CONSEIL DE PRUD'HOMMES

LA SAISINE

FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE
75 014 PARIS
T. 01 40 52 85 80
F. 01 40 52 85 79
lafnas@fnasfo.fr

MAI 2018

Sommaire

- **La saisine**
- La conciliation
- Le jugement
- Le licenciement économique et procédure collective + intervention des syndicats aux prud’hommes
- Prescriptions salaires en détail + focus discriminations, harcèlement moral et sexuel
- Le référé prud’homal
- Régime de la preuve dans le procès prud’homal
- Les voies de recours
- Frais de procédure

PREMIERE PARTIE : Conditions relatives à l'action devant le conseil de prud'hommes

- **Qu'est-ce que l'action ?**
- **Qui a intérêt et qualité pour agir aux prud'hommes ?**
- **Droit pour le salarié et l'employeur de saisir le conseil de prud'hommes**
- **Action d'un syndicat fondée sur l'application d'une convention collective**
- **Intervention d'un syndicat quand le litige a un intérêt collectif**
- **Autres cas d'intervention d'un syndicat**
- **Intervention des ayants droit à un litige prud'homal**
- **Intervention d'un tiers au procès**
- **La capacité à agir**

Le délai pour saisir le juge

- **Contentieux sur l'exécution du contrat de travail**
- **Contentieux sur la rupture du contrat de travail**
- **Prescription interrompue ou suspendue**
- **Effets de l'interruption et de la suspension du délai de prescription**

SECONDE PARTIE : Formalités de la saisine, assistance et représentation des parties

- **Saisine du Conseil de prud'hommes : la requête**
- **A réception de la requête**
- **Convocation du défendeur**
- **Procédure orale, mais échanges entre les parties**
- **Assistance et représentation des parties**
- **Personnes habilitées à représenter les parties**

PREMIERE PARTIE : Conditions relatives à l'action devant le conseil de prud'hommes

Qu'est-ce que l'action ?

L'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé (c. proc. civ. art 31).

En d'autres termes, toute personne a le droit d'agir en justice pour faire trancher par le juge la contestation qu'elle élève.

Bien évidemment, la recevabilité de l'action ne suppose pas, a priori, que la demande est juste et bien fondée !

Au demeurant, si l'on saisit le juge, c'est justement que le litige qui naît entre un salarié et un employeur suppose l'intervention du juge pour lui donner une solution dans un sens ou dans un autre. **Néanmoins, si chacun dispose, en principe, du droit d'agir, encore faut-il avoir intérêt et qualité à agir.**

ATTENTION

Celui qui agit en justice de manière dilatoire ou abusive peut être condamné à une amende civile d'un maximum de 10 000 euros, sans préjudice des dommages-intérêts qui seraient réclamés. Pour condamner une partie à une amende civile, le tribunal doit caractériser la faute invoquée et énoncer en quoi la partie a agi en justice de manière dilatoire ou abusive. Les juges du fond peuvent condamner à des dommages et intérêts au titre de la mauvaise foi d'une des parties (cass. soc. 13 juin 2012, n°11-13829 D).
À titre d'exemple, la cour d'appel de Chambéry a condamné un ancien salarié d'une grosse entreprise à des dommages-intérêts, à hauteur de 500 €, pour abus du droit d'agir en justice. Il est vrai que l'intéressé avait saisi pas moins de huit fois le conseil de prud'hommes et quatre fois la cour d'appel en deux ans alors même que les précédentes décisions avaient expressément admis le caractère irrecevable de ses demandes tant en application du principe de l'unicité de l'instance que de l'autorité de la chose jugée (CA Chambéry, 24 mars 2015, n° RG 14/1421).

Qui a intérêt et qualité pour agir aux prud'hommes ?

L'intérêt est le moteur de l'action, mais il ne se confond pas avec le bien-fondé de la demande.
Il n'est donc pas nécessaire de démontrer, avant toute chose, que la demande est bien fondée pour justifier d'un intérêt à agir (cass. soc. 11 juillet 2000, n°97-43645, BC V n°275).

Droit pour le salarié et l'employeur de saisir le conseil de prud'hommes

Dans le cadre de la relation prud'homale, le droit d'agir en justice se traduit par le droit, pour un salarié ou un employeur, de saisir le conseil de prud'hommes afin de faire juger le litige individuel qui les oppose, le salarié ayant un intérêt (financier ou moral) à faire condamner son employeur et l'employeur ayant un intérêt à contester, par exemple, une demande relative au paiement d'une prime ou à défendre le bien-fondé d'un licenciement.

