



Tutorial- saisir le conseil des prud'hommes ?

Par **Accurse**, le **29/06/2008** à **15:54**

Saisir le Conseil de prud'hommes.

Vous êtes en conflit avec votre employeur, ou vous êtes employeur et êtes en conflit avec l'un de vos salariés. Ce litige est né à l'occasion de la relation de travail.

Puis-je saisir le CDP ?

Question d'importance. Tous les salariés et employeurs ne sont pas recevables à agir devant le CDP. En réalité, le CDP n'est compétent que pour les salariés et employeurs du secteur privé, peu importe l'activité exercée, et non pour les salariés et employeurs du secteur public. Dans ce second cas, c'est un autre tribunal qui est compétent : le tribunal administratif.

Autrement dit, si vous êtes fonctionnaire, agent contractuel, agent d'un EPA (établissement public administratif, sauf si votre emploi n'implique aucune participation à la mission de service public administratif de l'EPA), personnel de direction nommé par décision publique, vous ne pouvez pas saisir le CDP.

En revanche, vous êtes considéré comme relevant du secteur privé lorsque vous êtes un employé des services publics, mais dans des conditions de droit privé. C'est le cas par exemple des salariés d'associations exerçant une mission de service public, ou des salariés des EPIC (établissements publics industriels et commerciaux : chambres de commerce et d'industrie, agents EDF, agents SNCF...).

Comment saisir le CDP ?

Vous êtes content. Il se trouve que vous êtes justiciable du CDP. Formidable. Mais je sens poindre la question dans vos esprits avides d'information : comment saisir le CDP ? Dois-je

prendre un juge par le col ?

Non, pas vraiment. C'est d'ailleurs fortement déconseillé.

Plus sérieusement, saisir le CDP est relativement simple. D'abord il faut trouver le CDP compétent pour votre affaire. La compétence du CDP n'est qu'un problème géographique :

- si vous travaillez dans un établissement déterminé (votre poste de travail est situé à tel endroit), le CDP compétent est celui dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement (le plus proche dans la plupart des cas) ;
- si vous travaillez dans plusieurs établissements, le CDP compétent est celui dans le ressort territorial duquel se trouve l'établissement où vous travailliez lorsque le litige est né ;
- si vous ne travaillez dans aucun établissement (vous êtes VRP, par exemple), le CDP compétent est celui dans le ressort territorial duquel se trouve votre domicile ;
- si vous ne savez pas trop, pas de panique : vous pouvez toujours saisir le CDP du lieu où l'employeur est établi (siège social), ou le CDP du lieu où vous avez contracté votre engagement (là où vous avez signé votre contrat de travail) ;
- si vous travaillez à l'étranger pour le compte d'un employeur établi en France, c'est un peu plus compliqué : votre contrat de travail contient certainement ce qu'on appelle une clause attributive de juridiction, qui désigne quel sera le tribunal compétent lorsqu'un litige naîtra dans le cadre de la relation de travail. Si une telle clause n'existe pas, il faut s'en tenir aux conventions internationales (conventions de Bruxelles et de Lugano).

Vous êtes encore plus content, vous venez de découvrir quel est le CDP compétent.

Mais damned, vous venez de vous apercevoir qu'un juge de ce tribunal est partie à votre affaire. En effet, ce genre de situation peut arriver, dans la mesure où les juges du CDP ne sont pas des juges professionnels. Le CDP est une juridiction paritaire composée de magistrats élus pour une durée de cinq ans parmi un contingent de représentants des employeurs et des salariés. Vous vous dites que votre affaire est perdue puisque M. Michoud, l'impitoyable DRH qui vous a infligé une modification unilatérale de votre salaire, est conseiller prud'homal ! Gardez votre calme. Dans ce cas précis, vous pouvez en quelque sorte récuser le CDP normalement compétent, pour saisir un CDP dont le ressort territorial est limitrophe. Tout s'arrange.

A ce stade, il ne vous reste qu'une chose à faire : déplacez-vous jusqu'au CDP compétent pour votre affaire, et présentez-vous au greffe (c'est une sorte de secrétariat de la juridiction). Là, on vous remettra un formulaire sur feuille A4, recto verso.

Au recto, renseignez les catégories, pour l'essentiel relatives à votre identité et à celle de votre employeur.

Au verso, c'est là que ça se complique : vous y trouverez une liste à la Prévert des demandes que vous pouvez formuler, et le pire c'est que pour certaines de celles que vous allez cocher, il va vous falloir donner un chiffre. « Euh, combien je demande de dommages et intérêts ? C'est quoi ça, l'article 700 du NCPC ? ». On reste calme. Vous ne comprenez pas grand-chose, et c'est normal : vous n'êtes pas juriste. C'est en général à cette étape là qu'on se pose la question suivante :

Ai-je besoin d'un avocat ?

