

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

COMPETENCE EN MATIERE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

LITIGES NES A L'OCCASION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le Conseil de prud'hommes ne peut connaître que des litiges dont la loi lui confie le règlement. A défaut, le Conseil doit se déclarer incompétent et le différend, en matière civile, relève alors des juridictions de droit commun de l'ordre judiciaire : Tribunal d'Instance ou Tribunal de Grande Instance.

Son domaine de compétence intéresse exclusivement les litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail : entre employeur et salarié ou entre salariés. Peu importe, alors, le chiffre de la demande.

Dans cette hypothèse toute clause du contrat de travail ou conventionnelle qui attribue compétence à une autre juridiction est réputée non écrite. Elle n'est donc pas opposable au salarié.

Par exception, la loi attribue compétence à d'autres juridictions de l'ordre judiciaire, pour régler certains différends nés à l'occasion du contrat de travail.

Exemples

- *contentieux des accidents du travail, porté devant le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale ;*
- *litiges relatifs à l'intéressement et à la participation, qui relèvent de la compétence du Tribunal d'Instance ou du Tribunal de Grande Instance ;*
- *différends relatifs aux inventions des salariés, de la compétence du Tribunal de Grande Instance.*

COMPETENCE LIMITEE EN PRESENCE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Le Conseil de prud'hommes est incompétent en matière de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il appartient au seul Tribunal de Sécurité sociale de déterminer si l'accident ou la maladie a un caractère professionnel.

Mais, le Conseil de prud'hommes peut être amené à intervenir lorsque surgit un litige relatif à la relation contractuelle entre le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et son employeur, du fait notamment de cet accident ou de cette maladie. Il s'agit principalement des contentieux relatifs :

- au non-paiement de l'indemnisation complémentaire prévue par la convention collective, ou l'accord sur la mensualisation de 1977, pendant l'absence du salarié due à l'accident ou la maladie professionnelle ;
- au décompte de l'ancienneté du salarié, la durée de ses arrêts de travail devant légalement être prise en compte ;
- à la détermination des droits à congés payés du salarié accidenté ou malade ;
- à la perte d'une chance d'obtenir une promotion ou un avancement du fait de l'accident ou de la maladie ;

- au non-respect des obligations contractuelles de l'employeur en matière de prévention et de sécurité, édictées par le Code du travail ;
- à la rupture du contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :
 - violation de l'interdiction de licencier pendant les arrêts de travail,
 - qualification de la faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat au cours de l'absence,
 - renouvellement du contrat à durée déterminée,
 - indemnité de licenciement, de préavis, de congés payés,
 - reclassement du salarié inapte à reprendre son ancien poste de travail,
 - licenciement pour inaptitude physique.

La Cour de cassation rappelle, en 2013, que l'indemnisation liée au non-respect de la procédure de licenciement pour inaptitude physique est de la compétence du Conseil de Prud'hommes, alors que les demandes de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice découlant d'un accident du travail sont de la compétence du Tribunal des affaires de Sécurité sociale.

Cass. soc. 29 mai 2013 - n° 11-20.074 et 11-28.799

ORGANISATION INSTITUTIONNELLE

COMPETENCE TERRITORIALE

Le Conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail, à l'occasion duquel est né le litige. Mais le salarié peut toujours saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

SECTIONS PRUD'HOMALES

Chaque Conseil comprend en principe 5 sections :

- une pour les professions relevant de l'industrie ;
- une pour les professions commerciales ;
- une pour l'agriculture ;
- une pour les activités diverses ;
- une pour le personnel d'encadrement.

L'appartenance des salariés à l'une de ces sections dépend :

- pour les 4 premières, de la nature de l'entreprise et de son activité principale ;
- pour la dernière, de la qualification professionnelle du salarié, indépendamment de l'activité professionnelle de l'employeur.

Les sections peuvent être réparties en chambres comprenant obligatoirement, lorsqu'elles existent, 4 conseillers employeurs et 4 conseillers salariés. Dans cette hypothèse, une chambre doit être désignée pour connaître des litiges relatifs aux licenciements pour motif économique et à la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion du salarié à une convention de conversion.

FORMATIONS PRUD'HOMALES

Dans chaque section de Conseil de prud'hommes ou dans chaque chambre, il existe un bureau de conciliation et un bureau de jugement.

