

Notice

Saisine du conseil de prud'hommes par un employeur

(Articles 57 du code de procédure civile et L. 1411-1 et suivants, et R. 1452-1 et suivants du code du travail)

Cette notice est à lire attentivement avant de remplir le formulaire n° 15587. Tout au long de la procédure, veillez à informer le greffe de la juridiction de toute modification à apporter aux informations vous concernant ci-dessous.

Quand le conseil de prud'hommes est-il compétent ?

Le conseil de prud'hommes est compétent pour traiter des litiges individuels dans le cadre de contrats de droit privé lorsqu'un différend survient entre un employeur ou son représentant et un salarié.

Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour traiter les différends :

- ▶ en matière de sécurité sociale,
- ▶ en matière d'élection professionnelle,
- ▶ relatifs à un conflit collectif du travail.

A qui adresser votre demande et sous quel délai ?

Si le travail est effectué au sein d'un établissement, le conseil de prud'hommes compétent est celui :	Si le travail est effectué à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, le conseil de prud'hommes compétent est celui :
Du lieu de l'établissement où est accompli le travail	Du domicile du salarié

Lorsque le travail est ou a été effectué dans le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes, les contestations sont portées devant l'une quelconque de ces juridictions.

Si vous êtes établi(e) dans un autre État membre de l'Union européenne, et que vous avez **temporairement détaché sur le territoire national un salarié**, les contestations peuvent être portées devant le conseil de prud'hommes du lieu où le travail a été effectué.

Afin de localiser les conseils de prud'hommes compétents, vous pouvez vous rendre sur l'annuaire des conseils de prud'hommes (<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>).

Vous ne pouvez agir en justice si les délais suivants sont dépassés :

- ▶ 12 mois à compter de la notification de rupture du contrat de travail ou de la date d'homologation de la convention en cas de rupture conventionnelle ;

- ▶ 2 ans à compter du moment où vous avez eu connaissance du défaut d'exécution portant sur le contrat de travail ;
- ▶ 3 ans, à compter du moment où vous avez eu connaissance du défaut d'exécution portant sur le paiement du salaire
- ▶ 5 ans, à compter de la révélation d'une discrimination ou en cas de harcèlement sexuel ou moral

Vous pouvez encore agir au-delà de ces délais dans certains cas particuliers prévus à l'article L. 1471-1 du code du 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.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

Qui peut vous renseigner sur la procédure ?

Pour obtenir tout conseil et/ou renseignement sur vos droits ainsi que sur l'opportunité d'entamer une action en justice, vous pouvez contacter :

- ▶ les défenseurs syndicaux inscrits sur la liste tenue à la disposition du public à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans chaque conseil de prud'hommes et dans la cour d'appel de la région ;
- ▶ les permanences juridiques des syndicats « employeurs » ;
- ▶ l'inspection du travail ou la direction départementale du travail ;
- ▶ les consultations gratuites d'avocats au sein des mairies, des tribunaux judiciaires, les centres départementaux d'accès au droit, les points d'accès au droit, les maisons de justice et du droit ;
- ▶ un avocat de votre choix.
- ▶ Vous pouvez également consulter le site du ministère du travail : www.travail-emploi.gouv.fr et le site du ministère de la justice www.justice.fr

Vous ne pouvez solliciter le greffe du conseil de prud'hommes qui n'est ni habilité à donner des consultations juridiques ni à vous conseiller sur l'opportunité d'entamer une action en justice.

Les paragraphes ci-après correspondent à ceux du formulaire de requête et peuvent vous aider à le compléter.

Votre demande :

Plusieurs types de procédures existent devant le conseil des prud'hommes, et vous devez préciser celle que vous souhaitez engager (devant le bureau de conciliation et d'orientation, directement devant le bureau de jugement, en référé ou en procédure accélérée au fond).

Ordinairement, la procédure devant le conseil de prud'hommes s'organise en deux phases successives :

► **Une phase de conciliation** devant le bureau de conciliation et d'orientation. Cette phase est **obligatoire**, toutefois dans certains cas il est prévu par des textes particuliers une dérogation à cette phase de conciliation.

Lorsque l'une des parties n'est pas présente ou n'est pas représentée à la séance de conciliation, le bureau de conciliation peut, le cas échéant, se transformer en bureau de jugement et trancher le litige.

► **Une phase de jugement** devant le bureau de jugement qui va trancher le litige lorsque la conciliation a échoué.

Il existe également une **procédure de référé** devant le conseil de prud'hommes, sans conciliation préalable. Cette procédure traite des demandes évidentes et urgentes, (ex. : contestation des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail), ou de celles nécessitant des mesures conservatoires ou encore de celles dont l'objectif est de faire cesser un trouble manifestement illicite.