On a toujours besoin d'un avocat lorsqu'on est confronté aux tribunaux. C'est bien utile un avocat : il fait tout à votre place et en principe il le fait bien (je dis en principe parce mon expérience m'a montré que certains salariés auraient du s'en dispenser : comme dans tout corps de métier, il y en a des bons et... des très mauvais). En tout cas, si vous en prenez un, choisissez un spécialiste et pas le premier dans les pages jaunes, le droit du travail étant une matière très complexe et très technique.

Mais voilà c'est cher, vous n'avez pas nécessairement les moyens de vous en payer un, et vous n'êtes pas éligible à l'aide juridictionnelle (vous gagnez le salaire moyen du français moyen). Rassurez-vous, l'avocat n'est pas obligatoire. Cela dit, ça ne vous aide pas vraiment : comment remplir ce foutu formulaire ?

Il existe des associations spécialisées ou des organisations syndicales qui peuvent vous aider.

[s]Quoi qu'il en soit, faites vous conseiller ! C'est très important. [/s]

Ne partez pas seul à la bataille : certaines finesses de la procédure vous échapperont à coup sur, ce qui peut avoir des conséquences désastreuses sur le résultat de votre action.

En outre, il existe un principe en matière de contentieux prud'homal, celui de l'unicité de l'instance. C'est encore un terme compliqué pour signifier que vous devez impérativement formuler toutes les demandes dérivant de votre contrat de travail à l'occasion de la requête initiale, ou en cours d'instance. Une fois le contentieux clos, vous ne pouvez plus formuler de nouvelles demandes, sauf survenance d'un fait nouveau. Il faut donc bien circonscrire le champ de vos prétentions : c'est primordial.

Voilà, j'ai rempli mon papier avec l'aide de quelqu'un de compétent.

Et bien il ne vous reste plus qu'à le ramener où vous l'avez pris, ou à le retourner au greffe du CDP par LRAR.

Vous serez, dans la plupart des cas, convoqué dans un premier temps à une audience de conciliation. Si la conciliation échoue, vous serez convoqué devant le bureau de jugement, qui rendra son... jugement (sic).

A noter que vous avez l'obligation de comparaître en personne devant le CDP, que vous soyez assisté ou non, sauf motif légitime (en général une impossibilité physique).

Par qui puis-je être assisté ?

Vous pouvez être assisté par :

- un avocat ;
- un salarié appartenant à votre branche d'activité ;
- votre conjoint, partenaire de PACS ou concubin ;
- un délégué syndical formé à cet effet.

Puis-je faire appel du jugement ?

Et bien tout dépend de la valeur totale de vos prétentions, et de celles de la partie adverse. Si l'un et l'autre ne prétendez au total qu'à une somme inférieure à 4000 euros, l'appel n'est pas

recevable.

L'appel est en revanche recevable lorsqu'un ou plusieurs chefs de demande sont « indéterminés » (la jurisprudence est assez freestyle sur ce concept d'indétermination : elle considère par exemple que la demande tendant à la suppression sur le bulletin de paie des activités de représentation d'un salarié est indéterminée, alors que celle qui vise à la remise des bulletins de paie ne l'est pas, même si aucune mesure d'astreinte n'a été prononcée). Là encore, il est faut prendre bien garde à ne pas se fermer la voie de l'appel en sous évaluant ses chefs de demande. J'insiste : faites vous conseiller.

Quoi qu'il en soit, le délai pour faire appel est court : 1 mois à compter de la notification du jugement par déclaration faite ou adressée par LRAR au greffe de la Cour d'appel.

Si la voie d'appel vous est fermée, reste la chambre sociale de la Cour de cassation. Mais la Cour de cassation ne juge pas les faits, elle juge en droit. Il n'est utile de se pourvoir en cassation que si l'on remet en cause l'interprétation du droit qui a été faite par le juge du fond (méconnaissance de la loi, excès de pouvoir, incompétence, défaut de base légale, vice de forme, contrariété des motifs).

Mon problème est très urgent.

Vous n'avez plus d'argent et votre employeur refuse de vous verser vos salaires ? Vous avez besoin de votre certificat de travail et l'employeur refuse de vous le remettre ? Vous avez été l'objet d'un licenciement nul et souhaitez être réintégré au plus tôt dans votre emploi ?

