

Prud'hommes, mode d'emploi

La mécanique des Prud'hommes

Domaines de compétence, organisation paritaire, types de litiges traités, déroulement d'un procès... Le point sur le fonctionnement des prud'hommes.

Les prud'hommes ont fêté leur bicentenaire. Béatrice Blohorn-Brenneur, présidente de la cour d'appel de Grenoble et auteur de "Justice et Médiation, un juge du travail témoigne" (Ed. Cherche Midi, 2006), nous en détaille le fonctionnement.

Domaines de compétence

Les conseils de prud'hommes règlent les litiges individuels liés au contrat de travail entre employeur et salarié. Pour relever des prud'hommes, le salarié doit simplement être titulaire d'un **contrat de travail de droit privé**, écrit ou non, quel qu'il soit. Les fonctionnaires, auxiliaires, agents contractuels de l'Etat et des collectivités territoriales travaillant pour un service public administratif ou dans des établissements publics à caractère administratif dépendent des tribunaux administratifs.

Par ailleurs, un certain nombre de litiges liés au travail restent du ressort des juridictions ordinaires, comme les conflits collectifs (tribunal de grande instance) ou les contentieux des élections des représentants du personnel (tribunal d'instance). En revanche, les prud'hommes sont compétents pour les litiges liés au travail opposant deux salariés.

Organisation des conseils

Il existe 271 conseils de prud'hommes, soit un au moins par département, dans le ressort des tribunaux de grande instance. Chaque conseil est organisé en cinq sections : agriculture, industrie, commerce, activités diverses (libérales, artistiques, d'enseignement, etc) et encadrement. Les affaires sont dirigées vers la section correspondant à l'activité principale de l'entreprise. En pratique, chaque secteur étant très vaste, il est tout à fait possible qu'un électricien juge un comptable et inversement.



Tant que dure le contrat de travail, le salarié a trop peur de perdre son emploi pour attaquer."

Béatrice Blohorn-Brenneur, cour d'appel de Grenoble

Les conseillers prud'hommes sont issus du monde du travail, employeurs, salariés, retraités ou demandeurs d'emploi de tous les secteurs d'activités. Ils sont environ 15.000, élus tous les cinq ans. Une section contient **autant de conseillers salariés que de conseillers employeurs** car, comme l'explique Béatrice Blohorn-Brenneur : "le paritarisme est la grande règle des conseils prud'hommes". Chaque section dispose d'un bureau de conciliation et d'un bureau de jugement. Et pour les affaires urgentes (non paiement du salaire, licenciement d'un salarié durant l'exercice de son droit de grève, prévention d'un dommage imminent...), il existe au sein de chaque conseil une formation de référé.

Litiges traités

Environ 50 % des affaires en première instance concernent la **rupture du contrat de travail** et 40 % le **non règlement de salaires ou de primes**. Car comme Béatrice Blohorn-Brenneur le souligne : "Tant que dure le contrat de travail, le salarié a trop peur de perdre son emploi pour attaquer". Quant aux affaires qui vont le plus souvent en appel, ce sont les licenciements pour faute.

A propos des litiges apparus plus récemment, la magistrate remarque : "Il y a quelques années, on voyait beaucoup d'affaires concernant les heures supplémentaires. Mais aujourd'hui, la grande mode est aux plaintes pour harcèlement moral." Et en effet, on constate une **recrudescence de litiges relatifs au quotidien de la vie professionnelle** : réduction du temps de travail, sécurité et santé au travail ou harcèlement sur le lieu de travail.

Enfin, Béatrice Blohorn-Brenneur note que "si dans 99 % des cas, c'est le salarié qui est demandeur, il arrive de temps en temps que ce soit l'employeur qui aille aux prud'hommes. Les cas les plus fréquents concernent alors les actes de concurrence déloyale ou la violation de clauses de non-concurrence."

Saisir les prud'hommes

Tout d'abord, on dispose de cinq ans pour lancer une procédure. La saisine du conseil des prud'hommes est alors très simple. Il suffit de se présenter devant le greffe et de remplir le formulaire de demande de saisine. Il est également possible d'envoyer

une lettre recommandée avec accusé de réception.



Dans la très grande majorité des cas, c'est l'employeur qui fait appel pour gagner du temps."

