

LA PROCEDURE PRUD'HOMALE

Le Conseil des Prud'hommes (CPH) est le tribunal compétent pour tous les **litiges entre un employeur et son salarié** dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé.

Attention : Dans le cadre d'un contrat de travail de droit public (*Ex : si votre employeur est une administration publique*), le tribunal compétent sera le Tribunal administratif (sauf si le salarié est employé dans les conditions de droit privé).

Quelles sont les compétences du Conseil des prud'hommes ?

Le Conseil des prud'hommes a deux grandes missions :

- La première est de tenter de **concilier les parties**, afin de parvenir à un accord.
- Par ailleurs, il doit **juger le litige**, soit lorsque la conciliation n'a pas abouti, soit dans les cas où elle n'est pas obligatoire.

Le CPH a compétence exclusive pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail de droit privé.

Il faut donc un **contrat de travail**, qui peut être écrit (cas classique) ou oral (possible en cas de CDI).

Pour prouver l'existence d'un contrat de travail oral, il faudra démontrer que :

- une prestation de **travail** est accomplie par une personne
- en contrepartie d'une **rémunération**
- sous la **direction** d'une autre personne

A savoir : Le Conseil de prud'hommes est compétent pour les litiges survenant à tous les stades de vie du contrat de travail :

- pendant l'exécution du contrat (*Ex : paiement des salaires, contestation d'une sanction disciplinaire, etc.*)
- après la fin du contrat (*Ex : remise des documents de fin de contrat, contestation d'un licenciement, etc.*)

Quel est le Conseil des prud'hommes territorialement compétent ?

En cas de litige, vous devez vous adresser au Conseil de prud'hommes :

- soit du **lieu d'exécution du travail**, du lieu où le contrat a été conclu ou du siège social de l'entreprise
- soit, s'il travaille à domicile ou en dehors de tout établissement, du **lieu de son domicile**

Attention : Ces règles de compétence sont d'ordre public. Si une clause de votre contrat de travail prévoit des modalités différentes, elle n'est pas valable.

Quels sont les délais pour saisir le Conseil de Prud'hommes ?

Les délais de saisine du Conseil de prud'hommes varient en fonction de la nature du litige :

DÉLAI POUR AGIR	NATURE DU LITIGE
6 mois	Action en paiement des salaires , heures supplémentaires, primes → Si le reçu pour solde de tout compte a été signé par le salarié
1 an	Action portant sur la rupture du contrat de travail (Ex : contestation d'un licenciement ; requalification d'un CDD et CDI) Demande de remise des documents de fin de contrat (reçu solde tout compte, certificat de travail, attestation Pôle Emploi) Contestation d'une rupture conventionnelle homologuée
2 ans	Action portant sur l' exécution du contrat de travail
3 ans	Action en paiement des salaires , heures supplémentaires, primes → Si le reçu pour solde de tout compte n'a pas été signé par le salarié
5 ans	Discrimination / Harcèlement moral ou sexuel
10 ans	Dommage corporel sur le lieu de travail

Quelles sont les règles de représentation devant le Conseil des Prud'hommes ?

Devant le Conseil des prud'hommes, vous pouvez vous présenter *seul*.

Vous pouvez également vous faire assister ou représenter par :

Un Avocat	Une autre personne (qui doit avoir une autorisation écrite)
NON OBLIGATOIRE	<ul style="list-style-type: none"> un salarié appartenant à votre entreprise ou à la même branche d'activité, un défenseur syndical, votre conjoint ou partenaire votre père, mère ou représentant légal, si vous êtes mineur

Coût de la procédure devant le Conseil des prud'hommes

La saisine du CPH en elle-même est gratuite, c'est-à-dire que vous n'aurez rien à payer au tribunal pour les frais que votre saisine engendre.

ATTENTION, cela ne signifie pas que vous n'aurez pas d'autres dépenses...

→ Les frais d'avocat

Si vous souhaitez vous faire représenter ou assister par un avocat, vous aurez à régler des frais d'honoraires.

A noter : Si vos ressources sont insuffisantes, il est possible de faire une **demande d'Aide Juridictionnelle** pour bénéficier d'un avocat dont les honoraires seront payés par l'Etat : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1444>.

