



# LE GUIDE PRATIQUE DES PRUD'HOMMES

**Toutes les clés sur :**

- les acteurs
- la procédure
- le déroulement d'une affaire
- les formulaires CERFA
- les indemnités

**Patrick  
Le Rolland**





## Chapitre 1

# Un peu d'histoire

Dès le XI<sup>e</sup> siècle, sous Philippe Le Bel, si un conflit survenait entre artisans ou entre les marchands et les fabricants, il était tranché par leurs pairs. Sous le Roi René, comte de Provence (1496), les contraventions en matière de pêche maritime et les différends entre marins-pêcheurs étaient également examinés sous une forme similaire.

Puis, sous Napoléon I<sup>er</sup>, une loi de 1806 crée un Conseil de Prud'hommes à Lyon sur le modèle des instances de conciliation qui existaient déjà entre les fabricants de soie et les ouvriers (canuts).

En 1848, la République remanie l'institution et lui confère sa forme actuelle sur la base d'un paritarisme entre les patrons (lire les employeurs) et les salariés, rendant ensemble leurs décisions.

D'évolutions en retouches législatives, les Conseils de prud'hommes sont généralisés en 1979 par la Loi Boulin du nom du ministre du Travail de l'époque.

### ► De réforme en réforme

Les Conseillers prud'hommes contemporains étaient initialement élus par les salariés (du secteur privé) et les employeurs pour un mandat de cinq ans.

Mais ces scrutins successifs étaient jugés peu crédibles et leur organisation dispendieuse de moyens alors que le taux d'abstention était très élevé.

Sans jamais s'inverser ni même se ralentir, cette abstention était passée de 37 % chez les salariés lors du scrutin de 1979 à 74,5 % quatre mandats plus tard en 2008.

Et chez les employeurs, guère mieux : 52 % d'abstention en 1979 et 68,5 % en 2008.

En 2014, fin de la partie, le Parlement vota l'abrogation de ces élections au profit d'une désignation par les organisations syndicales (de salariés et patronales, chacune pour leur collègue) sur la base du calcul de leur représentativité. Lorsqu'un salarié vote dans son entreprise pour ses représentants du personnel, il influe donc sur la composition du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent pour les litiges pouvant survenir de son contrat de travail. Même chose pour les chefs d'entreprise dans leurs propres instances professionnelles...

En 2022, les États Généraux de la Justice ont appelé de leurs vœux une série de nouvelles réformes pour un « nouvel équilibre procédural », soulignant que « l'efficacité de l'organisation des Conseils de Prud'hommes doit être sérieusement mise en cause ».



## Chapitre 2

# Les acteurs du procès

### ► Demandeur contre défendeur



- Le **demandeur**, c'est celui qui prend l'initiative du procès. C'est celui qui fait valoir ses demandes envers son adversaire et qui entend que la justice les valide.
- Le **défendeur**, de l'autre côté de la barre, c'est celui contre qui le procès est dirigé. C'est celui qui se défend. L'autre attaque.

Ce rappel au sens des mots pour que chacun adopte bien la bonne posture devant ce tribunal où le salarié se considère souvent comme victime (non sans raisons parfois) et tend à se défendre de ce qui a conduit, dans la plupart des contentieux, à son licenciement.

Le salarié – puisque dans 98 % des procédures prud'homales ce sera lui le demandeur – c'est lui qui accuse, qui pointe les irrégularités, qui cherche querelle à son adversaire ou qui souligne les attitudes répréhensibles de ce dernier.



C'est bien le demandeur et lui seul qui doit le premier fourbir ses armes, savoir ce qu'il demande, pourquoi il le demande, et quels sont les arguments juridiques et les faits qui doivent lui permettre de voir ses droits reconnus.

Le défendeur, l'employeur dans le présent propos, attendra les coups et se préparera autant que cela lui sera possible à les esquiver.

C'est bien alors l'employeur qui se défend telle que sa désignation comme défendeur dans la procédure l'indique.

L'employeur en demande et le salarié en défense, ce sera l'exception (2%).



Des problèmes de concurrence, des brusques ruptures du contrat de travail, des préjudices causés délibérément à l'entreprise, des avantages matériels non restitués aux termes du contrat de travail (véhicule, téléphone, ordinateur, outillage...), une clause de dédit-formation...

Rarement demandeur et défendeur seront tous deux salariés.



Des litiges entre artistes sur le partage d'un cachet. Ou une entrave à la liberté du travail dans le cadre d'une grève.

