

La procédure devant le conseil de prud'hommes



© 2022 Les Echos Publishing

Saisir le conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est généralement saisi par le salarié.

Le conseil de prud'hommes (CPH) est saisi, dans la très grande majorité des cas par le salarié, via une demande écrite faite, remise ou adressée au greffe. L'employeur est informé de cette saisine lorsqu'il reçoit, par LRAR, une convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation ou, le cas échéant, devant le bureau de jugement, accompagnée de la demande du salarié.

Le CPH territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se situe l'établissement dans lequel le salarié travaille ou, s'il travaille à domicile ou en dehors de tout établissement, celui de son domicile. Mais le salarié peut toujours choisir de porter son action devant le CPH du lieu où l'engagement a été contracté ou du lieu où l'employeur est établi.

En complément : avant de saisir les tribunaux, la médiation conventionnelle permet à l'employeur et à son salarié de

réglent leur litige à l'amiable en faisant appel à un tiers, le médiateur. Ils peuvent aussi avoir recours à la procédure participative qui leur permet de trouver une solution acceptable pour les deux parties avec l'aide de leur avocat respectif. Enfin, ils peuvent également faire appel à un conciliateur de justice.

Une conciliation obligatoire

La procédure prud'homale débute, en principe, par une phase de conciliation au cours de laquelle les parties tentent de régler leur différend à l'amiable.

L'audience de conciliation est une étape obligatoire de la procédure devant le CPH sauf, entre autres, en cas de demande de requalification d'un contrat à durée déterminée ou d'un stage en contrat à durée indéterminée ou de prise d'acte par un salarié de la rupture de son contrat de travail.

Le bureau de conciliation et d'orientation est composé d'un conseiller prud'homal salarié et d'un conseiller prud'homal employeur. Il entend les parties et tente de trouver une solution amiable à leur différend.

Important : si, sans motif légitime, une partie ne se présente pas lors de l'audience de conciliation ou ne se fait pas représenter, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire au vu des seuls pièces et arguments apportés par la partie présente.

Quand le litige porte sur la contestation d'un licenciement, les parties peuvent y mettre fin en décidant que l'employeur versera au salarié une indemnité forfaitaire dont le montant, déterminé par décret, dépend de son ancienneté dans l'entreprise. Par exemple, cette indemnité correspond à 2 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté inférieure à 1 an, 10 mois de salaire si cette ancienneté est comprise

entre 8 ans et moins de 12 ans et de 24 mois de salaire si cette ancienneté est au moins égale à 30 ans. Cette indemnité forfaitaire s'ajoute aux indemnités de rupture auxquelles le salarié a droit (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis...).

Lorsqu'une solution amiable est trouvée entre l'employeur et le salarié, le bureau de conciliation et d'orientation dresse un procès-verbal qui met fin au litige.

Une audience de jugement

En l'absence de règlement amiable du litige opposant l'employeur et le salarié, l'affaire se poursuit devant le bureau de jugement.

Si, au terme de la tentative de conciliation, aucun accord n'est trouvé, le bureau de conciliation et d'orientation renvoie l'affaire devant le bureau de jugement composé de deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs.

Le bureau de conciliation et d'orientation peut également, avec l'accord de l'employeur et du salarié, transmettre l'affaire devant un bureau de jugement restreint, c'est-à-dire composé d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur. Cette possibilité est toutefois réservée aux litiges portant sur un licenciement ou sur une demande de résiliation judiciaire d'un contrat de travail. La formation restreinte doit alors rendre sa décision dans un délai de 3 mois.

Qu'il s'agisse de la formation classique ou du bureau restreint, les parties sont convoquées à une audience au cours de laquelle chacune présente ses arguments.

Attention : que ce soit lors de la conciliation ou devant le bureau de jugement, l'employeur et le salarié doivent comparaître en personne ou bien, en cas de motif légitime

d'absence, se faire représenter. L'avocat n'étant pas obligatoire devant le CPH, l'employeur peut se faire assister ou représenter notamment par un autre employeur appartenant à la même branche d'activité ou par un membre de son entreprise (directeur des ressources humaines, par exemple).

Si les conseillers salariés et employeurs ne s'entendent pas sur la décision à rendre, l'affaire est étudiée lors d'une audience de départage présidée par un juge du tribunal judiciaire.

À noter : pour réduire les délais de jugement, le bureau de conciliation et d'orientation peut, en cas d'échec de la conciliation et si la nature de l'affaire le justifie ou si l'employeur et le salarié le demandent, renvoyer directement l'affaire en audience de départage.

Il est possible de faire appel, dans le délai d'un mois, d'un jugement du CPH lorsque la valeur totale des prétentions d'une des parties dépasse 5 000 €. Sinon, le jugement ne peut être contesté que devant la Cour de cassation dans les 2 mois.

© 2022 Les Echos Publishing