FO ACTION SOCIALE

# CONSEIL DE PRUD'HOMMES

# LE JUGEMENT

OCTOBRE 2020

# SOMMAIRE

- La saisine
- La conciliation
- Le jugement
- Exécution du jugement et voies de recours
- Le licenciement économique et procédure collective + intervention des syndicats aux prud'hommes
- Prescription salaires en détail + focus discriminations, harcèlement moral et sexuel
- Le référé prud'homal, la procédure accélérée au fond, les procédures « rapides » directement devant le bureau de jugement
- Régime de la preuve dans le procès prud'homal
- Frais de procédure

## I. Caractéristiques de l'audience en bureau de jugement

- L'appel des causes
- Si le demandeur ou son représentant sont absents
- Si le défendeur ou son représentant sont absents
- Si vous communiquez des éléments tardivement ?

## II. Comment se passe une audience exactement ?

- L'audience est publique
- Le demandeur ou son représentant prend la parole en premier
- Exemple de plaidoirie (en bleu)
- L'exception d'incompétence (en vert)

## III. Les conseillers prud'homaux

- Remise d'un dossier aux conseillers prud'homaux
- Décision des juges
- Comment sont prises les décisions du bureau de jugement ?
- Notification du jugement

## Annexes :

- Exemple de conclusions
- Exemple jugement

# I. Caractéristiques de l'audience en bureau de jugement.

Lors de l'audience de conciliation et d'orientation, les conseillers prud'hommes indiquent oralement les dates de communication de pièces et conclusions et la date et l'heure des plaidoiries devant le bureau de jugement.

Certains Conseils de Prud'hommes ne fixent, à ce stade, que le calendrier de procédure. Dans ce cas, le conseil de prud'hommes ne fixera la date des plaidoiries qu'au terme de la mise en état. La réforme de la procédure prud'homale étant relativement récente, les pratiques d'un conseil à un autre peuvent être différentes.

**Dans les procédures appelées directement devant le bureau de jugement** sans passage préalable devant le bureau de conciliation et d'orientation, comme les litiges ayant pour objet la requalification d'un CDD en CDI, la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur ou encore les litiges où l'employeur fait l'objet d'une procédure collective, le conseil de prud'hommes adresse, par courrier, une convocation.

Le bureau de jugement statuera obligatoirement en sa forme classique (deux conseillers prud'homaux salariés, deux conseillers prud'homaux employeurs).

Il pourra effectuer la mise en état de l'affaire. En effet, il pourra fixer un calendrier de procédure pour l'échange des pièces complémentaires et des conclusions. L'**article R 1454-19 du Code du travail** dispose qu'*à défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées, le bureau de jugement peut rappeler l'affaire à l'audience, en vue de la juger ou de la radier.*

**L'appel des causes**

C'est en quelque sorte l'appel qui marque le début de l'audience. Toutes les affaires sont appelées à la même heure. Il est donc important d'être ponctuel, car le greffier procède à l'appel des causes en début d'audience.

Lorsque le salarié ou l'employeur entendent leur nom, ils se lèvent et disent « présent ». S'ils sont assistés d'un conseil, celui-ci répond à leur place.

Les parties n'ont pas besoin de s'avancer jusqu'à la barre sauf si les conseillers les y invitent, notamment pour vérifier l'identité et le pouvoir des représentants.

**Si le demandeur ou son représentant sont absents**, le Président a plusieurs possibilités :

- Il peut décider d'effectuer un second appel, c'est-à-dire procéder à l'appel de l'affaire après avoir entendu plaider une première vague d'affaires ;
- Il peut décider de prononcer la caducité de la requête ou de la citation à charge pour le demandeur de renouveler sa demande s'il justifie dans un délai de 15 jours au greffe d'un motif légitime qu'il n'a pu faire valoir en temps utile ;
- Il peut enfin juger l'affaire si le défenseur le demande. Le conseil vérifiera toutefois que le défendeur a bien adressé ses pièces et conclusions au demandeur défaillant.

**Si le défendeur ou son représentant sont absents,** le Président s'assurera que le défendeur a été personnellement touché par le secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Si ce n'est pas le cas, le demandeur doit faire « citer » son adversaire par huissier à une date que lui indique le conseil de prud'hommes. Une fois que l'huissier aura convoqué le défendeur à se présenter à une nouvelle date d'audience fixée, si le défendeur ne se présente pas, **l'affaire sera tranchée**.