Béatrice Blohorn-Brenneur

Il n'est pas obligatoire de s'adjointre les services d'un avocat. En effet, la procédure prud'homale requiert la comparution personnelle. Ainsi, demandeurs comme défendeurs doivent se présenter en personne. On peut toutefois se faire représenter ou assister par un avocat, un représentant syndical, un membre de l'entreprise, un membre d'une organisation syndicale ou professionnelle, ou même par son conjoint.

Déroulement du procès

La conciliation

La première étape du règlement du conflit est la conciliation, dont l'objectif est de trouver un accord entre les deux parties. Elle se déroule devant le bureau de conciliation, composé d'un conseiller salarié et d'un conseil employeur. La confrontation n'est pas publique. Toutefois, cette étape intervient parfois trop tôt pour que la charge émotionnelle se soit déjà dissipée. Difficile pour quelqu'un qui vient de se faire licencier d'accepter soudainement son sort ; difficile pour l'employeur qui vient de le licencier de reconnaître tout de suite avoir fait une mauvaise action. Ainsi, **dans 90 % des cas, la conciliation ne permet pas de régler le conflit.** C'est alors le bureau de jugement qui prend le relais.

Le jugement

Avant qu'arrive la date du bureau de jugement, les deux parties se font connaître leur version des faits et leurs éléments de preuves, afin que chacune puisse organiser sa défense. Survient alors le bureau de jugement. Il est formé de deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés, qui rendent leur décision après un débat oral et public.

Le départage

Il peut arriver que le bureau de jugement ne parvienne pas à faire émerger une décision majoritaire. Le cas le plus fréquent étant naturellement que les conseillers employeurs défendent l'employeur et les conseillers salariés, le salarié. En effet, les conseillers prud'homaux sont, le plus souvent, élus sur des listes syndicales et donc formés par des syndicats. Pour Béatrice Blohorn-Brenneur, "**cela favorise davantage la culture de l'affrontement que celle de la conciliation.** Il existe d'ailleurs des conseils de prud'hommes totalement asphyxiés, où huit affaires sur dix partent en départition. La crédibilité de l'institution en prend alors un coup..." Dans ce cas, c'est un juge du tribunal d'instance qui tranche.

L'appel

Si le principal chef de demande du litige porte sur une somme dépassant 4.000 euros, il est possible de faire appel. C'est alors devant la chambre sociale de la cour d'appel que se déroule le jugement. Ces chambres sont composées de magistrats professionnels. Il existe trente-trois cours d'appel en France métropolitaine - au moins une par département - et trois outre-mer.



Lors d'une médiation, on doit renoncer à ses droits pour rechercher son intérêt."

Béatrice Blohorn-Brenneur

Plus d'une affaire sur deux vont en appel. Béatrice Blohorn-Brenneur évoque deux raisons principales à cela : "Dans 20 % des cas, la décision - en droit - n'a pas résolu un conflit encore très émotionnel. Bien sûr, il arrive aussi que le bureau de jugement se soit trompé. Mais dans la très grande majorité des cas, **c'est l'employeur qui fait appel pour gagner du temps** et ne pas payer d'indemnités immédiatement." Un pourvoi est également possible devant la cour de cassation. La présence d'un avocat devient alors obligatoire.

La médiation

Le nouveau code de procédure civile offre au juge un nouvel outil : la médiation (article 131.1). Après avoir recueilli l'accord des parties, le juge peut désigner un médiateur. Selon Béatrice Blohorn-Brenneur, "il faut d'abord évacuer l'émotion qui empêche les gens de raisonner. Les parties ne doivent plus être dans un état d'esprit où elles se disent : "j'ai droit à ceci, j'ai droit à cela". Elles doivent au contraire **renoncer à leurs droits pour rechercher leur intérêt.**"

La magistrate fournit ainsi un exemple étonnant de médiation réussie : "En face d'une entreprise, de l'autre côté de la rue, la femme de l'un des salariés ouvre sa propre société. Le salarié est licencié pour faute grave, au prétexte d'un détournement de clientèle. Le salarié se défend en disant que sa femme et lui sont deux personnes différentes. A l'issue de la médiation, c'est finalement le salarié qui versera 200.000 euros à son employeur... pour lui racheter sa société ! En dehors d'une médiation, difficile de faire apparaître que le salarié voulait travailler avec sa femme et l'employeur prendre sa retraite..."

