

La compétence territoriale du conseil de prud'hommes

DÉFINITION

La compétence territoriale ou compétence en raison du lieu (compétence ratione loci) est l'aptitude légale conférée à une juridiction pour connaître d'une action eu égard à sa situation géographique.

TEXTE

En matière prud'homale, la compétence territoriale est définie par l'article R1412-1 du code du travail qui dispose : **"L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent"**

Ce conseil est :

1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi".

PRINCIPE:

L'article R 1412-1 pose en compétence de principe L'ÉTABLISSEMENT OÙ EST ACCOMPLI LE TRAVAIL

A défaut LE DOMICILE DU SALARIÉ (Travail au domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement)

& une option uniquement ouverte au salarié: LIEU OÙ L'ENGAGEMENT A ÉTÉ CONTRACTÉ OU CELUI DU LIEU OÙ L'EMPLOYEUR EST ÉTABLI"

LA COMPÉTENCE TERRITORIALE DE LA JURIDICTION SAISIE EST DÉTERMINÉE SELON LES MODALITÉS RÉELLES D'EXÉCUTION DU TRAVAIL.

Les modalités d'exécution du travail déterminent la compétence

- La compétence territoriale de la juridiction saisie doit être déterminée d'après les modalités d'exécution du travail. S'agissant d'un salarié qui travaillait constamment soit en déplacement soit chez lui, la cour d'appel a pu en déduire que l'intéressé exerçait son activité en dehors de tout établissement et que le conseil de prud'hommes compétent était celui de son domicile. (Cass. soc., 16 nov. 2004, n°02-41.6480).

- La compétence territoriale doit être déterminée d'après les modalités réelles d'exécution du travail », et ce, quels que soient les termes du contrat de travail (Cass. soc., 2 mars 1989 : Bull. civ. V, n° 177).

- Le conseil de prud'hommes territorialement compétent au sens de l'article R. 517-1 (R 1412-1), alinéa 1er, est celui du lieu de l'établissement où est effectué le travail (Cass. soc., 6 mars 1980 : Bull. civ. V, n° 233).

- La compétence territoriale doit être déterminée d'après les modalités réelles d'exécution du travail, et ce, quels que soient les termes du contrat de travail (Cass. soc., 2 mars 1989 : Bull. civ. V, n° 177. – Cass. soc., 24 janv. 2001 : TPS 2001, comm. 198).

- L'ensemble des trois chantiers constituait un établissement dans lequel travaillait le demandeur avec un bureau, des ateliers et une représentation permanente de la société donnant compétence au conseil de prud'hommes de ce ressort sur les listes électorales duquel les ouvriers avaient été inscrits pour l'élection du 8 décembre 1982. (Cass. Soc. 18/03/86 - Cah.Prud'homaux n° 9 1986 p.143).

- Un chauffeur routier ne peut considérer que son travail s'effectuait en dehors de tout établissement alors que son contrat définissait son lieu de travail en prévoyant expressément qu'il passerait à plusieurs reprises, chaque semaine, au siège de l'entreprise afin d'y recevoir des consignes de l'employeur, assister à des réunions et y faire entretenir son véhicule. En conséquence, le tribunal territorialement compétent dans le litige l'opposant à l'employeur est bien celui dans le ressort duquel est situé le siège de l'entreprise et non celui du domicile du salarié. (CA Lyon, 29 avr. 2004, n° 03-03507 Jurisp.Soc.Lamy n° 167 du 11/05/05).

DOMICILE

- Le domicile au sens de l'article R.517.1 (R 1412-1) du code du travail est celui du salarié lors de la saisine du conseil de prud'hommes (Cass. Soc. 10.4.91, Bull. 91 V N° 182 - Cass. soc., 7 mai 1987 : Bull. civ. V, n° 287 ; D. 1988, somm. p. 314, obs. A. Lyon-Caen).

CHOIX UNIQUEMENT OUVERT AU SALARIÉ

Le dernier alinéa de l'article R1412-1 prévoit des exceptions qui ne sont ouvertes qu'au salarié.(lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.)