Lorsque le défendeur a été personnellement touché, mais n'est ni représenté, ni présent pour sans justifier de motif légitime, le Président retient l'affaire afin qu'elle soit plaidée par le demandeur seul. Même si les parties ont préalablement déposé des conclusions écrites, ces dernières ne sauraient suppléer l'absence des parties à l'audience, la procédure prud'homale étant orale. Il n'y aura report de l'audience que si le défendeur a justifié d'un motif légitime en temps utile.

Compte tenu de l'importance de la présence des parties à l'appel des causes, il peut être utile, notamment lorsqu'une partie vient de loin et risque d'être en retard, qu'elle fasse **retenir son dossier auprès du greffe,** par mail doublé d'un appel téléphonique.

Il est dans ce cas respectueux de prévenir son adversaire de l'heure de la retenue afin que celui-ci ne vienne pas en début d'audience.

**La pratique de la retenue,** même conseillée, n'est pas exempte de risques, car rien n'assure que le conseil de prud'hommes attendra l'arrivée de la partie qui a fait retenir.

**Si vous communiquez des éléments tardivement ?** Le bureau de jugement va s'enquérir du fait que le calendrier de procédure a bien été respecté avant d'entendre l'affaire. Selon l'**article R 1454-19 (3ème alinéa) du Code du travail**, il écartera des débats les conclusions et pièces communiquées sans motif légitime après la date fixée pour les échanges dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense. L'objectif est de faire respecter le principe contradictoire et d'éviter des renvois dilatoires.

Concrètement, la partie qui aura communiqué la veille de l'audience de nouvelles pièces aura très peu de chances de les voir retenues aux débats. Il faudra justifier d'un motif légitime et du respect du droit de la défense.

Si le conseil estime que ces pièces sont utiles à l'appréciation de l'affaire et que la tardiveté de la communication de ces nouvelles pièces est justifiée, il pourra :

- Soit, retenir l'affaire pour la voir plaider. Dans ce cas, la partie qui a reçu tardivement les pièces pourra les évoquer oralement devant le conseil. Toutefois, en cas de dépôt de conclusions écrites, il est conseillé de rajouter sur celles-ci manuscritement les observations formulées en dernière minute pour qu'une trace soit conservée ;
- Soit, renvoyer l'affaire à une nouvelle audience afin que la partie adverse puisse les étudier.

**ATTENTION :** Une demande de renvoi de l'audience de jugement sera difficilement acceptée et soumise à l'appréciation du conseil. La mise en état est censée éviter tout renvoi sollicité devant le bureau de jugement. A cette étape de la procédure, les pièces et conclusions ont déjà été communiquées et l'affaire est en état d'être jugée. Une demande de renvoi sera difficile à obtenir sauf à justifier d'un motif légitime. Quelle que soit la raison invoquée par la partie qui le demande, le Président reste libre d'accepter ou de refuser ce renvoi. C'est pourquoi la partie qui le sollicite doit toujours être prête à plaider son affaire.

Il faut savoir que la partie défenderesse au procès aura moins de chance d'obtenir un renvoi que la partie demanderesse, qui a le plus grand intérêt à ce que l'affaire soit plaidée rapidement.

## II. COMME SE PASSE UNE AUDIENCE EXACTEMENT ?

**L'audience est publique**. Elle a lieu dans une grande salle et n'importe qui peut y assister.

Les parties plaident leur dossier en fonction du numéro de rôle général qui leur a été attribué.

Quel que soit le numéro de passage, il est conseillé aux salariés de réserver leur matinée ou leur après-midi.

Il est d'usage que les avocats venant d'un barreau extérieur à celui dans lequel se trouve le conseil de prud'hommes plaident leur dossier avant les autres parties, et ce, quel que soit le numéro de passage.

