

Saisir le Conseil de Prud'hommes

Édition 2021-2022

CONSEILS ET ASTUCES



Sommaire

Dépôt de la demande	5
Déterminer si le litige concerne le Conseil de Prud'hommes	5
1) Conclusion du contrat de travail	5
2) Exécution du contrat de travail	6
3) Rupture du contrat de travail	6
Vérifier que la demande n'est pas prescrite	7
Déterminer le Conseil de Prud'hommes compétent	10
1) Contrat de travail français	10
2) Contrat de travail international	10
Rédiger la requête	12
1) Votre demande	12
a) Quand saisir le bureau de conciliation et d'orientation ?	14
b) Quand saisir directement le bureau de jugement ?	15
c) Quand opter pour la procédure de référé ?	15
d) Quand opter pour la formation de procédure accélérée au fond ?	16
2) Votre identité	17
3) Assistance et représentation	17
a) Assistance	17
b) Représentation	18
4) Identité de votre adversaire	18
5) Employeur faisant l'objet d'une procédure collective ou de liquidation amiable	19
6) Demandes	19
a) Chefs de votre demande	19
b) Demandes chiffrées	23
c) Demande de remise de documents	25
d) Exposé sommaire des motifs de votre demande	25
Envoyer la requête	26
1) Documents à joindre à la requête	26
2) Nombre d'exemplaire à déposer	26
3) Réponse du greffe	27
Demande d'aide juridictionnelle	28
1) Conditions de ressources	28
2) Procédure à suivre	28
Audience de conciliation	30
Déroulement de l'audience	30
1) Questions du juge	30
2) Débats	31

3) Décisions provisoires	32
Issue des débats	33
1) Conciliation	33
2) Absence de conciliation	33
Audience de jugement	34
Préparation de l'audience	34
1) Communication des pièces	34
2) Rédaction des conclusions	35
a) Rappel des demandes	36
b) Rappel de la procédure	36
c) Rappel des faits	36
d) Discussion	36
3) Preuves à présenter	37
Déroulement de l'audience	38
1) Plaidoirie	38
2) Clôture des débats	39
Les imprévus	40
1) Absence d'une des parties	40
2) Renvoi de l'affaire	40
3) Exception de procédure	40
4) Fin de non-recevoir	41
5) Incompétence	41
6) Sursis à statuer	41
Jugement	43
1) Contenu du jugement	43
2) Mode de rédaction	43
Faire appel	44
1) Quand l'appel est-il possible ?	44
2) Comment faire appel ?	44
3) Un avocat est-il obligatoire ?	45
4) Que devient le jugement ?	45
Exécution du jugement	47
1) Notifier le jugement	47
2) Obtenir une copie exécutoire	47
3) Faire appel à un huissier de justice	47
Questions/Réponses	49
Peut-on mettre fin à la procédure avant son terme ?	49
En quoi consiste la transaction ?	49
Modèles et formulaires	50

Requête par un salarié	50
Bordereau de pièces justificatives	59
Modèle d'attestation de témoin	60
Exemple de conclusions	62

Dépôt de la demande

Déterminer si le litige concerne le Conseil de Prud'hommes

Le Conseil de Prud'hommes est compétent pour juger tous les litiges qui s'élèvent entre un salarié et un employeur et nés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

Par conséquent, le Conseil de Prud'hommes n'est pas compétent pour résoudre :

- Un litige portant sur les relations collectives de travail (droit de grève, règles de consultation du comité social et économique, négociation d'un accord collectif par les organisations syndicales...). Ce type de litige relève du Tribunal judiciaire.
- Un litige lié à un contrat de travail de droit public, notamment concernant les agents contractuels (y compris les enseignants travaillant dans un établissement privé sous contrat d'association avec l'Etat). Ce type de litige relève du Tribunal administratif.

Litiges entres salariés

Le Conseil de Prud'hommes est compétent pour trancher les litiges intervenant entre les salariés d'une même entreprise :

- action engagée par des salariés à l'encontre d'autres salariés de la même entreprise en réparation du préjudice causé par ces derniers au cours d'une grève,
- action en responsabilité intentée par le salarié victime de harcèlement moral ou sexuel à l'encontre d'un autre salarié qu'il considère être l'auteur de ce harcèlement.

1) Conclusion du contrat de travail

Le Conseil de Prud'hommes est naturellement compétent pour se prononcer sur les litiges survenus à l'occasion de la conclusion d'un contrat de travail ou d'apprentissage :

- existence ou validité du contrat,
- promesse d'embauche non suivie d'effet,
- requalification d'un CDD en CDI...