Si aucun droit n'est en péril, le demandeur ne pourra alors pas faire prospérer sa demande faute de démontrer un intérêt à agir.

Action d'un syndicat fondée sur l'application d'une convention collective

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord, peuvent exercer toutes les actions en justice qui en résultent en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement (c. trav. art L 2262-9). Dans cette hypothèse, le syndicat n'agit pas en son nom personnel, mais au nom du ou des salariés victimes du non-respect d'une disposition conventionnelle, si bien que la condamnation qui interviendra profitera aux salariés.

À ce titre, le litige demeure un litige individuel qui doit être porté devant le conseil de prud'hommes (cass. soc. 2 mai 1974, n°73-40832, BC V n°266).

En revanche, le syndicat n'a pas qualité pour agir pour faire annuler une sanction disciplinaire infligée à l'un de ses membres, dès lors que ladite sanction n'est pas fondée sur une disposition conventionnelle (cass. soc. 2 février 1977, n°75-40384, BC V n°80).

Intervention d'un syndicat quand le litige a un intérêt collectif

Lorsqu'une action née de la convention ou de l'accord est intentée, soit par une personne, soit par une organisation ou un groupement, toute organisation ou tout groupement ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres (c. trav. art L 2262-10 ; cass. soc. 28 novembre 1995, n°92-43742, BC V n°321).

Autres cas d'intervention d'un syndicat

- dans le cadre d'une action relative au licenciement économique d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, dès lors qu'il est justifié d'un intérêt collectif. Tel n'est toutefois pas le cas dans l'hypothèse où la demande porte sur le non-respect de l'obligation individuelle de reclassement (c. trav. art L 1235-8 ; cass. soc. 18 novembre 2009, n°08-44175, BC V n°261).

- dans le cadre d'une action relative à un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire (c. trav. art L 1247-1 et L 1251-59) ;

- dans le cadre d'une action relative au prêt de main-d'œuvre illicite ou à la sous-traitance (c. trav. art L 8233-1).

Il suffit que le salarié ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de **quinze jours** à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

D'autres cas d'intervention d'un syndicat sont prévus, nous verrons cela dans un prochain numéro relatif, plus particulièrement, à l'intervention des syndicats dans l'instance prud'homale.

Intervention des ayants droit à un litige prud'homal

Il est constant que les héritiers ne peuvent intervenir dans le cadre d'un litige prud'homal concernant leur auteur que si, et seulement si, le litige en question est né avant le décès.

En d'autres termes, l'épouse ou les enfants d'un salarié décédé en cours de procédure peuvent parfaitement reprendre l'instance qui a été suspendue du fait du décès du demandeur, car ils ont un intérêt à agir.

En revanche, les ayants droit ne peuvent pas introduire une instance prud'homale postérieurement au décès de leur auteur.

Intervention d'un tiers au procès

(Pôle emploi, le liquidateur judiciaire, la caisse de congés payés du bâtiment, etc.)
Régie par les dispositions des articles 325 et 333 du Code de procédure civile, l'intervention qui permet de faire appeler à l'instance un tiers au procès, et qui n'est recevable que si elle se rattache aux prétentions des parties par un lien suffisant peut être soit volontaire, soit forcée.

Selon l'article 327 du Code de procédure civile, en première instance (devant le juge prud'homal), ainsi que devant la cour d'appel, les deux types d'intervention sont possibles, sous réserve qu'elles répondent aux conditions requises.

En revanche, devant la Cour de cassation, seule est admise l'intervention volontaire, formée à titre accessoire.

Intervention volontaire
L'intervention est qualifiée de volontaire lorsque c'est **le tiers lui-même qui en est à l'origine**. Les articles 328 à 330 du Code de procédure civile, définissant les conditions de recevabilité de l'intervention volontaire, distinguent selon que celle-ci est **principale** ou **accessoire,** c'est-à-dire selon qu'elle vise à soulever une prétention au profit de l'auteur de l'intervention ou qu'elle vise à appuyer les prétentions émises par une partie au procès déjà engagé.

L'action de **Pôle emploi** visant au **remboursement** des **indemnités de chômage** en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse constitue une intervention volontaire. Cela étant, la loi confère dans ce cas à l'organisme d'assurance chômage la qualité de partie au litige opposant l'employeur au salarié abusivement licencié et autorise le prononcé d'une condamnation à son profit, alors même que cet organisme ne serait pas intervenu à l'instance.