**Le demandeur ou son représentant prend la parole en premier**. Il rappelle au Président la nature et le chiffrage de ses demandes. Le demandeur doit exposer de façon claire et précise la chronologie de l'affaire l'ayant amené à saisir le conseil de prud'hommes (date d'entrée dans l'entreprise, date du licenciement…), ainsi que ses demandes (licenciement mal fondé pour telle ou telle raison, non-respect de la procédure de licenciement pour tel motif, etc.). Il doit naturellement faire état des fondements juridiques (articles du Code du travail, de la convention collective, de la jurisprudence) et des éléments de preuve relatifs au bien-fondé de ses demandes (exemple : attestation sur l'honneur, courriers).

Bien entendu, le défendeur ou son représentant doit contrecarrer les demandes de son adversaire en développant oralement son argumentation. Le demandeur ne doit pas interrompre la plaidoirie de l'autre partie et vice versa. Le demandeur peut prendre la parole s'il est autorisé à le faire par le Président pour répondre à des points développés par le défendeur. Si tel et le cas, le défendeur doit ensuite reprendre la parole, car c'est à lui qu'elle appartient en dernier.

Il est fortement conseillé de se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical, ceci dit, si vous décidez le plaider seul, voici un **exemple de plaidoirie**, notamment sur la genèse du litige :

*« Monsieur le Président,*

*J'ai été salarié de la société …… qui emploie plus de 11 salariés. J'ai été embauché par contrat à durée indéterminée en qualité de ……. , moyennant un salaire de …… La convention collective applicable à la société …….. est celle ……..*

*J'ai été convoqué à un entretien préalable le …….. par LRAR du …… Puis licencié pour motif économique, par LRAR en date du ……..*

*J'ai immédiatement contesté ma lettre de licenciement, par LRAR du …….. J'ai accepté le contrat de sécurisation professionnelle, le ……..*

*Au moment de la rupture de mon contrat de travail, l'avais une ancienneté de …… années, et la moyenne de mes 3 derniers mois de salaires était de …….. euros brut.*

*Je considère que le motif économique à l'appui de mon licenciement n'est ni réel, ni sérieux pour les raisons suivantes ……..*

*C'est pourquoi, je demande la condamnation de la société …… à me payer la somme de ……. euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle. »*

Sachant que l'attention moyenne d'une personne est de 20 minutes, il convient d'être bref et concis. Il arrive assez souvent qu'un Président d'audience demande aux parties d'abréger leurs explications. Un exposé de 15 à 20 minutes suffit à chacune des parties pour persuader les conseillers prud'hommes du bien-fondé de leur argumentation. Le Président étant maître de l'organisation de son audience, il n'hésitera pas à interrompre les plaideurs trop longs, et à leur demander de conclure en 5 minutes lorsqu'il y a trop d'affaires.

Lorsqu'elles plaident leur dossier, les parties s'adressent aux conseillers de cette manière :

Madame / Monsieur le Président et Madame / Monsieur les conseillers.

Elles n'ont pas à s'adresser à leur adversaire, ni à l'interpeller. Il ne faut pas interrompre la plaidoirie de l'autre partie.

L'exposé des demandes, et la critique de l'argumentation adverse doivent être pertinents et persuasifs de façon à convaincre les conseillers prud'hommes du bien-fondé des prétentions. Rien ne sert d'alourdir l'exposé par des détails, des anecdotes, qui sont inutiles à la compréhension du dossier. Il fait être clair et synthétique.

Et si nous faisions un peu de latin ? In limine litis, autrement dit, **l'exception d'incompétence**. Quézaco ?

C'est un moyen de procédure soulevé avant d'aborder le fond du dossier. Selon l'article 74 du code de procédure civile, toute exception de procédure, c'est-à-dire tout moyen soulevé par la défense qui tend à faire déclarer la procédure engagée irrégulière ou éteinte ou qui en demande la suspension, doit être soulevée avant toute défense au fond.

Si le défendeur conteste la compétence du conseil de prud'hommes, il est préférable de soulever ce moyen avant même que le demandeur ne prenne la parole, même si récemment la Cour de cassation a pu juger qu'il suffisait que l'exception d'incompétence soit soulevée par la partie qui l'invoque avant sa propre défense au fond **(Cass. soc 7 avril 2016, n°14-26.830, NP)**.

Le défendeur doit obligatoirement, à peine d'irrecevabilité, faire connaître la juridiction qu'il estime compétente et devant laquelle l'affaire doit être portée.