Saisir le conseil de prud'hommes

Fiche pratique

Les conseils de prud'hommes sont compétents pour trancher 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.

Dans quel cas le conseil de prud'hommes est-il compétent ?

Le conseil de prud'hommes est le seul tribunal compétent pour régler tous les litiges individuels entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient relatifs au contrat de travail. C'est ce tribunal qu'il faut saisir en cas de litige concernant les congés, la durée du travail, les salaires, la discipline, le licenciement ou les conditions d'hygiène et de sécurité de votre poste de travail. Les litiges individuels peuvent également concerner des différends nés entre salariés à l'occasion du travail. C'est le cas, par exemple, si vous êtes victime de harcèlement sexuel de la part d'un de vos collègues.

Comment saisir le conseil de prud'hommes ?

Le respect des délais de prescription

Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes dans le délai des prescriptions légales (délai au terme duquel vous ne pouvez plus agir en justice). En matière de salaires, la prescription est quinquennale (soit 5 ans). Elle commence à courir du jour où le salaire est exigible. Pour les autres créances, non assimilables à un salaire (exemples: indemnités de licenciement, dommages et intérêts en cas de rupture abusive etc.), c'est la prescription de droit commun qui s'applique. Depuis 2008, celle-ci s'établit aussi à 5 années, et non plus 30 comme c'était la règle précédemment.

La lettre de saisine

Vous devez la remettre au secrétariat-greffe du conseil, soit personnellement en vous y présentant, soit par lettre recommandée. Elle doit mentionner votre identité, votre adresse et préciser vos demandes en chiffrant leur montant. Vous devez également indiquer les renseignements qui permettront de convoquer votre adversaire.

Le déroulement de la procédure

Avant de juger l'affaire, le juge prud'homal a pour mission de concilier les parties. Celles-ci sont alors convoquées devant le bureau de conciliation. En cas d'échec total ou partiel de la conciliation, le litige est porté devant le bureau de jugement.

La conciliation

Une séance de conciliation a obligatoirement lieu. Il est obligatoire pour les deux parties de se rendre en personne à cette séance. Il est possible de se faire assister par un salarié ou un employeur de la même branche d'activité, un délégué syndical, son conjoint ou un avocat. Si l'affaire est importante ou délicate, il est préférable de se faire assister par un avocat ou un délégué syndical. Pendant la séance, les deux parties sont invitées à s'expliquer. En cas d'accord, un procès-verbal est dressé, qui constate l'accord. En cas de désaccord, l'affaire peut être renvoyée directement devant le bureau de jugement ou confiée à un conseiller rapporteur.

Le conseiller rapporteur

Si l'affaire n'a pas donné lieu à conciliation et qu'elle n'est pas en l'état d'être jugée, Le bureau de conciliation peut désigner un conseiller rapporteur qui réunira les éléments d'information nécessaires, au besoin en entendant les parties et en les invitant à produire tout justificatif. Le but est de préparer la phase de jugement mais aussi de trouver un accord entre les parties.

Le jugement

Devant le bureau de jugement, les décisions sont prises à la majorité absolue des conseillers. Le jugement vous sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la décision ne vous semble pas fondée et si votre demande est supérieure à la somme de 4 000 euros, vous pouvez saisir la cour d'appel dans un délai d'un mois à compter de la date d'envoi de la notification du jugement. A l'inverse, les litiges dont le montant est inférieur à 4 000 euros ne sont pas susceptibles d'appel. Le conseil des prud'hommes statue alors "en premier et dernier ressort". Seul un pourvoi en cassation est possible.

Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt

Contact et compétence

7, rue Mahias
92 643 BOULOGNE-BILLANCOURT CEDEX

Téléphone : 01 46 99 91 20

Fax : 01 46 99 91 21

Adresse électronique : cph-boulogne-billancourt@justice.fr

Les horaires d'ouverture du conseil sont : de 9h00 à 13h00

INFO EMPLOI

N° Indigo : 0825 347 347

Informations sur la réglementation du travail

Sur simple appel, des juristes spécialisés en droit du travail répondent à vos questions du lundi au vendredi de 9h à 18h

www.travail-solidarite.gouv.fr