Pour que l'intervention accessoire soit recevable, il faut que son auteur ait intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir la partie dont il vise à appuyer les prétentions.

À titre d'exemple, un syndicat est ainsi recevable à intervenir dans une instance soulevant une **question de principe** dont la solution est susceptible d'être étendue à tous les adhérents et de présenter un préjudice au moins indirect à l'intérêt collectif de la profession (cass. soc 2 juin 1983, n°91-40103, BC V n°305).

Intervention forcée
L'intervention est dite forcée lorsque c'est **une partie au procès qui prend l'initiative de faire appeler à l'instance un tiers**, en vue de sa condamnation ou pour rendre le jugement opposable à son encontre.
Les règles applicables à l'intervention forcée sont fixées aux articles 331 à 333 du Code de procédure civile.

La capacité à agir

Outre l'intérêt et la qualité à agir, le demandeur doit également jouir de la capacité d'agir. La capacité s'entend de la faculté d'exercer effectivement le droit à agir. Être capable signifie pouvoir saisir un juge.

Tel n'est pas le cas si le justiciable est un mineur non émancipé ou un incapable majeur soit en raison d'une décision de justice qui lui interdit d'agir (déchéance des droits civils), soit en raison d'un placement sous tutelle.
Le mineur peut toutefois être autorisé à agir seul devant le conseil de prud'hommes.

Dans ce dernier cas, seul le tuteur pourra agir en lieu et place de l'auteur des droits.

Le délai pour saisir le juge

Contentieux sur l'exécution du contrat de travail
Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par **deux ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (c.trav. art L 1471-1).

Contentieux sur la rupture du contrat de travail

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par **douze mois** à compter de la notification de la rupture (c. trav. art L 1471-1).

Toute contestation portant sur le **licenciement pour motif économique** se prescrit par douze mois **à compter de la dernière réunion du comité social et économique** ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci (c. trav. art L 1235-7).

L'adhésion du salarié au **contrat de sécurisation professionnelle** emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par **douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle**. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle (c. trav. art L 1233-67).

En cas de **rupture conventionnelle**, la **date d'homologation** de la convention de rupture marque le point de départ de la prescription (c. trav. art L 1237-14).

Les ordonnances MACRON (Ord. 2017-1387 du 22-09-2017 art 5 et 6) impose ce nouveau délai de 12 mois qui s'applique aux prescriptions en cours.

Entrée en vigueur le **24 septembre 2017**, l'ordonnance prévoit que le nouveau délai de prescription s'applique aux prescriptions en cours au 23 septembre 2017, date de publication de l'ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure (art 40, II).

Ainsi, pour les prescriptions non acquises au 23 septembre 2017, le délai de 12 mois s'applique à compter de cette date, sans que la durée totale de la prescription ne dépasse 2 ans. Ce nouveau délai est sans effet sur les prescriptions déjà acquises au 23 septembre 2017.

Exemples

- Un salarié licencié le 15-7-2015 ne peut plus contester son licenciement, la prescription antérieure de 2 ans étant déjà acquise au 23-9-2017.
- Un salarié licencié le 15-7-2016 peut contester son licenciement jusqu'au 15-7-2018.
- Un salarié licencié le 15-7-2017 peut contester son licenciement jusqu'au 23-9-2018.
- Un salarié licencié le 15-7-2018 pourra contester son licenciement jusqu'au 15-7-2019.

Les actions en justice introduites avant le 23 septembre 2017 restent soumises aux anciens délais de prescription, qu'elles soient pendantes devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel ou la Cour de cassation (art 40, II).

Le délai de 12 mois n'est pas applicable aux actions :

- en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail ;
- en paiement ou en répétition du salaire ;
- en cas de discriminations, harcèlement moral ou harcèlement sexuel.

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat (c. trav. art L 3245-1)

Par ailleurs, d'autres délais plus courts (ex. : 6 mois applicables pour contester le reçu pour solde de tout compte) ou plus longs (ex. : 5 ans pour l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination) sont applicables à d'autres actions.

Concernant la prescription en matière de salaires, un numéro plus détaillé sortira prochainement. De même pour les discriminations, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Tableau avant/ après

Le tableau ci-après récapitule l'évolution des délais de prescription applicables aux différentes demandes relatives à la rupture du contrat de travail.