En revanche, lorsqu'il s'agit de difficulté relative uniquement à la section qui a été saisie (exemple commerce alors que le salarié relève de la section activités diverses), la question ne peut plus être soulevée devant le bureau de jugement ; la compétence de la section doit avoir été évoquée devant le bureau de conciliation et d'orientation. Cet argument soulevé devant le bureau de jugement sera jugé irrecevable, car tardif.

En cas d'exception de procédure soulevée par la partie défenderesse, le conseil de prud'hommes peut :

- Se retirer pour délibérer immédiatement de sa compétence ;
- Indiquer une date de délibéré, date à laquelle sera prononcé le jugement en audience publique ;
- Décider de joindre l'exception d'incompétence au jugement sur le fond. Il encadrera les parties sur l'ensemble de l'affaire, après les avoir mises en demeure préalablement de conclure sur le fond du litige, puis indiquera une date de délibéré. Il pourra ainsi dans un même jugement, mais par des dispositions distinctes, se déclarer compétent et statuer sur le fond du litige.

Le conseil de prud'hommes peut aussi **se déclarer incompétent d'office** en cas de violation d'une règle de compétence d'attribution :

- Lorsque la règle est d'ordre public.

Lorsque la loi a attribué compétence expressément à un autre tribunal civil, administratif ou répressif, **le conseil de prud'hommes se déclarera d'office incompétent**.

Notons que la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 (de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice, JO 24 mars) a fusionné les tribunaux d'instance (TI) et de grande instance (TGI) pour créer une nouvelle juridiction dénommée « tribunal judiciaire » (TJ). Ainsi, depuis le 1er janvier 2020, le tribunal judiciaire est appelé à connaître l'ensemble des litiges qui étaient jusque-là dévolus, par exemple, au :

- ✓ **Tribunal d'instance** pour les litiges relatifs à la régularité des opérations électorales ;
- ✓ **Tribunal de grande instance** pour les litiges relatifs aux inventions des salariés

- Lorsque le défendeur ne comparaît pas **(Code de procédure civile, article 76)**

# III. LES CONSEILLERS PRUD'HOMAUX

Après avoir entendu plaider chacune des parties, les conseillers prud'hommes peuvent s'adresser plus particulièrement à l'une d'elles pour lui poser une question précise, du style : « Pour quelle raison d'après vous, votre employeur vous a licencié ? » ou « Pourquoi avoir pensé que votre salarié avait démissionné, alors qu'il ne vous a remis aucune lettre de démission ? »

De même, si certaines pièces n'ont pas été échangées entre les parties, alors qu'elles paraissent déterminantes pour la solution du litige, les conseillers peuvent exceptionnellement réclamer à l'une des parties, par voie de « note en délibéré ».

## REMISE D'UN DOSSIER AUX CONSEILLERS PRUD'HOMAUX

Chacune des parties remet au Président un dossier à l'appui de son argumentation, contenant ses conclusions et celles de la partie adverse, ses pièces avec le bordereau, et les pièces de son adversaire.

Ce dossier sera examiné par les conseillers prud'hommes. Il est donc conseiller de remettre un dossier bien présenté et classé de manière à faire clairement apparaître l'argumentation et les demandes de chacun. Bien évidemment, lorsque les parties ont un conseil (défenseur syndical, avocat), ce dernier s'en chargera.

## DECISION DES JUGES

Après les plaidoiries, le Président indique la date du délibéré, c'est-à-dire le résultat du procès (le jugement).

Le délibéré est dit « sur le siège » lorsqu'il est rendu en fin d'audience.

Généralement, le délibéré est rendu à une date ultérieure afin que les conseillers prud'hommes aient le temps d'examiner le dossier de plaidoirie de chacune des parties. Dans ce cas, le Président indique la date du délibéré.

Le délibéré verbal est rendu dans un délai très variable selon les conseils prud'homaux. Il est en général rendu 1 à 2 mois après la date des plaidoiries. Néanmoins, la date du délibéré peut être prorogée à une date ultérieure.

Les parties connaissent alors la décision des juges au jour fixé en se rendant à l'audience devant le bureau de jugement, car le délibéré est rendu publiquement.