Le salarié peut opter pour le conseil de prud'hommes du lieu où l'employeur est établi, qu'il s'agisse du siège social de l'entreprise ou de l'un de ses établissements secondaires, à condition que ce dernier soit dirigé par un représentant de l'entreprise ayant une délégation de pouvoirs et que le litige relève dudit établissement (: Cass. soc., 12 juin 2001, no 99-43.329, Bull. civ. V, no 218, p. 174).

Qu'il travaille ou non dans un établissement, le salarié peut toujours saisir le conseil du lieu où l'employeur est établi (Cass. soc., 29 avr. 1980 : Bull. civ. V, n° 381. – Cass. soc., 22 mars 1982, Sté ETPM c/ Ricciardi).

Cette faculté appartient au seul salarié demandeur (Cass. com., 19 avr. 1967 : Bull. civ. III, n° 155. – CA Rouen, 23 juin 1977 : Cah. prud'h. 1978, n° 4, p. 61). le lieu de formation du contrat est celui d'où est partie la lettre contenant acceptation de l'offre d'engagement (Cass. soc., 5 juin 1962 : Bull. civ. IV, n° 537. – Cass. soc., 2 juill. 1969 : Bull. civ. V, n° 457).

Lorsque le contrat est conclu par téléphone, le lieu de conclusion du contrat à retenir est celui du domicile du salarié qui a accepté l'offre d'emploi par téléphone (Soc. 11 juill. 2002, no 00-44.407).

DÉPLACEMENT OCCASIONNEL OU UN TRAVAIL ÉPISODIQUE

<> Il n'y a pas lieu de retenir les déplacements occasionnels hors de l'établissement. Le Conseil de prud'hommes du siège social de l'entreprise sera territorialement compétent Si le salarié y a travaillé pendant huit ans peu importe que l'intéressé ait, par la suite, travaillé épisodiquement dans les autres établissements (Cass. soc., 29juin 1945,JCP éd. G 1945, rv, p. 92).

<> Pour déterminer la compétence territoriale, il convient de rechercher quelles étaient les conditions dans lesquelles le salarié exerçait ses fonctions.

Le salarié justifie, s'agissant de ses modalités de travail, qu'en qualité de serrurier, il exerçait exclusivement ses fonctions auprès des clients à leur domicile et qu'il bénéficiait d'un scooter ou d'une voiture pour se déplacer. Ces éléments conduisent à retenir qu'au moment de la saisine du conseil des prud'hommes, le salarié n'accomplissait pas de missions essentielles de travail à la boutique. En application de l'article R. 1412-1 du code du travail 2, il y a donc lieu de retenir la compétence du conseil des prud'hommes du domicile du salarié (cour d'appel de Versailles 09 juillet 2020 N. RG 19/01780).

PLURALITÉ DE DÉFENDEURS

Lorsqu'il y a plusieurs défendeurs, le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux (Cass.Soc. 16/02/11 N° de pourvoi: 10-16423 10-16534).

MUTATIONS SUCCESSIVES

En cas de refus de mutation par le salarié, c'est en principe le Conseil de prud'hommes du lieu d'affectation initiale qui est compétent (Cass. soc., 21 oct. 1976, n° 75-40.877, Cah. prud'h. 1977, p. 125)

En cas de mutations successives, la compétence territoriale doit être déterminée à partir des modalités réelles d'exécution du contrat de travail. Les juges du fond ont à rechercher si l'endroit où le salarié exerçait son activité lors de la rupture du contrat de travail constituait bien un établissement (Cass. soc., 29 janv. 1981, n° 79-40.997, Bull. civ. V, n° 89).

En cas de changement d'affectation du salarié. Les juges doivent alors rechercher si la nouvelle affectation a un caractère provisoire ou définitif : c'est le lieu d'affectation définitif qui permet de déterminer le conseil de prud'hommes compétent (Cass. soc., 25 nov. 1976 : Bull. civ. V, n° 628).

La juridiction compétente est, d'une façon générale, celle du ressort qui comprend l'établissement dans lequel le salarié a effectué son dernier travail (Cass. soc., 22 avr. 1971, n° 70-40.126, Bull. civ. V, n° 299).