Demandes relatives à la rupture du contrat de travail	Ancien délai	Nouveau délai
Rupture de la période d'essai	2 ans	12 mois
Contestation du licenciement	2 ans	12 mois
Contestation du licenciement économique	12 mois	12 mois
Contestation de la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle	12 mois	12 mois
Rupture anticipée du CDD	2 ans	12 mois
Rupture conventionnelle homologuée	12 mois	12 mois
Prise d'acte de la rupture	2 ans	12 mois
Départ ou mise à la retraite (sauf indemnités)	2 ans	12 mois
Démission	2 ans	12 mois
Rupture en lien avec un harcèlement subi ou dénoncé	5 ans	2 ou 5 ans
Rupture en lien avec une discrimination subie ou dénoncée	5 ans	5 ans
Indemnité de licenciement	2 ans	12 mois
Indemnité de départ à la retraite	3 ans	3 ans
Indemnité de mise à la retraite	2 ans	12 mois
Indemnité de préavis et indemnité compensatrice	3 ans	3 ans
Indemnité compensatrice de congés payés	3 ans	3 ans
Indemnité compensatrice de non-concurrence	3 ans	3 ans
Indemnité pour travail dissimulé	2 ans	12 mois
Certificat de travail	2 ans	12 mois
Attestation Pôle emploi	2 ans	12 mois
Reçu pour solde de tout compte	6 mois	6 mois

Prescription interrompue ou suspendue

- La prescription ne court pas ou est suspendue contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure (c. civ. art 2234).

- La demande en justice est formée soit par une requête, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation.

  La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription (c. trav. art R 1452-1).
- Lorsque le débiteur reconnaît la créance de son cocontractant. La reconnaissance doit être dénuée de toute ambiguïté (cass. soc 2 avril 2010, n°08-43599, BC V n°94).

Effets de l'interruption et de la suspension du délai de prescription

L'interruption efface le délai de prescription acquis. Elle fait courir un nouveau délai de même durée que l'ancien (c. civ. art 2231).
La prescription est suspendue à compter du jour où, après la survenance d'un litige, les parties conviennent de recourir à la médiation ou à la conciliation, ou à défaut d'accord écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation ou de conciliation. La prescription est également suspendue à compter de la conclusion d'une convention de procédure participative ou à compter de l'accord du débiteur constaté par l'huissier de justice pour participer à la procédure prévue à l'article L 125-1 du Code de procédures civiles d'exécution.

Le délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur ou le conciliateur déclarent que la médiation ou la conciliation est terminée. En cas de convention de procédure participative, le délai de prescription recommence à courir à compter du terme de la convention, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois. En cas d'échec de la procédure prévue au même article, le délai de prescription recommence à courir à compter de la date du refus du débiteur, constaté par l'huissier, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois (c. civ. art 2238).

La prescription est également suspendue lorsque le juge fait droit à une demande de mesure d'instruction présentée avant tout procès.

Le délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, à compter du jour où la mesure a été exécutée (c. civ. art 2239).

SECONDE PARTIE : Formalités de la saisine, assistance et représentation des parties

Saisine du conseil de prud'hommes : la requête.

La demande en justice est formée soit par **une requête**, soit par la **présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation** (nous n'aborderons pas ce dernier point, car ce mode de saisine est pour le peu illusoire. En effet, pourquoi un employeur accepterait-il de se présenter devant le bureau de conciliation et d'orientation avec son salarié, même sous la menace de ce dernier de saisir le juge ?).
La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription (c. trav. art R 1452-1).

La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.
Elle comporte les mentions prescrites à peine de nullité à l'article 58 du Code de procédure civile. En outre, elle contient **un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci**. Elle est **accompagnée des pièces** que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur **un bordereau** qui lui est annexé.

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction (c. trav. art R 1452-2).

Article 58 du Code de procédure civile

La requête ou la déclaration est l'acte par lequel le demandeur saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé.
Elle contient à peine de nullité :

1. Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénom, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ;
Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;

2. L'indication des nom, prénom et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;

3. L'objet de la demande.
Sauf justification d'un motif légitime tenant à l'urgence ou à la matière considérée, en particulier lorsqu'elle intéresse l'ordre public, la requête ou la déclaration qui saisit la juridiction de première instance précise également les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige.

Elle est datée et signée.