Il faut savoir que les greffiers sont réticents à communiquer les jugements par téléphone. Si une des parties réside loin du conseil de prud'hommes ou se trouve dans l'incapacité de se déplacer, elle peut toujours tenter de joindre par téléphone la section compétente du conseil de prud'hommes en expliquant ses difficultés et en rappelant obligatoirement le numéro du rôle général de l'affaire.

La copie certifiée du jugement revêtue de la formule exécutoire, ne sera notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception, que 3 à 4 semaines environ après la date du délibéré.

## COMMENT SONT PRISES LES DÉCISIONS DU BUREAU DE JUGEMENT ?

A la majorité des voix. Lorsqu'il n'y a pas majorité, il y a partage des voix. L'affaire est alors rendue devant la section départage du conseil de prud'hommes.

Il s'agit de la même section du conseil de prud'hommes que celle qui a déjà entendu l'affaire, mais cette fois-ci, la section est présidée par le juge départiteur qui est un juge professionnel désigné par le Président du tribunal judiciaire dans le ressort duquel le conseil de prud'hommes à son siège. Une nouvelle audience est fixée où il faudra à nouveau plaider le dossier.

## NOTIFICATION DU JUGEMENT

Le greffe du conseil de prud'hommes notifie aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception le jugement, et seulement aux parties.

Les représentants des parties ne sont jamais destinataires du jugement du conseil de prud'hommes (sauf à de très rares occasions). Il appartient donc aux parties de le communiquer à leur représentant pour qu'il en prenne connaissance, et notamment pour que celui-ci puisse le faire exécuter ou puisse en interjeter appel dans le délai légal.

Cette notification a lieu à l'adresse indiquée au moment de la saisine du conseil de prud'hommes.

Les parties ont donc le plus grand intérêt à signaler au greffe du conseil leur changement d'adresse en cours de procédure, car faute de changement, la notification ne pourra pas être faite correctement.

La notification fait courir les délais de recours et fait apparaître les modalités de recours possibles. Elle est indispensable pour exécuter les condamnations du conseil de prud'hommes.

**CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE HAZEBROUCK**

**8 rue André Biebuyck**
**59190 HAZEBROUCK**

# ***Requête***

*Formation de Référé*

POUR :

**Madame « Prénom et Nom »**
« Adresse »

« Date de naissance et lieu de naissance »

Tél : [redacted]
Mail : [redacted]

Demanderesse

Représentée par :

**Monsieur David LEGRAND**
Défenseur syndical
« Mail »
« Numéro de téléphone »

CONTRE :

**Madame « Prénom et Nom »**
« Adresse »

Tél : [redacted]

Défenderesse

## PLAISE AU CONSEIL DES PRUD'HOMMES

J'interviens au soutien des intérêts de Madame [redacted]

## LES FAITS

**Le 8 Avril 2019**, Madame [redacted] a été embauchée en qualité d'assistante de vie par Madame [redacted].

Son salaire net était de 12,25€/H (10 % de congés payés inclus).

Son temps de travail était de 12H/semaine.

(Pièce n°1, 3 feuillets : contrat de travail)

**Le 1er Octobre 2019** à 8h30, Madame [redacted] se présente au domicile de Madame [redacted] pour y prendre ses fonctions. Elle est reçu sur le pas de la porte par Monsieur [redacted], beau-fils de Madame [redacted]. Il lui signifie que sa belle maman ne veut plus que Madame [redacted] travaille pour elle. Signification accompagnée d'insultes et de menaces.

**Le 7 Octobre 2019**, Madame Cindy [redacted], fille de Madame [redacted] laisse un message téléphonique à Madame [redacted] pour lui signifier qu'elle ne percevrait pas son salaire de septembre d'un montant de 428,75 €

**Le 22 Octobre 2019,** Madame [redacted] envoi un courrier RAR à Madame [redacted] afin de lui demander de payer son solde de tout compte incluant les 428,75. Elle demande par ailleurs ses documents de fin de contrat. Ce courrier RAR ne sera pas retiré et reviendra à l'expéditrice.

(Pièce n°2, 2 feuillets : 1er courrier en RAR)

**Le 30 Octobre 2019**, Madame [redacted] envoie à nouveau un courrier RAR pour signifier à Madame [redacted] qu'elle a bien reçu l'attestation pôle emploi mais que celle-ci n'est ni datée, ni signée. Elle rappelle en outre que contrairement à ce qui est écrit dans cette attestation, son salaire de septembre n'a toujours pas été versé.