ÉTABLISSEMENT

<> Par établissement, il faut entendre toute usine, tout atelier, tout chantier dans lequel sont réunis des ouvriers ou employés travaillant sous la direction du chef d'entreprise ou de ses représentants (Cass. civ., 15 nov. 1909 : DP 1910, 1, p. 104. – Savr. 1933 : Gaz. Pal. 1934, 1, p. 39. – T. civ. Seine, 23 mai 1941 : Gaz. Pal. 1941, 2, p. 384).

<> L'établissement distinct se caractérise par l'existence d'une collectivité de travail et la présence d'un représentant de l'employeur ayant un pouvoir de gestion

(Cass. soc., 10 oct. 1990, n° 89-61.558, Bull. civ. V, n° 446).

<> Aux termes de l'article R. 517-1, alinéa 3, (R1412-1) du Code du travail, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'employeur est établi. Ayant relevé que, dans le ressort du conseil de prud'hommes saisi se trouvait le directeur ayant un pouvoir de représentation de l'autorité centrale, la cour d'appel a fait une exacte application du texte précité en décidant que ce conseil de prud'hommes était compétent pour connaître de la demande (Cass. soc., 12/06/01; Crédit Lyonnais c/ Grenon : Juris-Data n° 010096.- JCP 2001 / n° 37 / IV/ 2510).

CONSTITUE UN ÉTABLISSEMENT AU SENS DE L'ARTICLE R1412-1:

- A l'égard d'un agent EDF, est territorialement compétent le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve un centre de distribution mixte des services nationaux EDF-GDF dont le responsable a un pouvoir de représentation de l'autorité centrale, peu important que l'agent ait été en poste dans des subdivisions dépendant d'un autre centre. (Soc. 9 déc. 1992, no 88-42.595 P).
- Constitue un établissement au sens de l'article R. 1412-1 du code du travail : un ensemble de trois chantiers, avec un bureau, des ateliers, des installations et une représentation permanente de la société (Soc. 18 mars 1986, no 85-41.141) ; la réunion de trois ou quatre ouvriers sous la direction d'un chef d'équipe (Soc. 17 déc. 1991, no 88-40.305, Bull. civ. V, no 589) ; le garage appartenant à un entrepreneur de transports, appartenant à l'appartement attribué à un chauffeur d'autocar qui, en dehors des heures de transport, effectuait des travaux sur les véhicules et renseignait les clients, bien que ce garage soit situé dans une localité différente de celle du siège de l'entreprise (Soc. 13 nov. 1963, no 62-40.771, Bull. civ. V, no 774) ; une gare de péage autoroutier (Metz, 5 nov. 2007, RG no 07/00036, SA Sanef c/ Cobee) ; les locaux d'une agence locale où travaille une équipe de plusieurs personnes sous la responsabilité hiérarchique d'un directeur d'agence (Versailles, 6 juin 2006, RG no 05/05459).
- le chantier d'une entreprise effectuant des travaux sur une ligne de chemin de fer, lorsque y sont occupés plusieurs salariés (Cass. civ., 15 nov. 1909 préc.) ;
- les succursales d'une société commerciale dont le personnel est soumis à l'autorité de l'agent de la société préposé à leur direction (Cass. req., 19 nov. 1935 : Ann. JP 1936, p. 207. – T. civ. Le Havre, 5 mai 1923 : Gaz. Pal. 1923, 2, p. 325. – Cass. soc., 29 janv. 1981, Bull. civ. V, n° 89) ;
- le garage, appartenant à un entrepreneur de transports, appartenant à l'appartement attribué à un chauffeur d'autocar qui, en dehors des heures de transports, effectuait des travaux sur les véhicules et renseignait les clients, bien que ce garage fût situé dans une localité différente de celle du siège de l'entreprise (Cass. soc., 13 nov. 1963 : Bull. civ. IV, n° 774) ;
- le chantier où le patron emploie une vingtaine de personnes dans un hangar et deux bureaux (Cass. soc., 11 mai 1964 : Bull. civ. IV, n° 399 ; Dr. soc. 1964, p. 636) ;
- un ensemble de trois chantiers, lorsqu'il existe un bureau, des ateliers, des installations et une représentation permanente de la société (Cass. soc., 18 mars 1986 : Juris-Data n° 1986-000502. – À rapp. CA Aix-en-Provence, 28 mars 1994 : Juris-Data n° 1994-042271).

