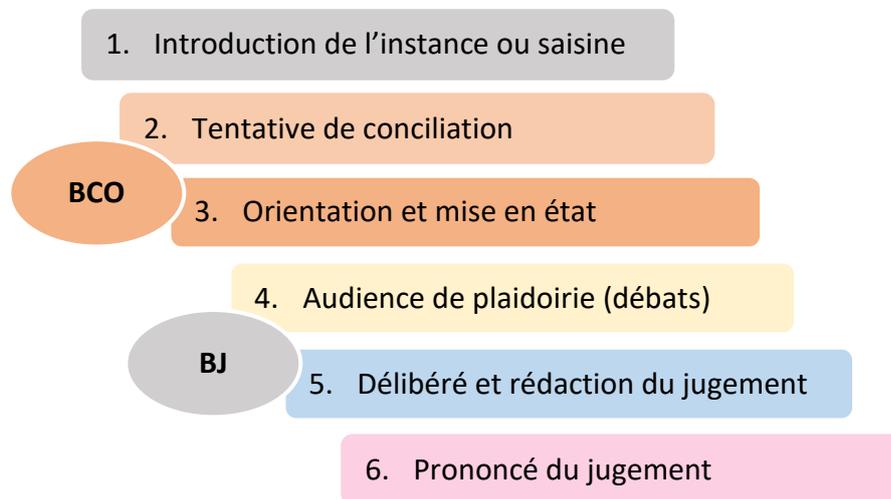


M3 : APPRÉHENDER LES PRINCIPALES RÈGLES DE PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Les 6 étapes de la procédure ordinaire

Comme tout procès civil, le procès devant le conseil de prud'hommes suit un déroulement précis. Le déroulement de la procédure ou de l'instance, c'est la série d'actes de procédure allant de la saisine de la juridiction jusqu'au prononcé du jugement, sauf si les parties abandonnent leurs demandes.

La **procédure ordinaire**, c'est-à-dire contentieuse, habituellement suivie devant le conseil de prud'hommes, **se déroule en six étapes** :



L'INTRODUCTION DE L'INSTANCE OU LA SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

L'instance débute par la **saisine du conseil de prud'hommes**. Elle intervient à l'initiative du demandeur, qui est le plus souvent un salarié, qui s'estime lésé dans ses droits. La saisine du conseil de prud'hommes s'effectue **par requête**, envoyée ou déposée au greffe.

Pour qu'elle soit valable, la requête doit indiquer l'identité du demandeur, celle du défendeur, exposer les chefs de demande et sommairement, leurs motifs, ainsi que les diligences accomplies en vue de parvenir préalablement, à un règlement amiable du litige. La requête est accompagnée des pièces du demandeur et d'un bordereau les énumérant (art. R. 1452-2 C. trav., art. 54 et 57 CPC).

À réception, le greffe enregistre la requête en lui attribuant un numéro de répertoire général, qui permet d'identifier le dossier.

Puis, le greffe convoque les parties à une séance du bureau d'orientation et de conciliation (BCO). Une copie de la requête est jointe à la convocation du défendeur, avec une copie du bordereau de pièces du demandeur. Les parties sont invitées à échanger leurs pièces directement entre elles.

LA TENTATIVE DE CONCILIATION

L'affaire est appelée à une **séance du bureau d'orientation et de conciliation (BCO)**, qui n'est pas publique. Elle se déroule en présence de 2 conseillers, d'un greffier, des parties et le cas échéant, de leurs défenseurs. Les parties doivent comparaître.

À défaut d'accord entre les parties, le BCO procède à la **tentative de conciliation** (art. L. 1454-1 et R.1454-10 C. trav). Il auditionne les parties, ensemble ou séparément. Elles exposent leurs chefs de demande et les motifs de ceux-ci.

Les conseillers **peuvent rappeler le droit applicable**. Cependant, ils **doivent veiller à ne pas donner leur avis sur le litige** mais s'efforcer de rechercher, avec les parties, des concessions réciproques. En cas de litige portant sur un licenciement, ils peuvent proposer aux parties d'y mettre fin par un accord prévoyant le versement au salarié de l'indemnité forfaitaire de conciliation. Le montant de cette indemnité est déterminé en référence au barème prévu à l'article L. 1235-1 du code du travail.

À l'issue de cet échange, en cas d'accord, le greffier dresse un **procès-verbal de conciliation**. Ce procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Celui-ci **peut être total ou partiel**. L'accord total met un terme à l'affaire. À défaut d'accord, ou en cas d'accord partiel, un procès-verbal de non-conciliation est établi mentionnant les points restant en litige. L'affaire doit alors être orientée vers le bureau de jugement et mise en état, c'est-à-dire instruite en vue de son jugement à une date ultérieure.