Enfin, cette formation statue selon **la procédure accélérée au fond** lorsqu'il s'agit d'obtenir rapidement une décision comme en bureau de jugement et seulement dans les cas prévus par les textes en vigueur (ex. les recours contre les refus par l'employeur de certains congés).

Votre identité :

Il s'agit de compléter très lisiblement votre identité, les éléments propres à l'entreprise, vos coordonnées en distinguant bien si vous employez une personne en votre nom ou au nom d'une personne morale.

Comparution, assistance ou représentation :

Les parties comparaissent à leur choix : en personne, assistées ou représentées.

Vous, demandeur, devez comparaître à l'audience, à défaut votre requête peut être déclarée caduque.

Le défendeur, pour sa part, doit comparaître, sans quoi, vous pourriez obtenir qu'un jugement soit rendu à son encontre sur les seuls éléments fournis par vous (articles R. 1452-2 du code du travail, 54 et 57 du code de procédure civile).

Article R1452-2 du code du travail

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 57 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.

Article 57 du code de procédure civile

Lorsqu'elle est formée par le demandeur, la requête saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé. Lorsqu'elle est remise ou adressée conjointement par les parties, elle soumet au juge leurs prétentions respectives, les points sur lesquels elles sont en désaccord ainsi que leurs moyens respectifs.

Elle contient, outre les mentions énoncées à l'article 54, également à peine de nullité :

-lorsqu'elle est formée par une seule partie, l'indication des nom, prénoms 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 ;

-dans tous les cas, l'indication des pièces sur lesquelles la demande est fondée.

Elle est datée et signée.

Article 54 du code de procédure civile

La demande initiale est formée par assignation ou par requête remise ou adressée au greffe de la juridiction. La requête peut être formée conjointement par les parties.

Lorsqu'elle est formée par voie électronique, la demande comporte également, à peine de nullité, les adresse électronique et numéro de téléphone mobile du demandeur lorsqu'il consent à la dématérialisation ou de son avocat. Elle peut comporter l'adresse électronique et le numéro de téléphone du défendeur.

A peine de nullité, la demande initiale mentionne :

1° L'indication de la juridiction devant laquelle la demande est portée ;

2° L'objet de la demande ;

3° a) Pour les personnes physiques, les nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance de chacun des demandeurs ;

b) Pour les personnes morales, leur forme, leur dénomination, leur siège social et l'organe qui les représente légalement ;

4° Le cas échéant, les mentions relatives à la désignation des immeubles exigées pour la publication au fichier immobilier ;

5° Lorsqu'elle doit être précédée d'une tentative de conciliation, de médiation ou de procédure participative, les diligences entreprises en vue d'une résolution amiable du litige ou la justification de la dispense d'une telle tentative ;

6° L'indication des modalités de comparution devant la juridiction et la précision que, faute pour le défendeur de comparaître, il s'expose à ce qu'un jugement soit rendu contre lui sur les seuls éléments fournis par son adversaire.

- ▶ Assistance : vous vous présentez à la séance ou à l'audience et vous y intervenez tout en étant accompagné(e) par une des personnes habilitées par le code du travail.
- ▶ Représentation : vous avez désigné un mandataire qui se présente à l'audience et agit en votre nom et place, vous n'êtes pas tenu(e) d'être présent(e) à l'audience.

Vous pouvez être assisté ou représenté, outre par un avocat, par :

- 1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- 2° Les défenseurs syndicaux ;
- 3° Votre conjoint, votre partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou votre concubin.

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.

Attention : si votre représentant n'est pas avocat, vous devez lui fournir un pouvoir spécial signé et daté l'autorisant à vous représenter, à éventuellement concilier et à prendre part aux mesures d'orientation, en votre nom et pour votre compte.

Le pouvoir doit être signé et daté par vous et par la personne qui vous représente avec la mention « bon pour acceptation du pouvoir ».

Exemple de pouvoir devant le bureau de conciliation et d'orientation :

« Je soussigné(e)(prénom, nom) autorise (prénom, nom) en qualité de (époux, défenseur syndical, ...) à me représenter dans la procédure qui m'oppose à ...(identité de votre adversaire) devant le conseil de prud'hommes de ... (lieu de situation du conseil de prud'hommes), à concilier en mon nom et à prendre part aux mesures d'orientation ».

Exemple de pouvoir devant le bureau de jugement :

« Je soussigné(e) (prénom, nom) autorise (prénom, nom) en qualité de (époux, défenseur syndical, ...) à me représenter dans la procédure qui m'oppose à ... (identité de votre adversaire) devant le conseil de prud'hommes de ... (lieu de situation du conseil de prud'hommes)

Identité de votre adversaire :

Il s'agit de compléter très lisiblement l'identité de votre adversaire afin qu'il puisse être convoqué par le greffe. Les renseignements relatifs à sa qualité dans l'entreprise et à son lieu de travail sont particulièrement importants pour déterminer la section compétente et la compétence territoriale du conseil de prud'hommes.