Avant d'être envoyé en bureau de jugement, tout litige doit être au préalable soumis à une tentative de conciliation, orchestrée par un conseiller salarié et un conseiller employeur, dans le cadre du bureau de conciliation.

Article L. 1423-12 du Code du travail

Phase de conciliation

La phase de conciliation est obligatoire, sauf dans certains cas prévus par la loi :

- règlement des créances rattachées au contrat de travail, dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire ;
- requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- recours en référé.

Phase de jugement

Le bureau de jugement tranche le différend, lorsque la conciliation n'a pas abouti, grâce à 2 conseillers salariés et 2 conseillers employeur, la présidence appartenant alternativement à un salarié et à un employeur.

Formation de référé

Par ailleurs, il existe au sein de chaque Conseil de prud'hommes une formation de référé, composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur, compétente en cas d'obligation non sérieusement contestable, d'urgence ou de trouble illicite :

- le caractère non sérieusement contestable correspond à l'évidence du droit invoqué ; dans cette hypothèse, il peut être ordonné l'octroi d'une provision au créancier ou l'exécution immédiate de l'obligation ;

Exemple

Constitue une grave irrégularité non sérieusement contestable une lettre de licenciement n'énonçant aucun motif.

- *l'urgence ou le trouble illicite suppose un dommage imminent ou qui vient de se réaliser ; dans ces hypothèses, la formation de référé peut prescrire des mesures conservatoires ou de remise en l'état.*

Exemple

Une demande de réintégration consécutive à un licenciement atteint de nullité justifie la saisine du Conseil de prud'hommes en formation de référé, au titre de l'urgence ou du trouble illicite.

Enfin, lorsqu'il y a partage des voix entre les Conseillers prud'homaux, lors des délibérés, une formation de départage est instituée : dans un délai d'un mois, le litige est renvoyé devant la même formation (bureau de conciliation, bureau de jugement ou formation de référé) sous la présidence d'un juge du Tribunal d'Instance dans le ressort duquel est situé le Conseil de prud'hommes.

Article L. 1454-2 du Code du travail

CONSEILLERS PRUD'HOMMAUX

Élections tous les 5 ans.

Les conseillers prud'homaux sont élus pour 5 ans, par section et par collège (salarié/employeur). Ils sont rééligibles.

Collèges salariés et employeur

Le collège salarié est composé des personnes liées à un employeur par un contrat de travail et des personnes involontairement privés d'emploi.

La circonstance qu'un ou plusieurs membres d'un Conseil de Prud'hommes appartienne à la même organisation syndicale que l'une des parties au procès n'est pas de nature à affecter l'équilibre d'intérêts inhérent au fonctionnement de la juridiction prud'homale ou à mettre en cause l'impartialité de ses membres.

Cass. soc. 19 décembre 2003 - Mon logis c/ Michel Guillot

Le collège employeur comprend les personnes qui emploient pour leur compte ou pour le compte d'autrui un ou plusieurs salariés : dirigeants de société, associés en nom collectif, présidents de conseil d'administration, directeurs généraux, cadres qui détiennent une délégation de pouvoir expresse et particulière à l'égard d'un service, d'un département ou d'un établissement (chef d'établissement), ...

Missions des conseillers prud'homaux

Les conseillers prud'homaux peuvent suivre une formation spécifique, nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ils bénéficient à ce titre d'une autorisation d'absence par l'employeur.

Le temps consacré à certaines de leurs activités est indemnisé par l'État : formation, participation aux commissions, conciliation, délibéré, rédaction des décisions, ...

Article L. 1442-2 du Code du travail

Autorisations d'absence

Dans l'entreprise, les conseillers prud'homaux bénéficient d'autorisations d'absence pour exercer leur mission. Ce temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales et de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. Ils conservent la même rémunération et les avantages y afférents.

Article L. 1442-5 du Code du travail

Protection contre le licenciement

Les conseillers prud'homaux bénéficient d'une protection exceptionnelle contre le licenciement : la rupture du contrat de travail qui intervient en cours de mandat, dans les 6 mois qui suivent, ou pendant les 3 mois de candidature, doit être autorisée par l'Inspection du Travail, comme pour les délégués syndicaux.

Articles L. 2412-13, L. 2411-22, L. 1442-19 du Code du travail

REGLES DE PROCEDURE

SAISINE DU TRIBUNAL

Le Conseil de prud'hommes est saisi :

- soit par une demande ;
- soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation.