L'ORIENTATION ET LA MISE EN ÉTAT

En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation **oriente l'affaire vers le bureau de jugement (BJ)** (art. R. 1454-1 C. trav) et fixe une date d'audience de plaidoirie. En fonction de la nature et de la complexité de l'affaire à juger, **3 orientations sont possibles** :

- **vers le BJ restreint**, composé de 2 conseillers. Cette orientation n'est possible que si deux conditions sont réunies, à savoir si le litige porte sur un licenciement ou sur une demande de résiliation judiciaire et si toutes les parties donnent leur accord ;
- **vers le BJ ordinaire**, composé de 4 conseillers. Cette orientation est possible dans tous les cas, sauf en cas de non-comparution d'une partie sans motif légitime ;
- **vers le BJ présidé par le juge départiteur** et composé de 4 conseillers. Cette orientation intervient à la demande des parties, sous réserve de l'appréciation du bureau de conciliation et d'orientation ou, à son initiative, en raison de la complexité ou de la nature de l'affaire.

Si l'affaire n'est pas en état, c'est-à-dire si les parties ne sont pas prêtes à plaider, le BCO **assure la mise en état de l'affaire**.

Le BCO dispose de pouvoirs à cette fin :

- il **organise les échanges de pièces et d'écritures entre les parties**, en leur impartissant des délais, qui sont fixés dans un **calendrier de procédure**, qui mentionne la date de l'audience de plaidoirie devant le BJ ;
- il peut inviter les parties à fournir des explications ou les mettre en demeure de produire des pièces.

Le BCO peut rappeler l'affaire à une ou plusieurs séances de mise en état afin de vérifier l'état d'avancement du dossier.

Il peut, à cette occasion, **sanctionner le non-respect des délais** qu'il a impartis aux parties pour conclure et échanger leurs pièces (art. R. 1454-2 C. trav.) :

- **si le demandeur n'a pas respecté les délais**, il peut ordonner la radiation de l'affaire. La procédure est temporairement arrêtée jusqu'à ce que le demandeur fasse diligences ;
- **si le défendeur n'a pas respecté les délais**, il peut renvoyer l'affaire à la 1^{ère} date utile du BJ pour qu'elle soit plaidée et jugée ;

Dans tous les cas, à l'issue des délais impartis, il peut rendre une **ordonnance de clôture**, qui interdit tout échange ultérieur, sauf exceptions et qui renvoie les parties devant le BJ pour plaider (art. R. 1454-3 C. trav.).

À ce stade de la procédure, le BCO peut aussi prendre des **mesures provisoires**, comme établir une attestation Pôle Emploi ou encore, faire injonction à l'employeur de remettre au salarié certains documents (bulletins de paie, certificat de travail...). Il peut aussi octroyer une provision sur salaires ou indemnités de préavis, de congés ou de licenciement. L'octroi d'une provision n'est possible que si l'obligation de paiement n'est pas sérieusement contestable et elle ne peut pas dépasser 6 mois de salaire. Il peut également ordonner une mesure d'instruction, voire d'expertise, si le litige est complexe (art. R. 1454-14 C. trav.).

Le BCO statue par ordonnance, qui n'a pas autorité de la chose jugée au principal, ce qui signifie que les mesures qu'il ordonne sont provisoires et peuvent être modifiées par le BJ. Elle est exécutoire par provision, c'est-à-dire qu'elle peut être immédiatement exécutée.

L'AUDIENCE DE PLAIDORIE ET LES DÉBATS DEVANT LE BUREAU DE JUGEMENT

Lorsque l'affaire est en état d'être plaidée, elle est appelée à **l'audience de plaidoirie du BJ** vers laquelle elle a été orientée. Les **débats sont publics**, à moins que la loi n'en dispose autrement. Ils se déroulent sous l'autorité du président de la formation, qui les dirige. La **procédure est orale**, ce qui signifie que sauf dispense de comparution accordée par le BJ, les **parties doivent comparaître ou être représentées** afin de soutenir leurs demandes.

L'audience se déroule en **4 temps** :

- le président ou un conseiller de la formation présente l'affaire en faisant lecture d'un **rapport** en début d'audience (cf. fiche technique : « L'audience devant le BJ ») ;
- **puis les parties plaident** : le demandeur d'abord, puis le défendeur ;

- le président et les conseillers de la formation peuvent ensuite poser **des questions**. Ils veillent à ne pas exprimer leur avis sur le litige à travers leurs questions ;
- une fois que la juridiction s'estime suffisamment informée, le président **clôt les débats et l'affaire est mise en délibéré**. Il indique aux parties la date à laquelle la décision sera rendue.