Demandses :

Votre requête doit obligatoirement comporter un certain nombre de mentions, et notamment :

- ▶ un exposé sommaire des motifs de votre demande (quel est le litige qui vous oppose à votre salarié)

- ▶ toutes vos demandes
- ▶ la liste des pièces sur lesquelles est fondée votre demande

Votre devez obligatoirement joindre à votre requête :

- les pièces correspondant aux différentes demandes. Toutes les preuves peuvent être présentées devant le conseil de prud'hommes : courriels, bulletins de paie, contrat de travail, attestation(s) etc. Vous devez donc veiller à réunir l'ensemble des éléments importants pour votre dossier avant de saisir le conseil de prud'hommes,
- L'éventuelle demande ou décision d'aide juridictionnelle,
- le bordereau (voir lexique) énumérant l'ensemble des pièces que vous souhaitez produire,

Votre requête et vos pièces doivent être remises au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de défendeur(s) et d'intervenant(s) outre un exemplaire pour le greffe.

Vous avez l'obligation d'adresser au(x) défendeur(s) et intervenant(s) avant l'audience exactement les mêmes pièces que vous avez remises au greffe accompagnées du même bordereau que vous avez remis au greffe. Pour éviter toute difficulté lors de l'audience, il est préférable d'envoyer ces pièces à votre contradicteur en lettre recommandée avec accusé de réception.

Comment déposer votre requête :

Vous pouvez déposer votre requête accompagnée de ses documents au greffe du conseil de prud'hommes ou l'adresser par voie postale.

Sauf si vous êtes représenté par un avocat, il n'est pas possible de l'adresser par télécopie ou par voie électronique.

A l'audience :

Vous devez vous présenter avec :

- le justificatif de la transmission que vous avez faite à votre (vos) adversaire(s),
- un justificatif de votre identité pour la partie en demande et pour la personne qui l'assiste ou la représente,
- l'éventuel pouvoir de la partie que vous représentez.

Il est par ailleurs utile de vous munir de la copie du dossier déposé au greffe et communiqué au(x) défendeur(s).

Après la première audience, le bureau de jugement peut dispenser une partie qui en fait la demande de se présenter à une audience ultérieure. Dans ce cas, la communication entre les parties est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par notification entre avocats. Il en est justifié dans les délais que le bureau de jugement impartit.

Votre consentement à la transmission électronique des avis, récépissés, convocations

Il vous est possible de recevoir par communication électronique les avis, récépissés, convocations transmis par le greffe. Pour cela, vous devez avoir donné votre consentement.

Le formulaire cerfa n°15414 « Consentement à la transmission par voie électronique » vous permet d'effectuer ce consentement.

Cette acceptation vous engage à prendre connaissance des courriels ou SMS qui vous seront transmis par voie électronique et à signaler au greffe toute difficulté technique de réception ou changement d'adresse.

Lexique :

AGS CGEA : partie généralement intervenante ou éventuellement défenderesse à la procédure collective, qui est chargée de garantir les salaires des entreprises en difficultés.

Article 700 du code de procédure civile : indemnité payée par celui qui perd le procès, et destinée à compenser tout ou partie des frais exposés, notamment les frais d'avocat.

Bordereau : liste complète des pièces que vous souhaitez communiquer au greffe et à votre (vos) contradicteur(s) au soutien de vos demandes, numérotant précisément l'ensemble des documents produits. Il est recommandé de reporter le numéro correspondant sur chacune de vos pièces. Le bordereau doit être daté et signé.

Pièce d'identité :

- ▶ pour les personnes physiques : tout document officiel délivré par une administration publique comportant le nom, prénom, date et lieu de naissance, une photographie et la signature de l'intéressé(e), ainsi que l'identification de l'autorité qui a délivré le document, la date et le lieu de délivrance ;
- ▶ pour les personnes morales : Kbis délivré par le tribunal de commerce du domicile de l'entreprise, statut de l'association ou le procès-verbal désignant les personnes ayant capacité à représenter l'association en justice, ainsi que le dernier procès-verbal d'élection du conseil d'administration.

SIRET : moyen d'identification d'une entreprise et de son établissement permettant d'éviter toute confusion avec une autre entreprise portant un nom identique.

Code APE et IDCC : le code APE est le moyen d'identification d'une entreprise selon son secteur d'activité. Ce code n'est plus utilisé depuis le 1er janvier 2018. Il est remplacé par le code IDCC (identifiant de la convention collective) qui se rapporte au numéro de convention collective concernant le salarié et qui doit figurer sur les bulletins de salaire.