Des cas d'école très rares. Non pas qu'il n'y ait pas de litiges de ce genre mais ils ne viennent pas à la barre des Conseils de prud'hommes, trouvant sans doute d'autres voies pour leur résolution.

## ► Un seul demandeur par affaire

Les litiges présentés devant le Conseil de Prud'hommes relèvent nécessairement des contentieux individuels, à l'opposé des conflits collectifs du travail : les grèves, les désaccords surgissant de négociations, le fonctionnement régulier des instances de représentation du personnel...

Ceci n'empêche pas que plusieurs salariés aient à peu près les mêmes demandes et griefs à plaider contre le même employeur et agissent en tir groupé.

La juridiction, pour selon la formule consacrée « une bonne administration de la justice », fera en sorte de juger l'ensemble de ces litiges similaires simultanément. Pas seulement pour gagner du temps. Pour éviter aussi des décisions différentes, voire contraires, au sein d'un même Conseil de Prud'hommes composé différemment au gré de l'inscription des conseillers au tour d'audience.

## ► Plusieurs défendeurs parfois

Il peut arriver qu'un demandeur salarié ait eu des employeurs qui se sont succédé dans le cadre d'un transfert du contrat de travail (fréquent dans la sous-traitance) sans clarifier leurs comptes et obligations vis-à-vis du salarié. Ce dernier n'a pas forcément les éléments pour savoir lequel des employeurs se succédant pour endosser la responsabilité du contrat de travail lui est redevable de telle ou telle rémunération en souffrance, de telle ou telle indemnité.



S'il y a lieu, le salarié dirigera alors son action (ses demandes) contre plusieurs défendeurs.

## ► Des intervenants forcés



Coté défendeur(s), il peut arriver qu'il y ait des **intervenants forcés**.

L'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire. Elle n'est plus « dans ses biens<sup>1</sup> » ou n'en dispose pas.

1. *In bonis* entend-on dans les salles d'audience de la part de juristes souvent avides de formules latines.

Ses mandataires judiciaires seront donc appelés à la barre, de même que l'assurance en garantie des créances salariales.



Un point de vigilance pour le demandeur qui devra veiller à ce que tous les intervenants forcés soient mentionnés sur sa saisine, sauf à s'exposer par la suite à un renvoi pour régularisation des convocations.

## Des intervenants volontaires



Côté demandeur cette fois, il pourra y avoir à l'occasion des **intervenants volontaires**.



Un syndicat qui, au-delà de la procédure individuelle menée par le salarié, vient faire valoir l'intérêt collectif qu'il représente en matière d'ordre social. Une association de défense d'une cause qui vient apporter son éclairage.

Il s'est déjà vu aussi dans des affaires défrayant la chronique sociale et judiciaire que le Défenseur des droits vienne apporter son analyse et ses observations aux côtés de tel ou tel salarié victime de procédés contraires à la liberté individuelle et aux droits de la personne.

Ne pas confondre le syndicat présent à la barre pour faire valoir ses propres demandes (appuyant de fait indirectement celles du salarié en propre) et le défenseur syndical qui vient assister une partie au même titre que le ferait un avocat et qui ne fait qu'un avec le demandeur en le représentant ou l'assistant.

## La substitution au salarié demandeur

C'est très rare mais il existe quelques cas pour lesquels le Code du travail prévoit expressément qu'une organisation syndicale ou les représentants du personnel élus au Comité Social et Économique de l'entreprise puissent se substituer au salarié pour mener à sa place et dans son intérêt une action prud'homale.

Cette action atypique dérogeant à la seule initiative du salarié est permise en présence d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.



Il peut en être de même en cas d'irrégularité sur un contrat à durée déterminée. Le salarié doit en être avisé et ne pas s'opposer à cette instance prud'homale (**article L. 1247-1 du Code du travail**).



## Chapitre 3

# Les juges

### ► Les conseillers prud'hommes

Dans l'exercice de leurs fonctions juridictionnelles, les conseillers prud'hommes sont des magistrats. Mais ce ne sont pas des juges professionnels. En d'autres matières on dirait qu'ils et elles sont issus de la société civile. Ici, plus précisément, du monde du travail.

Des salariés encore en fonction chez leur employeur ou récemment retraités.  
Des employeurs qui gèrent encore leur affaire.

Les uns et les autres cessent ponctuellement de vaquer à leurs occupations pour se faire juges des litiges qui découlent d'un contrat de travail.

Les cadres supérieurs ayant une très large délégation pour gérer l'entreprise avec un pouvoir autonome d'embauche, de licenciement, de réorganisation, de négociation sont parfois assimilés à des employeurs et siègent dans ce collège.

