

Quelle procédure d'urgence?

Il s'agit du référé prud'homal qui permet d'obtenir une décision d'urgence lorsque les circonstances l'exigent.

Le conseil de prud'hommes, dans sa formation de référé, peut :

ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;

prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse.

C'est le cas notamment pour la réintégration d'un salarié, le versement de salaires, la remise de documents...

Quelle composition de la section?

La section se compose comme d' :

➤ Un **bureau de conciliation** : un conseiller salarié et un conseiller employeur,

➤ Un **bureau de jugement** : deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs.

La section peut être divisée en plusieurs chambres. Le respect du paritarisme veut que les présidences et vice-présidences alternent, d'une année sur l'autre, entre le collège salariés et le collège employeurs pour ce qui est des conseils et des sections.

Quelles autres juridictions?

La plupart des litiges collectifs du travail (par exemple, contestation d'un PSE par une organisation syndicale) relèvent de la compétence du tribunal de grande instance.

Mais un contentieux portant sur les élections professionnelles en entreprise relève de la compétence du tribunal d'instance.

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé. Dans le cadre de cette mission, les conseillers prud'hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d'obtenir rapidement une décision. Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction de l'implantation territoriale et de l'activité principale de l'employeur. La saisine du conseil de prud'hommes implique le respect de certaines formalités. Pendant la procédure, employeur et salarié peuvent se faire assister ou représenter, sous certaines conditions.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

➤ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

➤ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

Connaître ses droits pour les faire appliquer



Le conseil de prud'hommes en 10 questions

Fiche 18. Janvier 2012

Union
syndicale
Solidaires

Quand et Comment saisir le conseil et déposer une demande?

Lorsque toute les démarches syndicales ont été tentées dans l'entreprise, il ne reste plus que les Prud'hommes pour faire valoir ses droits. La demande doit être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du conseil dans les délais ouverts pour les réclamations, par exemple 5 ans pour les salaires. Le dépôt de la demande interrompt ces délais.

A quel conseil de prud'hommes s'adresser?

Le conseil compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. Si le travail est réalisé en dehors de tout établissement (VRP, travailleurs à domicile...), la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié. Mais quel que soit le lieu de travail, le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu d'embauche ou celui du siège social de l'entreprise qui l'emploie. Dans un contrat de travail, les clauses prévoyant la compétence d'un autre conseil sont nulles de plein droit.

La conciliation, c'est quoi?

En règle générale, la tentative de conciliation est obligatoire l'employeur et le salarié doivent comparaître personnellement ou être représentés par un mandataire muni d'un écrit. Le bureau de conciliation peut notamment ordonner de remettre tout document que l'employeur est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation destinée à Pôle emploi (ex. « attestation ASSEDIC », ...) ou, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires, même en l'absence du défendeur (personne contre qui la demande est faite).

Et le jugement?

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

Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal d'instance (juge départiteur).

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

Peut-on se faire représenter à l'audience?

Les parties sont tenues de comparaître en personne.

Elles peuvent toutefois en cas de motif légitime se faire représenter par :

- ☛ un salarié et un employeur appartenant à la même branche d'activité ;
- ☛ un délégué permanent ou non permanent des organisations syndicales ou patronales ;

☛ leur conjoint ;

☛ un avocat (le système de l'aide juridictionnelle s'applique en matière prud'homale, si les ressources de l'intéressé ne dépassent pas un certain montant)

Les parties peuvent également se faire assister ou représenter par leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un pacte civil de solidarité (PACS).

Dans tous les cas autres que le recours à l'avocat, la personne qui représente l'une des parties doit avoir reçu un pouvoir (mandat).

Quelles voies de recours?

Jusqu'à un certain montant de la demande (4000 euros à actualiser), fixé par décret, le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort. Au-delà de ce montant, le jugement est susceptible d'appel : la cour d'appel peut être saisie et revoir la décision rendue par le conseil de prud'hommes.

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

☛ les demandes de nature salariale (salaires, primes, heures supplémentaires, indemnités de congés payés) ;

☛ les demandes de nature indemnitaire (indemnités de licenciement, de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, dommages-intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Si l'ensemble des demandes de même nature excède le taux de compétence en dernier ressort, il est possible de faire appel de la décision. Dans le cas contraire, le seul recours possible est un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation, pour motif de non-conformité aux règles de droit.

Quelles sections saisir?

Les litiges sont examinés dans la **section** correspondant au domaine de l'activité principale de l'employeur ou au statut dérogatoire du salarié (VRP, cadres).

Chaque conseil de prud'hommes comporte une formation de référé et (sauf exception) cinq sections : **activités diverses, agriculture, Industrie, commerce et services commerciaux, encadrement.**