Il existe une solution bien pratique : le référé. C'est une sorte de procédure d'urgence que vous pouvez utiliser avant tout procès au fond, dès lors que votre demande repose sur des éléments que la partie adverse pourra difficilement contester. Le juge des référés peut alors prescrire toute mesure qui ne peut se heurter à aucune contestation sérieuse, ou que justifie l'existence d'un différend. Il peut également prescrire toute mesure pour faire cesser un trouble manifestement illicite, ou pour prévenir un dommage imminent. Il peut également si la réalité d'une créance, notamment salariale, n'est pas sérieusement contestable, vous allouer une provision (des sous, des sous !).

Comment saisir le juge des référés ?

Et bien de la même manière qu'on saisit le CDP.

Mais on peut également s'adresser à un huissier de justice, ce qui est souhaitable dans certains cas (notamment lorsque l'employeur a tout laissé en plan derrière lui, s'est carapaté sur le plateau du Larzac et vit caché dans une ferme abandonnée dont vous ne connaissez pas l'adresse), pour assigner le défendeur à comparaître.

L'ordonnance de référé peut être frappée d'appel dans le délai de 15 jours à compter de sa notification.

Voilà, c'est à peu près tout. Évidemment, tout cela est dégrossi: si vous avez des demandes complémentaires, je reste à votre disposition!

*Accurse,
Juriste en droit social*

Par **jeetendra**, le **04/07/2008** à **19:07**

bonsoir, chapeau collègue, bien structuré, bien rédigé, clair, ça mérite d'être publié dans une rubrique dédiée au Droit Social, ça aidera beaucoup nos adhérents, cordialement

Par **Accurse**, le **04/07/2008** à **20:57**

Bonsoir et merci pour ces encouragements, c'est très aimable!

Bien à vous.

Par **Paula**, le **15/02/2009** à **15:17**

Bonjour,

"Vous êtes content. Il se trouve que vous êtes justiciable du CDP. Formidable. "

Bravo pour le second degré de cette phrase !!!

Et surtout pour ce travail bien structuré et digne d'être publié effectivement.

Amitiés sincères

Par **Iola**, le **01/05/2012** à **12:46**

www.consultations-juridique-en-ligne.com

Ce site saura répondre à vos questions et vous trouvera une réponse à toutes vos questions juridiques.

Par **Visiteur**, le **01/05/2012** à **15:58**

Bonjour,

Félicitations à Accurse pour son exposé, facile à lire et à comprendre. Tout est dit en des termes compréhensibles par tous.

J'ajouterai également, l'importance de la conciliation, avant d'aller devant le conseil des prud'hommes. Il faut toujours essayer de négocier une sortie de conflit. On y arrive dans 60% des cas. Là aussi, un bon délégué syndical, bien formé, est très utile. Pour les avocats, rares sont ceux qui d'emblée cherchent une conciliation.

Et attention aux avocats, il faut suivre les dossiers et toujours en garder un double.

Il faut savoir qu'un procès prud'homal dure environ deux années (dans le meilleur des cas) et qu'après, il faut se faire payer, avec le parcours du combattant que cela implique. Il ne suffit

pas d'aller voir l'huissier ,il y a tout le reste.

Donc avant toute action au fond devant le CPH ,il faut rechercher un arrangement amiable.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **cc77174**, le **25/05/2012** à **14:16**

Pour vous aider je connais un site très fiable qui fait pour vous toutes les démarches juridiques.

Pour l'avoir testé, franchement le conseil est clair et pas trop cher par rapport aux prix pratiqués par des avocats.

en plus, j'ai pu poser autant de question que je voulais pour seulement 50 euros.

www.conseiljuridiqueauxparticuliers.fr

Par **Nicodème**, le **30/04/2013** à **08:01**

Bonjour,

c'est un très bon sujet, merci de l'avoir créer pour celles et ceux qui souhaite engager un recours.

Cordialement.

Par **russia**, le **30/04/2013** à **23:58**

Bonjour accurse,

Article très intéressant, très clair !

Bonjour Tous,

Quels sont les délais de forclusion, pour une demande de requalification en CDI de CDD de droit privé CES CEC)débuté en avril 2001, fin du dernier CEC, le 30 avril 2004, ensuite travaillé hors contrat jusqu'à ce que l'on me présente plus d'un mois après un CDD public non titulaire que j'ai refusé de signer. j'ai travaillé jusqu'au 7 juillet 2004. Maladie suivie d'invalidité à partir du 8 juillet 2004.

Merci par avance

Cordialement

Cordialement

Par **martine005**, le **17/09/2015 à 18:37**

[merci pour ce témoignage singlant](#)

Par **martine005**, le **17/09/2015 à 18:37**

merci pour tout