LE DELIBÉRÉ ET LA RÉDACTION DU JUGEMENT

Après l'audience de plaidoirie, **tous les conseillers qui ont assisté à l'audience délibèrent** : ils réfléchissent ensemble à la solution à donner au litige et décident sur chaque chef de demande, après avoir analysé les moyens et prétentions des parties.

Le délibéré est **secret**, c'est-à-dire que les opinions émises par chacun des membres de la formation ne doivent pas être révélées à l'extérieur, ni apparaître au sein du jugement qui sera rendu.

La décision est prise à **la majorité des voix**.

Une fois arrêtée, un des conseillers rédige le jugement dans le sens du délibéré. **A défaut de majorité, il est établi un PV de partage des voix.**

LE PRONONCÉ DU JUGEMENT

À la date donnée par le président aux parties à l'issue de l'audience de plaidoirie, le **jugement est prononcé**, en audience publique (art. R. 1454-25 C. trav). En pratique, le jugement n'est pas publiquement lu à l'audience, mais **mis à la disposition des parties au greffe** qui peuvent venir le consulter. Le greffe notifie ensuite la décision à chacune des parties dans les jours qui suivent son prononcé. L'exécution du jugement est l'affaire des parties.

A défaut d'exécution spontanée de celui-ci, la partie gagnante peut avoir recours à un huissier de justice pour obtenir gain de cause.

LES PROCÉDURES PARTICULIÈRES

À côté de la procédure ordinaire, il existe des procédures particulières devant le conseil de prud'hommes :

- **la saisine directe du bureau de jugement**

Pour certains cas, limitativement énumérés par la loi, le code du travail dispense les parties de la phase préalable de conciliation devant le BCO : demandes de requalification d'un CDD ou d'une mission d'intérim en CDI, d'une convention de stage en contrat de travail, de qualification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, des contestations du relevé de créances salariales et de refus de prise en charge par les assurances de garantie des salaires au cours d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ou encore, de l'exercice de son droit d'alerte par le comité économique et sociale en cas d'atteinte aux droits des personnes dans l'entreprise.

En cas de saisine directe, le BJ se réunit toujours dans sa forme ordinaire. Il peut tenter de concilier les parties. A défaut d'accord, il assure la mise en état de l'affaire, de la même manière que le BCO.

Hormis l'absence de tentative de conciliation, le procès se déroule donc suivant les 5 étapes de la procédure ordinaire vues précédemment.

→ **la procédure accélérée au fond**

Cette procédure permet aussi de **traiter l'affaire de façon plus rapide, sans préalable de conciliation**. La saisine de la juridiction s'opère par assignation ou par requête. L'affaire est évoquée devant une formation spécifique du conseil de prud'hommes, qui est composée de **deux conseillers seulement** et dans un délai plus rapide. Cette formation **tranche le litige** qui oppose les parties au fond et **rend un jugement ayant autorité de la chose jugée et qui est exécutoire de plein droit à titre provisoire**. Cela signifie qu'il doit être immédiatement exécuté par les parties, nonobstant appel. Le délai pour contester cette décision est plus court, puisqu'il n'est que de 15 jours (art. R. 1455-12 C. trav et 481-1 CPC). Elle ne peut être utilisée par le demandeur **que dans certains cas limitativement énumérés par le code du travail** tels que, par exemples, la contestation de l'avis du médecin du travail sur l'aptitude ou en cas de différend entre l'employeur et son salarié sur les modalités d'un congé pour aider un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

→ **le départage**

En cas de partage de voix devant le BJ, le procès connaît **une étape supplémentaire : le départage**. Les débats sont repris devant la formation collégiale présidée par le juge départiteur. L'audience se déroule de la même manière que devant le BJ. Les conseillers peuvent se faire remplacer dans la limite d'un seul par collège. L'audience peut néanmoins se tenir en formation incomplète, en l'absence d'un ou plusieurs conseillers. Si la formation est complète, le juge et les conseillers délibèrent ensemble. Si la formation est incomplète, seul le juge départiteur prend la décision après avis des conseillers présents (art. R. 1454-31 C. trav). La formation présidée par le juge départiteur peut aussi être saisie par le BCO, soit à titre de mesure d'orientation de l'affaire, soit en cas de partage de voix. Dans ce cas, la loi exige que la formation soit complète, avec 4 conseillers et le juge départiteur.

→ **le référé : cf. fiche V-M dédiée**

Il y a lieu enfin de noter qu'**en matière de licenciement pour motif économique**, le conseil de prud'hommes statue selon les 6 étapes de la procédure ordinaire, mais les délais de traitement de l'affaire sont accélérés par la loi qui prévoit que le CPH statue en urgence (art. L. 1456-1 et R. 1456-4 du C. trav.).

SCHÉMA SIMPLIFIÉ DES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE ORDINAIRE