Aux termes de l'article R. 517-1 du Code du travail, le conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail même s'il ne constitue pas un établissement au sens des institutions représentatives du personnel. Dès lors, la réunion dans les locaux permanents d'une agence locale d'une équipe de plusieurs personnes y travaillant sous la responsabilité hiérarchique d'un directeur d'agence, ce lieu étant stable et défini, est de nature à permettre au salarié de saisir le conseil des prud'hommes dans le ressort duquel est située cette agence. (CA Versailles, 6e ch., 6/6/06, n° 05-05667 Jurisp.Soc.Lamy n° 213)

LIEU DE CONCLUSION DU CONTRAT

Le lieu de la conclusion du contrat est celui où l'employeur et le salarié sont tombés d'accord sur les termes du contrat, même si la signature intervient ultérieurement dans un autre lieu. Le contrat existe dès l'échange des consentements en application du consensualisme défini le code civil.

CONTRAT PAR CORRESPONDANCE

La juridiction prud'homale compétente pour connaître d'un litige opposant les parties à ce contrat est donc celle du lieu de cette expédition (Cass. soc., 5 juin 1962, n° 61-40.313, Bull. civ. IV, n° 537).

Le lieu de formation du contrat est celui d'où est partie la lettre contenant acceptation de l'offre d'engagement (Cass. soc. 2 juill. 1969 : Bull.civ.V, n° 457).

CONTRAT PAR TÉLÉPHONE

lorsque le contrat a été conclu par téléphone, c'est le lieu du domicile du salarié qui est à retenir pour déterminer la compétence territoriale du Conseil des prud'hommes, sous réserve que le salarié ait accepté l'offre qui lui a été faite (Cass. soc., 11 juill. 2002, n° 00-44.407, n° 2588 F-P).

CONTRAT SOUMIS À RATIFICATION.

Dans les contrats conclus soumis à ratification, le lieu de l'engagement n'est pas celui où le salarié a accepté en principe la proposition mais celui où le fabricant a adressé et transmis la feuille définitive d'engagement (Cass. civ., 16 nov. 1910 : DP 1912, 1, p. 49).

POUVOIR D'APPRÉCIATION

Les juges du fond ont un pouvoir souverain pour apprécier si le travail s'effectue en dehors de tout établissement en tenant compte des modalités réelles d'accomplissement de la tâche (Cass. soc., 25 oct. 1988 : Bull. civ. V, n° 552. – Cass. soc., 2 mars 1989 : Bull. civ. V, n° 177).

DEMANDEUR, EMPLOYEUR

Si le demandeur est l'employeur, il doit saisir le conseil de prud'hommes du lieu où est situé l'établissement dans lequel travaille le salarié. Si le salarié travaille en dehors de tout établissement, l'employeur porte le litige devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

DEMANDEUR, SALARIÉ

Si le salarié travaille dans un établissement fixe, il doit saisir le conseil de prud'hommes du lieu de cet établissement.

Si le salarié travaille en dehors de tout établissement, il doit saisir le conseil de prud'hommes dont dépend son domicile.

Par ailleurs, qu'il travaille ou non dans un établissement, le salarié a toujours la possibilité de saisir :

- soit la juridiction du lieu où l'engagement a été conclu,
- soit la juridiction du lieu où l'employeur est établi.
- C'est par une exacte application des règles de droit régissant la compétence territoriale que les salariés prétendent exercer leur faculté de saisine du Conseil de Prud'hommes dans le ressort duquel est situé le siège social (18ème ch. civile cour d'appel de Paris D.O. 1997 P.470).
- Un conducteur de poids lourds qui effectue des transports nationaux et internationaux de marchandises pour le compte de son employeur exerce son activité en dehors de tout établissement dans la mesure où, lors de ses passages périodiques au siège de l'entreprise, il n'accomplit aucune prestation de travail. Le Conseil de prud'hommes territorialement compétent est donc bien celui de son domicile conformément à l'article R. 517-1 du Code du travail. (Cass. soc., 22 janv. 1998, n° 94-43.566, no 288 D - Jurisp.Soc.Lamy n° 9 du 03/03/98).
- Un salarié peut saisir le conseil de prud'hommes dont dépend son domicile lorsque son contrat est conclu par téléphone (Cass. soc., 11 juill. 2002, pourvoi n° 00-44.197, arrêt n° 2588 F-P - Jurisp.Soc.Lamy n° 110 du 24/10/02).

