans l'ordonnance.

les litiges concernés.

- **La contestation de l'avis d'inaptitude du médecin du travail**

Rompant avec la règle du recours devant l'inspecteur du Travail, la loi Travail du 5 août 2016 avait confié au référé prud'homal la contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indication émis par le médecin du travail (art. L. 4624-7,

- **La rupture du contrat d'apprentissage**, plus de deux mois après sa conclusion, (POUR LES CONTRATS ANTERIEURS AU 1^{ER} JANVIER 2019) C. trav.,).art. L. 6222-18

- **Les litiges faisant suite au droit d'alerte** du CSE (ex délégués du personnel) C. trav., art. L2312-59

- **Le refus de l'employeur d'accorder au salarié certains congés spéciaux** C. trav., art. L. 3142-3 et art. L. 3142-13) :

La contestation du refus de congés spéciaux

L'employeur est habilité à refuser l'octroi de ces congés spéciaux à savoir : congés pour événements familiaux (art. L. 3142-3, C. trav.) ; congé de solidarité familiale (art. L. 3142-13, C. trav.) ; congé de proche aidant (art. L. 3142-25, C. trav.) ; congé mutualiste de formation (art. L. 3142-39, C. trav.) ; congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen (art. L. 3142-45, C. trav.) ; congé pour catastrophe naturelle (art. L. 3142-51, C. trav.) ; congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art. L. 3142-57, C. trav.) ; congé de représentation (art. L. 3142-63, C. trav.) ; congé de solidarité internationale (art. L. 3142-69, C. trav.) ; congé pour acquisition de la nationalité (art. L. 3142-76, C. trav.) ou enfin congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (art. L. 3142-113, C. trav.).

Selon une formule générique valant pour tous les refus de ces congés spéciaux : en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

L'article réglementaire (ils sont identiques pour chacun des congés énumérés précédemment) déclare qu'en cas de contestation, le conseil de prud'hommes saisi statue en dernier ressort.

contestation du refus de congés spéciaux

Congés pour événements familiaux

Article L3142-3 <<En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, **statuant selon la procédure accélérée au fond**, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.>>

Article R3142-1 <<En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-3, **statue en dernier ressort.**>>

Congé de solidarité familiale

Article L3142-13 <<En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la **procédure accélérée au fond**, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article R3142-4 <<En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-13, **statue en dernier ressort**>>

contestation du refus de congés spéciaux

congé de proche aidant

Article L3142-25 <<En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, **statuant selon la procédure accélérée au fond**, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat>>.

Article R3142-10 <<En cas de contestation, le conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 3142-25 **statue en dernier ressort.**>>

congé mutualiste de formation

Article L3142-39 <<En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, **statuant selon la procédure accélérée au fond**, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article R3142-27 <<En cas de contestation, le conseil de prud'hommes, saisi en application de l'article L. 3142-39, statue en dernier ressort.

contestation du refus de congés spéciaux

- **congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen** (art. L. 3142-45, C. trav.) ;

Article L3142-45 << Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique. Il est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

contestation du refus de congés spéciaux

► congé pour catastrophe naturelle

Article L3142-51 <<Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique. Il est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, **statuant selon la procédure accélérée au fond**, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art. L. 3142-57, C. trav.)

contestation du refus de congés spéciaux

congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art. L. 3142-57, C. trav.) ;

congé de représentation (art. L. 3142-63, C. trav.) ;

congé de solidarité internationale (art. L. 3142-69, C. trav.) ;

congé pour acquisition de la nationalité (art. L. 3142-76, C. trav.)

congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (art. L. 3142-113, C. trav.).

Article L2312-59 – droit d’alerte

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Conformément à l'article 30 de l'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019, ces dispositions s'appliquent aux demandes introduites à compter du 1er janvier 2020.

Pour les autres points de procédure il conviendra de se reporter aux fiches techniques sur le portail du droit social

■ ==> [12 FICHES PROCEDURE CFECGC 2020 \(M.A. MARCANTONI\)](#)

■ ==> [RECUEIL DE FICHES TECHNIQUES \(C.BASTARD\)](#) ou==>> [55 fiches procédure 2020](#)

■ == > [LES FICHES DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE SUR LA RÉFORME PRUD'HOMALE](#)