La saisine du Conseil de prud'hommes interrompt la prescription.

La demande introductive d'instance est formée auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes territorialement compétent, par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle doit indiquer :

- le nom des parties ;
- la profession des parties ;
- les adresses des parties ;
- les chefs de demande.

Doit y être joint un mandat écrit de la main du demandeur, lorsque celui-ci entend se faire représenter par un mandataire autre qu'un avocat.

Un récépissé est alors délivré ou immédiatement envoyé au demandeur par le secrétariat-greffe, précisant les règles essentielles de procédure à respecter devant le Conseil de prud'hommes.

Le secrétariat-greffe, soit verbalement lors de la présentation de la demande, soit par lettre simple qui jouit de la franchise postale, avise le demandeur des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire est appelée et l'invite à se munir de toutes les pièces utiles.

Les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine et ne sont pas publiques.

La convocation du défendeur devant le bureau de conciliation vaut citation en justice.

COMPARUTION PERSONNELLE ET REPRESENTATION DES PARTIES

Les parties sont tenues de comparaître en personne sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister.

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties en matière prud'homale sont :

- les salariés ou employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales patronales ou de salariés ;
- le conjoint ;
- les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

A défaut de comparution personnelle du demandeur ou de représentation, sans motif légitime, au jour fixé pour la tentative de conciliation, la demande est caduque, ce qui implique de renouveler les formalités de saisine du Conseil de prud'hommes. Après deux demandes déclarées caduques, la troisième est irrecevable.

Cass. soc. 13 mars 1967 - Bull. civ. IV, n° 245

Lorsque le défendeur ou son représentant ne comparaît pas sans justification d'un motif légitime, au jour fixé pour la conciliation, l'échec de la conciliation doit être constaté. Le bureau de conciliation peut renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement.

Si le défendeur justifie d'un motif légitime en temps utile, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation.

Devant le bureau de jugement, l'absence d'une des parties ou de son représentant, sans motif légitime, n'empêche pas les membres du Conseil de statuer sur le fond du litige et de rendre un jugement dit «contradictoire».

Article 468 du Nouveau Code de procédure civile

Depuis 2012, le requérant doit payer 35 € de timbres fiscaux auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, sauf s'il bénéficie de l'aide juridictionnelle.

NOTIFICATION DES DECISIONS DU BUREAU DE JUGEMENT

Le jugement doit rappeler succinctement les prétentions des parties et leurs arguments. Il doit répondre à chacune des prétentions dont il est saisi.

Les décisions du bureau de jugement sont immédiatement exécutoires. Elles ne sont notamment susceptibles d'appel qu'à la suite d'une demande des parties en ce sens.

Le secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes notifie les décisions du bureau de jugement aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette notification a, en particulier, pour effet de faire courir les délais de recours.

Article 528 du Nouveau Code de procédure civile

VOIES DE RECOURS

Plusieurs recours sont ouverts à l'encontre d'une décision du Conseil de prud'hommes :

- l'opposition ;
- l'appel.

Procédure d'opposition

L'opposition n'est possible que lorsque l'appel n'est pas accessible et que le jugement a été rendu par défaut (absence d'une partie et jugement non contradictoire). L'opposition doit être formée dans un délai d'un mois à compter de la notification de jugement, selon les mêmes formalités que la procédure introductive d'instance.

L'opposition suspend l'exécution du jugement. Si elle est reconnue valable, elle rend le précédent jugement non avenu.

Procédure d'appel

L'appel tend à faire réformer ou annuler par la Cour d'appel un jugement rendu par une juridiction du premier degré. Il remet la chose jugée en question devant la juridiction d'appel pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit. L'appel suspend également l'exécution du jugement de premier degré.

Articles 542 et 561 du Nouveau Code de procédure civile

Pour être susceptible d'appel, le jugement doit avoir été rendu en premier ressort :

- le montant de la demande doit être supérieur à un certain plafond, revalorisé chaque année, lorsqu'il s'agit d'une demande pécuniaire et déterminée.

Décret n° 99-1149 du 28 décembre 1999 - JO du 30 décembre

lorsque la demande ne porte pas sur une somme d'argent déterminée, la décision ne doit pas avoir été rendue en dernier ressort par le Conseil de prud'hommes, c'est-à-dire seulement susceptible d'un pourvoi en cassation.