SIÈGE SOCIAL

Une Cour d'appel qui doit statuer sur une demande tendant à la requalification de contrats de travail temporaires en contrats de travail à durée indéterminée dans les rapports entre les salariés et une société dont le siège est à Paris justifie légalement sa décision lorsqu'elle déclare le Conseil de prud'hommes de Paris compétent pour connaître le litige. (Cass. Soc.14 déc. 2004, n° 03-40.401 P+B - Semaine Soc. Lamy n° 1197).

COMPÉTENCE LORSQUE L'EMPLOYEUR EST ÉTABLI DANS UN ÉTAT MEMBRE DE L'UNION EUROPÉENNE

Selon l'interprétation faite par la Cour de justice des Communautés européennes des dispositions de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, qui est transposable pour la mise en oeuvre de l'article 19 du Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, applicable en la cause, l'employeur est la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations en contrepartie desquelles elle verse une rémunération.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui décide qu'une juridiction prud'homale nationale est compétente pour connaître du litige opposant un salarié à un co-employeur domicilié dans un autre Etat membre, dès lors qu'elle constate que le salarié accomplit, sur le territoire national, son travail sous la direction et au profit de co-employeurs dont les intérêts, les activités et la direction sont confondues. (Cass.Soc. 19 juin 2007.N° 05-42.551).

DÉROGATIONS

Il est dérogé aux règles qui précèdent dans les cas suivants :

- lorsqu'une des parties est conseiller prud'homme (voir fiche technique sur l'article 47 du Code de procédure civile),
- lorsque les conseillers s'abstiennent spontanément,

- renvoi pour cause de suspicion légitime,
- récusation de plusieurs conseillers,
- difficultés de fonctionnement du conseil de prud'hommes,

Selon les dispositions de l'article L1423-8 <<Lorsqu'un conseil de prud'hommes ne peut se constituer ou ne peut fonctionner, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, désigne un autre conseil de prud'hommes ou, à défaut, un tribunal d'instance pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes ou dont ce conseil aurait dû être ultérieurement saisi>>

- dissolution du conseil de prud'hommes, (l'article L1423-11 dispose: <<En cas d'interruption durable de son fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, le conseil de prud'hommes peut être dissous par décret motivé.

Dans ce cas, les nouvelles élections ont lieu dans un délai de deux mois à partir de la parution du décret de dissolution. Les fonctions des membres ainsi élus prennent fin en même temps que celles des membres des autres conseils de prud'hommes.

Jusqu'à l'installation du nouveau conseil, les litiges sont portés devant le conseil de prud'hommes le plus proche du domicile du demandeur dans le même ressort de cour d'appel ou, à défaut, devant le tribunal d'instance>>.

- en vertu d'une convention internationale.

<> Aux termes de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, toute personne domiciliée au Luxembourg attrait devant un tribunal d'un autre État contractant peut décliner la compétence de ce tribunal. C'est donc à tort qu'un conseil de prud'hommes se déclare compétent dans un litige entre deux salariés français et une société luxembourgeoise en se fondant sur le lieu d'exécution du contrat dans les Alpes Maritimes alors que l'employeur bénéficiait du privilège de juridiction édicté par la convention. (Cass. soc., 16 mars 2005, n° 03-40.074, n° 687 FS-P Jurisp.Soc.Lamy n° 166 du 19/04/05.

Dérogations au profit du salarié: Le lieu où l'employeur est établi

Le salarié peut, en toute hypothèse, saisir le conseil du lieu où l'employeur est établi (Soc. 29 avr. 1980, Bull. civ. V, no 381). Cette notion recouvre tant le siège social de l'employeur (Soc. 16 mai 2007, no 06-42.717, RJS 7/07, no 884. - Paris, 13 juin 1997, Sté Automobile Peugeot c/ Bailly et autres, Juris-Data no 400499) que les établissements secondaires, sous réserve que l'établissement soit pourvu d'une personne ayant qualité pour représenter la société et agir en son nom. Ainsi, constitue un établissement le centre de distribution mixte d'EDF-GDF dont le responsable a un pouvoir de représentation de l'autorité centrale (Soc. 9 déc. 1992, no 88-42.595, Bull. civ. V, no 588).