(Pièce n°3 : second courrier en RAR)

## DISCUSSION

## Sur la procédure de licenciement

### Sur l'absence d'entretien préalable

**Selon l'article L 1232-2 du Code du Travail**, l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

**En l'espèce,** Madame [redacted] n'a pas été convoqué à un entretien préalable.

**En conséquence,** le fait de ne pas avoir convoqué Madame [redacted] constitue une irrégularité de procédure. Madame [redacted] peut prétendre à une indemnité correspondant à un mois de salaire.

### Sur l'absence de notification du licenciement

**Selon l'article L1232-6 du Code du Travail,** lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

**En l'espèce,** Madame [redacted] n'a pas reçu de notification de licenciement.

**En conséquence,** le licenciement doit être considéré comme irrégulier. Madame [redacted] peut prétendre à une indemnité correspondant à un mois de salaire.

### Sur les salaires :

**Selon l'article L 3242-1 du Code du Travail,** le salaire doit être payé une fois par mois pour les salariés mensualisés.

**En l'espèce**, le licenciement de Madame [redacted] n'ayant pas été prononcé, Madame [redacted] reste redevable de salaires suivants :

Septembre 2019 : 573,22 € brut

Octobre 2019 : 804,26 € brut

Novembre 2019 : 804,26 € brut

Décembre 2019 : 804, 26 € brut

**En conséquence**, Madame [redacted] reste redevable pour retards de salaires de la somme de **2986 € (Deux mille neuf cent quatre-vingt-six euros).**

(Pièce n°4 : fiche de paie du salaire de Septembre non rémunéré)

**Sur le préavis :**

**Selon l'article L 1234-1 du Code du Travail,** lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois**.**

**En l'espèce,** le préavis n'a pas été versé.

**En conséquence**, Madame [redacted] est redevable de la somme de **804,26€ brut (804,26 € brut).**

**Sur les documents de fin de contrat :**

Solde de tout compte :

**Selon l'article L 1234-20 du Code du Travail,** le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.
Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

**En l'espèce**, l'employeur n'a pas établi le solde de tout compte.

**En conséquence**, nous pouvons considérer que le contrat de travail n'est pas rompu.

Attestation pôle emploi :

**Selon l'article R 1234-9 du Code du Travail,** l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.

**En l'espèce**, Madame [redacted] a bien fourni une attestation pôle emploi à Madame [redacted] mais non signée.

**En conséquence**, celle-ci ne peut être considérée comme valable.

(Pièce n°5, 2 feuillets : attestation pôle emploi non datée et non signée)

(Pièce n°6 : Certificat de travail)

## AUJOURD'HUI LES CHEFS DE DEMANDES SONT LES SUIVANTS :

Le Contrat de travail restant valide,

**Condamner Madame** [redacted] à payer à **Madame** [redacted] la somme de 2986 € brut à titre de rappel de salaire.

**Condamner Madame** [redacted] à payer **à Madame** [redacted] la somme de 804,26 € brut pour licenciement irrégulier

**Condamner Madame** [redacted] à payer **à Madame** [redacted] la somme de 804,26 € au titre du préavis

**Ordonner à Madame** [redacted] de remettre à **Madame** [redacted] les fiches de paie correspondants aux rappels de salaires

**Ordonner à Madame** [redacted] de remettre à Madame [redacted] le reçu pour solde de tout compte et l'attestation pôle emploi sous astreinte de 30 € par jour.

**Condamner Madame** [redacted] aux dépens de l'instance.

*Il n'y a pas de demande d'indemnité compensatrice de congés payés puisque les salariés rémunérés avec le CESU (Chèque Emploi Service Universel) acquièrent leurs congés payés au fur et à mesure, via une majoration de 10% sur le salaire net.*

## SUR L'INDEMNITE AU TITRE DE L'ARTICLE 700 DU CPC

« *Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.* ».
De plus en application de la jurisprudence (***Cass. Soc. du 09 mai 2006***) qui précise dans son attendu « *que l'application de l'article 700 du Code de Procédure Civile n'est pas subordonnée à la justification que les frais aient été réellement exposés* ».