Le délai d'appel est d'un mois à compter de la notification du jugement de premier degré par le secrétariat-greffe. L'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait, ou adresse par pli recommandé à ce secrétariat.

POURVOI EN CASSATION

Le pourvoi en cassation a pour but la «cassation» d'un jugement rendu en dernier ressort, c'est-à-dire la constatation de sa non-conformité aux règles de droit.

Article 604 du Nouveau Code de procédure civile

Sont susceptibles de pourvoi en cassation :

- les décisions rendues en dernier ressort par le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes ;
- ordonnances de référer ;
- demandes pécuniaires inférieures à un montant revalorisé chaque année ;
- les arrêts de la Cour d'appel.

Le jugement des juridictions du premier ou du second degré doit avoir tranché le litige et mis fin à l'instance, en clôturant les débats. Aussi, une décision de fin de non-recevoir, ou de renvoi des débats à une audience ultérieure, n'est pas susceptible d'un pourvoi en cassation.

Cass. soc. 13 novembre 1996 - Bull. civ. V, n° 378

Le délai pour former un pourvoi en cassation est de 2 mois à compter de la notification de la décision attaquée.

Article 612 du Nouveau Code de procédure civile

La Cour de cassation peut prononcer deux sortes de décisions :

- décision de rejet : le rejet du pourvoi a pour effet de rendre définitive la décision attaquée, celle-ci n'est donc plus susceptible d'aucun recours ;
- décision de cassation : elle replace les parties dans l'état où elles se trouvaient avant le jugement cassé, et entraîne l'annulation de toute mesure correspondant à l'exécution du jugement cassé. L'affaire est renvoyée devant une juridiction de même degré et de même nature que celle qui a rendu la décision cassée.

Article 625 du Nouveau Code de procédure civile

☞ *En matière de droit du travail et de sécurité sociale, la Chambre sociale de la Cour de cassation est compétente, sauf lorsque la décision attaquée émane d'une autre juridiction civile que le Conseil de prud'hommes ou le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.*

Les litiges portés devant les juridictions répressives relèvent de la compétence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation.

Les décisions rendues postérieurement au 1^{er} janvier 2005, qui feront l'objet d'un pourvoi en cassation, devront désormais être assorties du recours au ministère d'avocat.

Décret n° 2004-836 du 20 août 2004 - JO du 22 août

Portée des décisions jurisprudentielles

La jurisprudence se définit comme l'ensemble des décisions prises par les tribunaux, qui interprètent des textes légaux et réglementaires, afin de trancher un litige entre deux parties. Il ne s'agit pas d'une véritable source de réglementation du travail, mais elle doit toutefois être prise en compte.

La jurisprudence se définit comme l'ensemble des décisions prises par des tribunaux, qui interprètent des textes légaux et réglementaires afin de trancher un litige entre deux parties.

En droit du travail, la jurisprudence est rendue tant par la Chambre sociale de la Cour de cassation, que par les autres chambres civiles ou la Chambre Criminelle. Le Conseil d'État est également fréquemment amené à intervenir.

Elle n'a pas de réelle force obligatoire, en raison de sa relative inconstance :

- les différentes juridictions peuvent simultanément rendre des décisions contraires ;

Exemples

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence peut rendre la même année une décision contraire au principe posé par la Cour d'appel de Lille.

Les Tribunaux administratifs se distinguent souvent des juridictions civiles dans le sens et le fondement de leurs décisions.

- une même juridiction peut revenir sur un principe qu'elle a antérieurement posé : il s'agit d'un revirement de jurisprudence.

Exemple

Pendant des années, la jurisprudence de la Cour de cassation a distingué deux types de modification du contrat de travail : les modifications substantielles du contrat de travail et celles qui ne sont pas substantielles. A l'heure actuelle, elle oppose modification d'un élément essentiel du contrat de travail et adaptation ou changement des conditions de travail.

Il se peut que, dans les années à venir, elle modifie encore les termes employés.

En conséquence, il est plus judicieux de se fier à la loi qu'à l'interprétation qu'en font les tribunaux. Toutefois, les tendances jurisprudentielles, qui se dégagent lorsque plusieurs tribunaux vont dans le même sens pendant un certain temps, permettent d'anticiper l'interprétation susceptible d'être donnée à un texte légal ou réglementaire, ou les conséquences d'un comportement de la part de l'employeur ou du salarié, et d'éviter ainsi certains contentieux.