Parmi les uns et les autres, le justiciable aura le plus souvent affaire à des militants et responsables de structures socioprofessionnelles, les uns mandatés par un syndicat de salariés, les autres par une organisation patronale.

Les sièges de Conseillers prud'hommes sont pourvus en respectant la parité entre les hommes et les femmes dans chaque collège et section.



Ce qui peut conduire à des sièges vacants faute d'un nombre suffisant de candidates, surtout dans le collège des employeurs !

### ► Le (ou la) président(e)



Les Conseils de prud'hommes ont un(e) **président(e)**. Plusieurs même !

Un président et vice-président de l'ensemble du Conseil (toutes ses sections).

Dans les très gros Conseils, ils sont le plus souvent affairés à gérer et organiser le fonctionnement que de présider une audience.

Dans chacune des cinq sections, un président et un vice-président également.

Parité des collèges employeurs d'une part et salariés d'autre part oblige, quand le président est pendant une année un employeur, le vice-président est salarié. Vice-versa l'année suivante.

Et ainsi de suite sur toute la durée de la mandature (4 ans actuellement).

Les audiences sont présidées alternativement par un conseiller employeur ou un conseiller salarié.

On parle alors ici du président d'audience, lequel n'est pas forcément le président en titre et en exercice du Conseil ou de l'une de ses sections.

Le justiciable ne choisira pas un type de présidence au gré de ce qu'il pense être à son avantage. Ce sera le hasard de l'enrôlement des affaires, de leur renvoi parfois d'une date d'audience à une autre.

Chacun, si ça le rassure, pourra essayer de deviner quel collègue préside. Employeur, salarié ? Ces magistrats siègent en effet en tenue de ville à la différence des juges professionnels dont la robe gomme les apparences vestimentaires et ce faisant les origines ou le statut social, réel ou supposé. Méthode toutefois incertaine.



La feuille d'audience (le **rôle**) affichée à l'entrée de la salle renseignera plus sûrement sur le collègue d'appartenance du conseiller ou de la conseillère qui préside. « E » pour employeur, « S » pour salarié.

Normalement, que la Présidence de l'audience soit assurée par un employeur ou par un salarié ne change rien sur le cours d'une affaire. Le Président n'a pas de voix prépondérante. Si ce n'est parfois son expérience ou ses qualités de meneur pour entraîner les autres conseillers.

## Le juge départiteur

Paritarisme oblige, siégeant à deux (un conseiller du collège employeur et un conseiller du collège salarié) ou à quatre (deux conseillers de chaque collège), il peut arriver qu'aucune majorité (ou unanimité à deux) ne se dégage parmi les conseillers prud'hommes à l'issue de leur délibéré.



L'affaire sera alors renvoyée devant une formation présidée par un magistrat professionnel : le juge **départiteur**.



Son analyse, après que l'affaire ait de nouveau été plaidée devant lui, fera alors pencher la décision dans un sens ou dans l'autre.

Sur le fond, il s'agit d'une négation du principe fondamental qui régit la prud'homie : le paritarisme et les décisions partagées par le collège des salariés et celui des employeurs.

Bon an, mal an le nombre d'affaires soumises à départage est en moyenne de 17 %. Mais c'est 0 % dans certains Conseils de prud'hommes « provinciaux » et donc bien plus ailleurs.

## ► Le(s) conseiller(s) rapporteur(s)



La désignation d'un ou de deux<sup>1</sup> **conseillers rapporteurs** est un outil de procédure à la disposition des conseillers prud'hommes.

Il s'agit, en présence d'une affaire trop compliquée ou avec des développements trop incertains pour être tranchés à l'audience dans un sens ou un autre, de prendre le temps d'un examen, d'une vérification sur pièces, parfois d'un transport sur les lieux où s'est noué le litige.

Il n'appartient toutefois pas à ces conseillers rapporteurs de rechercher des preuves qui feraient défaut à l'une des parties.

Sauf hasard de la tenue des audiences, les conseillers rapporteurs seront invisibles le jour où l'affaire viendra à la barre pour être jugée mais ils auront accompli précédemment leur office auprès des parties et remis leur rapport bien nommé. Comme il arrive que les deux conseillers prud'hommes ne se mettent pas d'accord sur leurs observations, ils remettront chacun leur rapport !

1. Désigné seul, un conseiller rapporteur pourra être indifféremment d'un collègue ou de l'autre, salarié ou employeur. Désignés à deux, le paritarisme s'impose.