À réception de la requête

Le greffe avise **par tous moyens** le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas.

Cet avis par tout moyen invite **le demandeur** à adresser ses pièces au défendeur avant la séance ou l'audience précitée et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie (c. trav. art R 1452-3).

Convocation du défendeur

À réception des exemplaires de la requête et du bordereau mentionnés au deuxième alinéa de l'article R 1452-2, le greffe convoque le défendeur **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception**. La convocation indique :

1. Les nom, profession et domicile du demandeur ;

2. Selon le cas, les lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience à laquelle l'affaire sera appelée ;

3. Le fait que des décisions exécutoires à titre provisoire pourront, même en son absence, être prises contre lui et qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie.

   La convocation invite le défendeur à déposer ou adresser au greffe les pièces qu'il entend produire et à les communiquer au demandeur.
   Cette convocation reproduit les dispositions des articles R 1453-1 et R 1453-2 et, lorsque l'affaire relève du bureau de conciliation et d'orientation, celles des articles R 1454-10 et R 1454-12 à R 14-54-18.

   Est joint à la convocation un exemplaire de la requête et du bordereau énumérant les pièces adressées par le demandeur.

   Lorsque le défendeur est attrait par plusieurs demandeurs, le greffe peut, avec son accord, lui notifier les requêtes et bordereaux par remise contre émargement ou récépissé, le cas échéant en plusieurs fois (c. trav. art R 1452-4)

Au moment de la réception de la requête le greffe ne dispose d'aucun pouvoir pour apprécier le bien-fondé des demandes qui lui sont présentées. Ainsi, ne pourra-t-il pas indiquer au demandeur que le conseil de prud'hommes n'est pas compétent ou que les demandes sont irrecevables en raison de la prescription ou infondée en raison de l'absence de justificatifs. Il ne peut qu'enregistrer la requête, sans se prononcer sur la pertinence de celle-ci, et convoquer le défendeur après avoir avisé le demandeur, pour être entendu. Seul le bureau de jugement pourra statuer sur la recevabilité et le bien-fondé des réclamations.

Procédure orale, mais échanges écrits entre les parties

La procédure prud'homale est orale (c. trav. art R 1453-3).
Pour autant, lorsque toutes les parties comparantes formulent leurs prétentions par écrit et sont assistées ou représentées par un avocat, elles sont tenues, dans leurs conclusions, de formuler expressément **les prétentions** ainsi que **les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée** avec indication **pour chaque prétention des pièces invoquées**.

Un bordereau énumérant les pièces justifiant ces prétentions est annexé aux conclusions. Les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. Le bureau de jugement ou la formation de référé ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif. Les parties doivent reprendre dans leurs dernières conclusions les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et il n'est statué que sur les dernières conclusions communiquées (c. trav. art R 1453-5).

En cas de comparution en personne ou de représentation par une personne qui n’est pas avocat, les observations et prétentions des parties sont notées au dossier ou consignées au procès-verbal. Cela signifie qu’une note d’audience doit récapituler leurs observations et prétentions (c. trav. art R 1453-4 et R 1453-5).

Assistance et représentation des parties

Les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter (c. trav. art R 1453-1).

Assister : les parties sont présentes
Représenter : les parties peuvent être absentes

Depuis le 26 mai 2016, en application de l’article R 1453-1 du Code du travail, modifié par le décret 2016-660 du 20 mai 2016 (JO 25), les parties n'ont plus à justifier d'un motif légitime lorsqu'elles choisissent de se faire représenter.

En appel, les parties doivent être représentées par un avocat ou un défenseur syndical (c. trav. art R 1461-1 et R 1461-2).

Personnes habilitées à représenter les parties

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :
1. Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
2. Les défenseurs syndicaux ;
3. Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
4. Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, **s'il n'est pas avocat**, doit justifier d'un **pouvoir spécial**. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation (c. trav. art R 1453-2 ; décret 2017-1698 du 15 décembre 2017, JO du 17).

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale, si elles sont par ailleurs conseillers prud'hommes, ne peuvent pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant le conseil de prud'hommes auquel elles appartiennent (c. trav. art L 1453-2).

Un défenseur syndical *exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.*

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi-professionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.

Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative (c. trav. art L 1453-4 et R 1453-2).

Les défenseurs syndicaux doivent disposer d'un pouvoir spécial leur permettant de représenter l'employeur ou le salarié devant les juges (c. trav art R 1453-2).

Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.

Toute méconnaissance de ces obligations peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative (c. trav. art L 1453-8).

Un numéro spécial sur les défenseurs syndicaux sortira prochainement.

ANNEXE CERFA 15586*03

Nous sommes là pour vous aider

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

cerfa

N° 15586*03

Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié

(Articles 58 du code de procédure civile et L. 1411-1 et suivants et R. 1452-1 et suivants du code du travail)

Cadre réservé au conseil de prud'hommes

Numéro RG : ***Requête reçue le :***

Section :

Chambre :

Audience :

Vous êtes salarié ou apprenti et vous souhaitez saisir le conseil de prud'hommes. Nous vous invitons à lire attentivement **la notice** avant de remplir ce **formulaire.** Vous voudrez bien renseigner les rubriques vous concernant, joindre les pièces justificatives, dater et signer votre requête.

Votre demande:

☐ Convocation devant le **bureau de conciliation et d'orientation**

☐ Convocation devant le **bureau de jugement** (pour les cas prévus par le code du travail)

☐ Convocation devant la **formation de référé**

Cette demande est faite devant le conseil des prud'hommes de : _____

Avez-vous déjà déposé un dossier concernant la même affaire devant ce conseil de prud'hommes ? ☐ Oui ☐ Non

Avez-vous déposé une demande d'aide juridictionnelle : ☐ Oui ☐ Non

Votre identité

☐ Madame ☐ Monsieur

Votre nom (de naissance) : _____

Votre nom d'usage (ex. nom d'épouse / d'époux) : _____

Vos prénoms : _____

Vos date et lieu de naissance : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I à _____

Votre nationalité : _____ Votre profession : _____

Vous êtes : ☐ Cadre et VRP ☐ Non cadre ☐ Profession liée à l'agriculture ☐ Apprenti

Votre adresse : _____

_____

Code postal I__I__I__I__I__I Commune : _____

Pays : _____

Votre adresse électronique : _____@_____

Votre numéro de téléphone : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I

Si vous êtes un : ☐ **mineur non émancipé** ☐ **un majeur protégé** (tutelle, curatelle ...)

Préciser l'identité de votre représentant légal : ☐ Tuteur ☐ Père ou mère

Nom, prénoms : _____

Adresse :

_____

_____

Code postal I__I__I__I__I__I Commune : _____

Pays : _____

Assistance ou représentation

Si vous êtes assisté(e) ou représenté(e), vous devez renseigner les rubriques ci-dessous.

☐ Madame ☐ Monsieur ☐ Maître

Son nom (de naissance) : _____

Son nom d'usage (ex. nom d'épouse / d'époux) : _____

Son prénom : _____

Sa qualité : ☐ avocat ☐ défenseur syndical ☐ salarié de la même branche d'activité
☐ conjoint ☐ partenaire de PACS ☐ concubin

Son adresse : _____

_____

Code postal I__I__I__I__I__I Commune : _____

Pays : _____

Son adresse électronique : _____@_____

Son numéro de téléphone : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I

Identité de votre adversaire

Son code IDCC : I__I__I__I__I Son n° SIRET : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I (facultatif)

Sa convention ou accord collectif : _____

Son activité principale : _____Son code APE : I__I__I__ I__I__I

S'il s'agit d'une personne morale :

Sa forme juridique (SA, SARL, SAS, SNC, EURL, Association, …) : _____

Sa dénomination : _____

L'adresse de son siège social : _____

_____

Code postal |_|_|_|_|_| Commune : _____

Pays : _____

Son représentant légal (nom, prénom) : _____

S'il s'agit d'une personne physique :

☐ Madame ☐ Monsieur

Son nom (naissance) : _____

Son nom d'usage (ex. d'époux / d'épouse) : _____

Ses prénoms : _____

Ses date et lieu de naissance : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| à _____

Son adresse : _____

_____

Code postal |_|_|_|_|_| Commune : _____

Pays : _____

Employeur faisant l'objet d'une procédure collective ou de liquidation amiable

Si votre employeur fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation amiable ou judiciaire veuillez renseigner les informations ci-dessous relatives à la procédure en cours :

Type de procédure :

☐ Redressement judiciaire ☐ Liquidation judiciaire ☐ Procédure de sauvegarde

☐ Plan de continuation

par : ☐ le tribunal de grande instance ou ☐ le tribunal de commerce de _____

Décision rendue le: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

☐ Liquidation amiable du |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| (s'il s'agit d'une dissolution de la société par les actionnaires)