ART 15 DU CODE CIVIL:

Art 15 du Code Civil: Un Français pourra être traduit devant un tribunal de France, pour des obligations par lui contractées en pays étranger, même avec un étranger L'article 15 du code civil n'a pas lieu des'appliquer lorsqu'un critère ordinaire de compétence est réalisé en France (Cass. 1ère Civ 18/4/2000- n°690P - D.2000 IR p.140).

EXAMEN DE L'EXCEPTION

Les exceptions d'incompétence figurant au nombre des moyens de défense, le demandeur n'est pas recevable à contester la compétence territoriale de la juridiction qu'il a lui-même saisie. (Cass. 2ème Civ 07/12/00 - Bull. 00 - II- n° 163 BICC529 n°166).

Il résulte de l'article 96 du code de procédure civile qu'à l'exception des cas où il estime que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction répressive, administrative, arbitrale ou étrangère, le juge, qui se déclare incompétent, désigne la juridiction qu'il estime compétente. Dès lors, violent ce texte les juges du fond qui se prononcent sur la compétence sans désigner la juridiction estimée compétente pour connaître de la demande. (Cass. Soc. 14/04/99 - Bull. 99 V n° 178).

RECOURS

Selon l'article 80 du code de procédure civile, lorsque le juge se prononce sur la compétence sans statuer sur le fond du litige sa décision ne peut être attaquée que par la voie du ~~contredit~~ de l'appel (Cass.Soc. 1/6/92 Bull. 92 V n° 400).

- Si le tribunal a partiellement statué sur le fond du litige, seul l'appel est recevable. (Com. - 14 octobre 2008. N° 06-15.064).

MOTIVATION TYPE COMPÉTENCE OU INCOMPÉTENCE TERRITORIALE

La partie _____ a soulevé l'exception d'incompétence territoriale du conseil de prud'hommes de céans au profit du conseil de prud'hommes _____ ;

L'article R1412-1 du code du travail dispose: " *L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent.*

Ce conseil est :

1 ° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2 ° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi."

L'article R1412-1 pose la compétence de principe du lieu du travail, qu'en l'espèce le travail était effectué à _____ ;

L'article R1412-1 pose la compétence de principe du domicile du salarié lorsque le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, qu'en l'espèce le travail était effectué à _____ ;

Le dernier alinéa constitue une exception uniquement ouverte au salarié en retenant le lieu où l'engagement a été contracté ou le lieu où l'employeur est établi;

Il ressort des éléments fournis au conseil de prud'hommes que l'engagement a été contracté à _____, et que l'employeur est établi à _____;

Il résulte des critères de compétence définis par l'article R1412-1 du code du travail ;

(SOIT)

Qu'il y a lieu de recevoir l'exception d'incompétence et de la déclarer mal fondée, le Conseil de Prud'hommes de céans étant compétent,

PAR CES MOTIFS ou EN CONSÉQUENCE

Le conseil après en avoir délibéré conformément à la loi statuant par jugement public, ordonnance publique _____ contradictoire, en _____ ressort,

RECOIT l'exception d'incompétence et la déclare mal fondée DÉCLARE le conseil de prud'hommes de céans territorialement compétent,

DIT qu'à défaut de recours dans le délai de quinze jours l'affaire sera réinscrite au rôle,

Réserve les dépens.

(SOIT)

Qu'il y a lieu de déclarer l'exception d'incompétence fondée, le conseil de prud'hommes de céans n'étant pas compétent et qu'il convient de renvoyer l'examen de l'affaire devant le conseil de prud'hommes de _____ territorialement compétent;

PAR CES MOTIFS

Le conseil après en avoir délibéré conformément à la loi statuant par jugement public, ordonnance publique, _____ contradictoire, en _____ ressort,

RECOIT l'exception d'incompétence et la déclare bien fondée

DÉCLARE le conseil de prud'hommes de céans territorialement incompétent,

DIT qu'à défaut de recours dans le délai de quinze jours, le dossier sera transmis au conseil de prud'hommes d _____.

Réserve les dépens.