**En l'espèce, Madame** [redacted] a dû engager des frais pour faire valoir ses droits qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

**En conséquence, Madame** [redacted] est fondée à réclamer la somme de **300 €** (trois cents euros) au titre de l'article 700 du CPC.

## POUR CES MOTIFS

Il est demandé au Conseil des Prud'hommes de :

- Condamner Madame [redacted] à payer à Madame [redacted] la somme de **2986 € brut** à titre de rappel de salaire.
- Condamner Madame [redacted] à payer à Madame Christine [redacted] la somme de **804,26 € brut** pour licenciement irrégulier
- Condamner Madame [redacted] à payer à Madame Christine [redacted] la somme de **804,26 € brut** au titre du préavis

- Ordonner à Madame [redacted] de remettre à Madame Christine [redacted] les fiches de paie correspondant aux rappels de salaires
- Ordonner à Madame [redacted] de remettre à Madame Christine [redacted] le reçu pour solde de tout compte et l'attestation pôle emploi sous astreinte de **30 € par jour**.
- **Condamner Madame** [redacted] aux dépens de l'instance.
- Condamner Madame [redacted] à verser à Madame [redacted] **300 € au titre de l'article 700 du CPC.**

David LEGRAND

## BORDEREAU DES PIECES

**Pièce n°1, 3 feuillets : contrat de travail**

**Pièce n°2, 2 feuillet : 1er courrier en RAR**

**Pièce n°3 : second courrier en RAR**

**Pièce n°4 : fiche de paie du salaire de Septembre non rémunéré**

**Pièce n°5, 2 feuillet : attestation pôle emploi non datée et non signée**

**Pièce n°6 : Certificat de travail**

extrait des minutes du greffe
du conseil de prud'hommes d'Hazebrouck (59)

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES**
**D'HAZEBROUCK**
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
8, rue André Biébuyck
59190 HAZEBROUCK

Tél : 03.28.41.47.16
Fax : 03.28.41.33.27

RG N° N° RG R 20/00001 - N° Portalis DCXL-X-B7E-EK4

**FORMATION DE REFERE**

**AFFAIRE**
**C[redacted]**
**contre**
**C[redacted]**

MINUTE N°

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ**

Rendue le :17 juin 2020
par la formation de référé
du CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'HAZEBROUCK
rendue par mise à disposition conformément à l'article 450 du code de procédure civile.

**ENTRE :**

**Madame Christine DE[redacted]**
5[redacted]
Ré[redacted]
59[redacted]
demanderesse a ssistée de Monsieur David LEGRAND (Défenseur syndical ouvrier)

**ET :**

**Madame Chantal V[redacted]**
9[redacted]
59[redacted]

défenderesse ni présente ni représentée.

**COMPOSITION DE LA FORMATION DE RÉFÉRÉ**

Madame Virginie DEJONGHE, Président Conseillère, conseillère en détachement par ordonnance du 18 mai 2020
Monsieur Pascal CODEVELLE, Assesseur Conseiller
Assistés lors des débats de Madame Pascaline GOSSEY, greffière

## FAITS, PROCEDURES ET MOYENS

Le 08 Avril 2019, Madame Christine [redacted] a été embauchée en qualité d'assistante de vie par Madame [redacted].

Le 1er Octobre 2019, Madame Christine [redacted] se présente à 08h30 au domicile de Madame [redacted] pour prendre ses fonctions, le beau fils de Madame [redacted], Monsieur [redacted] lui signifie que Madame [redacted] n'a plus besoin d'elle.

Le 22 Octobre 2019, Madame Christine [redacted] envoie une courrier RAR à Madame [redacted] lui réclamant le paiement de son solde de tout compte, courrier qui ne sera pas retiré.

Le 30 Octobre 2019, Madame Christine [redacted] envoie de nouveau un courrier RAR à Madame [redacted] lui indiquant que l'atttestation POLE EMPLOI reçue n'est ni signée ni datée et que le salaire de septembre 2019 mentionné n'a pas été versé.

Par demande reçue au Greffe le 14 Janvier 2020, la partie demanderesse a fait appeler Madame Chantal [redacted] devant la formation de Référé du conseil de prud'hommes d'hazebrouck.

