

Présentation des Conseils de Prud'hommes

(Source : MEDEF – Direction des Relations Sociales – Elections Prud'homales 2002)

Les Conseils de prud'hommes sont des juridictions spécifiques électives et paritaires.

Électives car les juges sont élus par leurs pairs ; paritaires car composés en nombre égal d'employeurs et de salariés.

Il existe actuellement 271 Conseils de prud'hommes dont au moins un dans le ressort de chaque Tribunal de grande instance. Ils regroupent 14 610 conseillers (employeurs et salariés).

MISSIONS

La mission des Conseils de Prud'hommes est de trancher les litiges individuels dont ils sont saisis et qui peuvent s'élever, dans leur ressort, entre employeurs et salariés, à l'occasion des contrats de travail de droit privé. Telle est la mission de base des Conseils, énoncée à l'article L 511 - I du Code du Travail.

Le conseiller prud'homme est en premier lieu un conciliateur

Il est vrai que le nombre d'affaires conciliées devant le bureau de conciliation a diminué mais il faut savoir que beaucoup d'entre elles trouvent une solution transactionnelle en cours de procès. De plus, les entreprises et leurs salariés règlent fréquemment leurs différends à l'amiable, sans avoir à faire appel à la juridiction prud'homale.

En outre, la création en 1974 d'une formation de référé ainsi que l'attribution au bureau de conciliation de pouvoirs juridictionnels, tels que la possibilité de prendre des mesures provisoires incitent les demandeurs à poursuivre la procédure dans l'espoir de voir leurs prétentions aboutir.

Si près de 80 % de ces conflits sont suscités par des ruptures de contrat de travail, d'autres catégories de litiges sont portées devant les Conseils de prud'hommes.

Il en est ainsi pour l'application de la loi du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires. Les contestations sur les relevés des créances sont portées devant les prud'hommes. La compétence des prud'hommes a été élargie en matière de licenciement économique depuis la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

ORGANISATION

Les Conseils de prud'hommes sont organisés en cinq sections et sont composés de deux collèges (employeurs et salariés). **Chaque section comprend au moins trois conseillers employeurs et trois conseillers salariés.**

Une juridiction originale composée de cinq sections

Elle représente toutes les professions et catégories socioprofessionnelles.

Chaque Conseil de prud'hommes est divisé en cinq sections autonomes : industrie, commerce, encadrement, agriculture, activités diverses. Toutefois, il n'y a plus qu'une section "agriculture" dans le ressort de chaque Tribunal de grande instance. A la différence des quatre autres qui sont composées sur une base professionnelle, la section "encadrement" a un caractère interprofessionnel puisqu'elle traite des litiges qui concernent le personnel d'encadrement des différents secteurs d'activité (industrie, commerce, agriculture, activités diverses).

Une juridiction paritaire : le collège employeur et le collège salarié

Le paritarisme constitue le principe fondamental de cette juridiction

Le Conseil de prud'hommes est une juridiction où siègent côte à côte un nombre égal d'employeurs et de salariés. Chaque affaire est conciliée ou jugée selon cette règle du paritarisme. En application du principe de l'alternance, les audiences sont présidées successivement (audience sur audience) par un conseiller employeur et par un conseiller salarié.

Les justiciables - employeurs et salariés - ont ainsi le privilège d'être jugés "par leurs pairs" qui connaissent les réalités de la vie de l'entreprise et savent prendre en compte, pour régler un différend, toutes les données du litige.

Composée de juges élus

Les conseillers prud'hommes sont des juges à part entière, élus en nombre égal pour cinq ans par les justiciables employeurs et salariés. Ils sont rééligibles.

Les listes de candidatures sont établies pour chaque Conseil de prud'hommes, par section et par collège distinct dans chaque section

Tout salarié comme tout employeur peut s'adresser au Conseil de prud'hommes à propos d'un litige né de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Le Conseil de prud'hommes compétent est celui du lieu de travail (ou éventuellement du lieu où a été signé le contrat), ou, dans les cas très particuliers où le travail se fait en dehors de tout établissement, celui du domicile du salarié (représentants de commerce, artistes...)

Des formalités limitées

Les formalités à accomplir sont très simples. Il suffit d'adresser une lettre recommandée au secrétariat du Conseil, indiquant son identité, son adresse et les points de sa réclamation en les chiffrant si possible. On peut également se rendre sur place et remplir un imprimé.

Le demandeur est convoqué à la séance de conciliation par le secrétariat du Conseil, soit verbalement au jour de la présentation de la demande, soit -plus fréquemment- par lettre indiquant les lieux, jour et heure de la séance. La lettre lui précisera qu'il doit se munir de tous les documents utiles, contrat de travail, bulletins de paye, correspondances diverses... Le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec indication des chefs de la demande.

Aucun délai n'est imposé entre la lettre de convocation et la date retenue pour la séance de conciliation ; c'est dire que celle-ci peut être fixée à une date très proche de la convocation.