Partie(s) à la procédure :

☐ Administrateur judiciaire (le cas échant pour un redressement ou une sauvegarde) ☐ Liquidateur amiable

☐ Maître (uniquement pour l'administrateur judiciaire) ☐ Madame ☐ Monsieur

Son nom : _____ Son prénom : _____

Son adresse : _____

_____

Code postal |_|_|_|_|_| Commune : _____

Pays : _____

☐ Commissaire à l'exécution au plan,

☐ Mandataire judiciaire (s'il s'agit d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire),

Maître (nom) : _____ Son prénom : _____

Son adresse : _____

_____

Code postal |_|_|_|_|_| Commune : _____

Pays : _____

☐ UNEDIC/ A.G.S. C.G.E.A. : _____

Demandes

Cocher les cases correspondant à votre demande en précisant vos réclamations. Pour les demandes chiffrées, indiquez le montant en brut pour les créances salariales. Si vous devez ajouter des demandes, vous pouvez utiliser les lignes « Autres demandes » ou les mentionner sur une feuille que vous joindrez à ce document.

Demandes liées à la procédure :
Réinscription après ☐ Retrait du rôle ☐ Radiation ☐ Demande de relevé de caducité ☐ Irrecevabilité
☐ Rectification ☐ Omission ☐ Interpretation d'une décision en date du |_|_|_|_|_|_|_|_|
☐ Liquidation de l'astreinte ordonnée par décision du : |_|_|_|_|_|_|_|_|

Événements ou demandes liés au litige :
☐ Contestation d'un licenciement ☐ à caractère économique
☐ Requalification de la prise d'acte de la rupture en licenciement ☐ Démission Intervenue le |_|_|_|_|_|_|_|_|
☐ Nullité du licenciement ☐ Demande de réintégration
☐ Contestation : ☐ sans rupture d'un contrat de travail ☐ suite à la rupture d'un contrat de travail Intervenue le |_|_|_|_|_|_|_|_|
☐ Demande de résiliation judiciaire du contrat : ☐ d'apprentissage ☐ de travail
☐ Requalification en CDI : ☐ d'un CDD ☐ d'une mission d'intérim ☐ d'un stage
☐ Contestation des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail (référé)
☐ Annulation d'une sanction disciplinaire en date du |_|_|_|_|_|_|_|_| | Nature : _____
Autre demande (non chiffrée) : _____

DEMANDES CHIFFREES (en absence de montant le conseil ne pourra pas prendre en compte votre demande) Les créances salariales suivies d'un (*) doivent être chiffrées en brut	**MONTANT**
☐ Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement	€
☐ Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	€
☐ Indemnité de licenciement ☐ légale ☐ conventionnelle ☐ spéciale	€
☐ Dommages et intérêts pour rupture anticipée du C.D.D. ☐ Indemnité compensatrice pour rupture anticipée du C.D.D. liée à un cas de force majeure	€
☐ Indemnité compensatrice de préavis (*)	€
☐ Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis (*)	€
Indemnité (*) de requalification en CDI : ☐ d'un CDD ☐ d'une mission d'intérim ☐ d'un stage	€
☐ Indemnité de fin de contrat (*)	€
☐ Dommages et intérêts (préciser la nature) :	€
☐ Indemnité (préciser la nature) :	€
☐ Indemnité de congés payés (*) (période) :	€
☐ Salaires (*) (période) :	€
☐ Congés payés sur salaire (*) (période) :	€
☐ Prime (*) (nature et période) :	€
☐ Indemnité de repas (*) (dates) :	€
☐ Indemnité de déplacement (*) (lieu et date) :	€
Heures (*) ☐ supplémentaires ☐ complémentaires (Nombre d'heures) :	€
☐ Commission (*) :	€
☐ Remboursement de frais professionnels (détails) :	€
☐ Article 700 du code de procédure civile :	€
☐ Exécution provisoire ☐ Intérêts au taux légal ☐ Capitalisation des Intérêts ☐ Dépens	€
☐ Autre demande :	€

Vos date et lieu de naissance : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I à _____

Votre nationalité : _____ Votre profession : _____

Vous êtes : ☐ Cadre et VRP ☐ Non cadre ☐ Profession liée à l'agriculture ☐ Apprenti

Votre adresse : _____

_____

Code postal I__I__I__I__I__I Commune : _____

Pays : _____

Votre adresse électronique : _____@_____

Votre numéro de téléphone : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I

Si vous êtes un : ☐ **mineur non émancipé** ☐ **un majeur protégé** (tutelle, curatelle ...)