→ Les frais et dépens

Si vous perdez votre procès, vous pouvez être condamné à rembourser les frais exposés par votre adversaire (ex : ses frais d'avocat).

Saisine du Conseil des prud'hommes

La saisine du CPH peut être effectuée, par le salarié ou l'employeur, **en personne directement au CPH ou par correspondance** au :

*Greffe du Conseil des Prud'hommes
14 rue Lallouette
97300 CAYENNE*

Un formulaire de saisine facilitant les démarches est disponible au CPH ou au CDAD.

La demande doit notamment comporter :

- les coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...),
- l'objet de la demande (préciser la procédure de référé)
- les coordonnées du défendeur, contre qui la demande est réalisée (si employeur : extrait Kbis*)

**L'extrait Kbis de l'employeur doit être demandé au :*

Registre du Commerce et des Sociétés
17/19 rue Lalouette
97300 CAYENNE

Déroulement de la procédure

- **Procédure « classique »**

Dans un premier temps, le demandeur et son adversaire sont convoqués devant le **bureau de conciliation et d'orientation** afin de trouver un accord amiable. La présence des parties ou de leurs représentants est obligatoire.

En l'absence d'accord, les parties seront convoquées à une autre audience, devant la **formation de jugement** afin que le litige soit tranché. A Cayenne, c'est le juge d'instance qui statue en matière prud'homale. La présence des parties ou de leurs représentants est obligatoire.

Attention : Les parties doivent fournir les divers arguments et pièces avant l'audience de jugement.

- **Saisine directe du bureau de jugement**

Pour certains litiges, le bureau de jugement est directement saisi. La procédure ne passe donc pas par la phase de conciliation et est ainsi plus rapide.

Il s'agit des cas de :

- **requalification d'un CDD en CDI** ou contrat d'intérim en CDI
- constatation d'une **prise d'acte du contrat de travail** par le salarié (rupture du contrat de travail en raison d'une faute de l'employeur)
- requalification en contrat de travail d'une convention de stage

- **Procédure de référé**

La procédure de référé est une procédure d'**urgence** qui permet de voir son affaire rapidement jugée.

La procédure de référé peut être exigée dans deux cas de figure :

- en cas d'urgence, lorsqu'il faut prendre des mesures qui ne se heurtent à **aucune contestation sérieuse** ou que justifie l'existence d'un différend
- même en cas de contestation sérieuse, lorsqu'il faut prendre des mesures conservatoires ou de remise en état afin de **prévenir un dommage imminent** ou **faire cesser un trouble manifestement illicite**

Exemples :

- **remise des documents obligatoires de fin de contrat** (certificat de travail, attestation Pôle Emploi, reçu pour solde de tout compte)
- **non-paiement des salaires**
- **licenciement d'une femme pendant son congé maternité**

Exemple de pièces à fournir au CPH

- contrat de travail
- lettre d'embauche
- bulletins de salaires
- correspondances avec l'employeur
- certificat de travail
- tout élément prouvant les faits invoqués...

Devant le Conseil de prud'hommes, la preuve est libre.

Contestation du jugement

Pour contester un jugement prud'homale, **l'avocat est obligatoire.**

Le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes peut être contesté par la voie de l'**appel** dans un délai d'**1 mois** suivant la notification du jugement, à condition que la valeur totale des prétentions soit supérieure à 4 000 €.

Si la demande est inférieure à 4 000 €, le jugement n'est **pas susceptible d'appel** : seul un **pourvoi en cassation** est possible.

En référé, le délai d'appel est de 15 jours.

Forcer l'exécution du jugement

Le jugement a une force exécutoire, il est donc **contraignant pour la personne condamnée.**

En l'absence de respect du jugement, la personne doit **demandeur une copie exécutoire du jugement au secrétariat du greffe et la remettre à un huissier de justice** qui pourra forcer l'exécution du jugement par la partie condamnée.

A l'issue de cette procédure, le demandeur peut saisir le **juge de l'exécution** au Tribunal de grande instance.

S'il apparaît que l'employeur est dans l'impossibilité de respecter ses obligations en raison d'un redressement ou liquidation judiciaire, le **salarié peut contacter le mandataire judiciaire ou le liquidateur judiciaire** qui fera appel à l'**assurance de garantie de salaires (AGS).**