Le Greffe, en application de l'Article R 1452-4 du Code du Travail, a convoqué le défendeur par lettre en recommandée avec accusé de réception en date du 14 Janvier 2020, pour l'audience en référé du 18 Mars 2020. La convocation est revenue au greffe avec la mention "pli avisé et non réclamé". En date du 11 Mars 2020, une citation à comparaître le 18 Avril 2020 a été formulée, cependant elle n'a pas pu être remise en mains propres puisque le défendeur était absent à chaque passage. Finalement, le 05 Mai 2020, un bulletin de renvoi a été remis à chaque partie, par courrier simple, pour une audience fixée au 20 Mai 2020.

A L'audience du 20 mai 2020, Madame Christine [redacted] assistée de Monsieur David LEGRAND a maintenu ses demandes, Madame [redacted], a été citée coformément à l'article 658 du Code de procédure civile, et puis convoquée par lettre simple, et n'a pas comparu.

## PRETENTIONS DES PARTIES

Les demandes initiales de Madame Christine [redacted] sont les suivantes :

* Rappel de salaires à hauteur de 2 986€ brut
* Indemnité de 804,26€ brut pour licenciement irrégulier
* Indemnité de 804,26€ au titre du préavis
* Remise des fiches de paie correspondant aux rappels de salaires
* Remise du Solde de tout compte et attestation pôle emploi sous astreinte de 30 € par jour
* condamnation aux dépends
* Article 700 : 300€

Madame Christine [redacted] a maintenue à l'audience ses demandes initiales

Madame Chantal [redacted] ne s'étant pas présentée à l'audience, au vu de l'article 472 « Si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée ». Par conséquent, l'audience peut valablement se poursuivre.

L'affaire plaidée à l'audience du 20 mai 2020 a été mise en délibéré au 17 juin 2020.

**MOTIFS DE LA DECISION**

**Sur la procédure de licenciement.**

Vu les articles R 1455.5 et suivants du Code du Travail,
Attendu qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé, que la demande ne remplit pas les conditions d'urgence

**Sur les documents de fin de contrat**

Attendu qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé que la demande remplit les conditions d'urgence et d'absence de contestations sérieuses prévues par l'article 1455.5.

Au vu de l'article L 1234-20 du Code du Travail, l'employeur doit remettre à son salarié un solde de tout compte, en l'espèce, Madame [redacted] n'a pas établi de solde de tout compte

Au vu de l'article R 1234.9 du Code du Travail, l'employeur doit délivrer toutes les attestations qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L.5421-2, en l'espèce, Madame [redacted] a bien fait parvenir à

Madame Christine [redacted] l'attestation POLE EMPLOI, mais celle-ci n'est ni datée, ni signée ne lui permettant pas de s'inscrire auprès de POLE EMPLOI

Sur la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens.

Attendu qu'il est inéquitable de laisser à la charge de la partie demanderesse les frais exposés pour sa défense et non compris dans les dépens ;

Qu'il convient de lui allouer une indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile que le Conseil fixe à 200 euros

Mme [redacted] succombant, celle -ci sera condamnée aux dépens.

**PAR CES MOTIFS;**

La formation de référé siégeant en audience publique de ce jour par mise disposition au greffe et statuant par ordonnance réputée contradictoire en dernier ressort, et après en avoir délibéré conformément à la loi,

CONDAMNE Madame Chantal [redacted] payer à Madame Christine [redacted] la somme de 428,75€ net correspondant au salaire de septembre 2019 non versé,

Ordonne à Madame Chantal [redacted] de remettre à Madame Christine [redacted] le solde de tout compte et l'attestation de Pôle emploi sous astreinte de 30€ par jour à compter de la notification de la présente ordonnance.

CONDAMNE Madame Chantal [redacted] de payer à Madame Christine [redacted] la somme de 300€ au titre de l'Article 700

Dit qu'il n'y a pas lieu à référé pour le demandes de Madame Christine [redacted] concernant la procédure de licenciement

La renvoie à mieux se à se pourvoir devant les juges du fond.

Condamne Madame Chantal [redacted] aux dépens.

Le Greffier

La Présidente

Pour copie certifiée conforme
par le Directeur de greffe

TRIBUNAL JUDICIAIRE
CP HAZEBROUCK