Préciser l'identité de votre représentant légal : ☐ Tuteur ☐ Père ou mère

Nom, prénoms : _____

Adresse :

_____

_____

Code postal I__I__I__I__I__I Commune : _____

Pays : _____

Assistance ou représentation

Si vous êtes assisté(e) ou représenté(e), vous devez renseigner les rubriques ci-dessous.

☐ Madame ☐ Monsieur ☐ Maître

Son nom (de naissance) : _____

Son nom d'usage (ex. nom d'épouse / d'époux) : _____

Son prénom : _____

Sa qualité : ☐ avocat ☐ défenseur syndical ☐ salarié de la même branche d'activité
☐ conjoint ☐ partenaire de PACS ☐ concubin

Son adresse : _____

_____

Code postal I__I__I__I__I__I Commune : _____

Pays : _____

Son adresse électronique : _____@_____

Son numéro de téléphone : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I

Identité de votre adversaire

Son code IDCC : I__I__I__I__I Son n° SIRET : I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I__I (facultatif)

Sa convention ou accord collectif : _____

Son activité principale : _____Son code APE : I__I__I__ I__I__I

DEMANDE DE REMISE DE DOCUMENTS (indiquer les périodes concernées)	
☐ Attestation Pôle emploi :	☐ sous astreinte journalière de : _____€
☐ Certificat de travail :	☐ sous astreinte journalière de : _____€
☐ Bulletin(s) de paie :	☐ sous astreinte journalière de : _____€
☐ Certificat pour la caisse de congés payés (pour les salariés du bâtiment, docker ....) :	☐ sous astreinte journalière de : _____€
☐ Autre document : _____	☐ sous astreinte journalière de : _____€

EXPOSE SOMMAIRE DES MOTIFS DE VOTRE DEMANDE

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Votre consentement à la transmission par voie électronique des avis adressés par le greffe du conseil de prud'hommes

☐ J'accepte que les avis utiles à la procédure me soient adressés par le greffe de la juridiction au moyen d'un courrier électronique à l'adresse que j'ai indiquée ci-dessus.

- Je suis informé(e) que mon consentement **peut être révoqué à tout moment** par déclaration au greffe de la juridiction saisie ou par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au même service.
- J'ai bien noté qu'en cas de demande de révocation par lettre recommandée avec accusé réception, ma révocation prendra effet à compter de la réception du courrier par le greffe.
- J'ai bien noté que je dois signaler au greffe tout changement d'adresse de messagerie.
- J'ai bien noté que je dois signaler au même service toute circonstance ne me permettant pas de consulter ma boite mail de manière durable. Dans ce cas, je sais qu'il m'est recommandé de révoquer mon consentement.

En cas de demande de révocation, vous pouvez télécharger et imprimer le formulaire de « Consentement à la transmission par voie électronique des avis du greffe » dans l'onglet droit et démarche formulaire pour les particuliers, action en justice ((http://www.vos-droits.justice.gouv.fr) ou retirer ce formulaire au greffe de la juridiction que vous avez saisie. Ce formulaire, téléchargé et rempli par vos soins, pourra être déposé au greffe ou adressé au greffe par lettre recommandée avec accusé réception.

Signature de la demande

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e) _____ certifie sur l'honneur que les renseignements portés sur ce formulaire sont exacts.

J'ai bien pris note que ma requête doit être accompagnée des pièces justifiant mes demandes et du bordereau signé et daté où elles sont énumérées, et que je dois déposer au greffe le bordereau et la requête en autant d'exemplaires que d'adversaires, outre un exemplaire pour le greffe (voir notice). J'ai bien pris note que je dois adresser à mon (mes) adversaire (s) ces mêmes pièces accompagnées du bordereau avant la première séance ou audience (voir notice).

Fait à : _____ **Le** |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

(Signature du demandeur et/ou du représentant légal, sauf si la saisine est faite par un avocat ou par un délégué du personnel en cas d'atteinte au droit des personnes si le salarié ne s'y est pas opposé L. 2313-2 du Code du travail)

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative aux fichiers nominatifs garantit un droit d'accès et de rectification des données auprès des organismes destinataires de ce formulaire.