La présence des parties

Les parties doivent se présenter en personne, sauf "motif légitime", c'est-à-dire, impossibilité physique de se déplacer en raison de maladie, d'un éloignement professionnel... Si tel est le cas, il est possible de se faire représenter soit par un avocat, soit par son conjoint (mais pas le concubin), soit par un salarié ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un délégué permanent ou non permanent d'une organisation syndicale ouvrière ou patronale. L'employeur peut également se faire représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement. Il suffit que ces personnes (avocats exceptés) soient munies d'un pouvoir spécial de représenter la personne empêchée, écrit et signé de sa main.

Si le demandeur, régulièrement convoqué, ne comparait pas au jour fixé pour l'audience et n'est pas représenté, la demande tombe ; elle devient caduque. Toutefois, elle pourra être reformulée une seconde fois.

Si c'est le défendeur qui ne se présente pas, sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, la séance de conciliation a lieu et il peut être condamné à délivrer certaines pièces ou à verser certaines sommes dans la limite des pouvoirs juridictionnels conférés au bureau de conciliation.

La défense des parties

Il est possible de se défendre seul devant le Conseil de prud'hommes. Mais il est d'usage de se faire assister par l'une des personnes énumérées ci-dessus.

La preuve

Si la charge de la preuve incombe, en principe, au demandeur, cela ne dispense pas l'autre partie de fournir tous éléments de nature à appuyer sa défense et à éclairer les juges sur les circonstances de l'affaire.

En tout état de cause, les parties doivent se communiquer toutes les pièces dont elles entendent faire état dans le procès.

Le déroulement de la procédure

Le bureau de conciliation

La procédure est orale et contradictoire et commence par une tentative de conciliation, étape obligatoire dans la majorité des cas, et très importante. Les deux parties, employeur et salarié (ou leurs représentants), discutent, expliquent leurs positions devant le bureau de conciliation du Conseil qui essaie de rapprocher leurs points de vue et d'obtenir une solution amiable. Tout cela se fait à huis clos. Si la conciliation aboutit, un procès-verbal est dressé, mentionnant la teneur de l'accord intervenu, et les choses en restent là.

Le bureau de jugement

S'il n'y a pas conciliation, ou si elle n'est pas totale, l'affaire continue devant un autre bureau de Conseil de prud'hommes, le bureau de jugement. Il y a alors, une nouvelle convocation, puis une nouvelle séance, cette fois publique et le débat est contradictoire. Le prononcé de la décision, à huit clos est pris à la majorité des voix par les conseillers prud'hommes.

Sans attendre que le jugement intervienne, le bureau de conciliation aura pu ordonner certaines mesures, tel le versement immédiat de provisions sur salaires ou d'indemnités.

Lorsqu'aucune majorité ne peut se dégager au sein du bureau de jugement, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur qui est un magistrat professionnel.

La formation de référé

Une formation de référé existe dans chaque Conseil de prud'hommes.

Composée d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié, elle est habilitée à prendre des mesures provisoires présentant un caractère d'urgence en l'absence de contestation sérieuse, ou à prescrire les

mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Les recours

Une fois notifié aux parties, le jugement s'applique à moins que l'une des parties ne fasse appel, dans un délai d'un mois, pour que l'affaire soit à nouveau jugée, cette fois par des magistrats professionnels, ceux des cours d'appel. Toutefois le jugement peut être exécutoire immédiatement dans certaines circonstances.

Tous les jugements des Conseils de prud'hommes ne sont pas susceptibles d'appel. La demande doit dépasser un certain montant (3 720 euros au 1er janvier 2002) ; ce chiffre étant retenu pour chacune des catégories de demandes s'il y en a plusieurs.

Un pourvoi en cassation est toujours possible, soit à l'encontre de la décision du Conseil de prud'hommes prise en dernier ressort (sans possibilité d'appel), soit contre la décision des juges d'appel, dans un délai de 2 mois. Ce recours ne constitue pas un deuxième degré d'appel mais un contrôle de l'application des règles de droit par les juges du fond.

Les frais

En principe, il n'y a pas de frais. Certaines dépenses peuvent toutefois rester à la charge des plaideurs : honoraires d'avocat, frais d'huissier dus pour certaines modalités, frais d'expert, éventuellement indemnités versées aux témoins, amendes civiles pour abus de procédure. Ces frais (amendes et honoraires d'avocats exceptés) sont récupérables sur celui qui perd (condamnation aux dépens).

Les parties ont la faculté de réclamer le remboursement des frais qu'elles ont exposés, non couverts par les dépens (art. 700 du Nouveau Code de Procédure Civile) mais le juge n'est pas tenu de le leur accorder même si elles ont gagné.

UN PEU D'HISTOIRE

Les Prud'hommes remontent à l'Ancien Régime, mais le véritable ancêtre des conseils contemporains est né à Lyon. En 1806, saisissant l'occasion du passage de Napoléon 1er, les soyeux lyonnais sollicitent l'établissement d'un tribunal spécialisé, plus averti des problèmes du travail qu'un tribunal de droit commun.

La loi du 18 mars 1806 crée le premier Conseil de prud'hommes (du latin prudens - homme sage) dont l'une des missions est la conciliation entre patrons et ouvriers. Au XXème siècle, l'institution a été généralisée à l'ensemble du territoire et des professions.