

PRUDOMIA.

Guide des bonnes pratiques

de la procédure prud'homale



www.prudomia.com



Cher Justiciable,

Pour que vos chances de succès dans votre procédure soit maximisée, il convient de respecter certaines règles et bonnes pratiques en matière de litige prud'homal.

De la formulation de votre demande, jusqu'à ce que celle-ci soit présentée aux conseillers prud'hommes, il convient de veiller au respect de diverses règles.

Nous vous recommandons vivement de lire ce document pour vous aider et comprendre les rouages qui vous permettront de mener à bien votre procédure.

Il est rare qu'un litige prud'homal ne concerne qu'une seule problématique. Souvent, vous aurez plusieurs demandes à effectuer, par exemple, des heures supplémentaires mais aussi la contestation de votre licenciement.

Les conseils à suivre vous permettront d'optimiser votre démarche et donc favoriser vos chances de succès.

Sommaire

- Identifier la demande p4
- Choisir entre la procédure de fond ou de référé p4
- Chiffrer la demande p5
- Justifier la demande p7
- Etre factuel et prouver ses dires p8

LE BON DEROULE DU PROCES p9

TABLEAU DES PRESCRIPTIONS p15

Chaque demande doit être clairement identifiée

Pour vous aider, nous mettons à votre disposition une liste des demandes que vous pouvez formuler devant le Conseil de prud'hommes.

Il est possible que vous souhaitiez demander quelque chose qui n'est pas dans la liste compte tenu de la diversité des problématiques rencontrées dans une relation de travail.

Attention, parfois si la demande n'est pas dans la liste c'est tout simplement qu'elle ne peut pas juridiquement aboutir (par exemple vous ne pouvez pas contester un accident du travail devant le conseil de prud'hommes car cela relève d'une autre juridiction).

C'est pourquoi, si vous avez un doute, vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante : contact@prudomia.com pour nous indiquer le plus clairement possible ce que vous souhaitez solliciter. Nous vous répondrons dans les plus brefs délais.

Choisir entre la procédure au fond ou le référé

Devant le conseil de prud'hommes, vous disposez de deux voies pour agir. Attention, ce choix dépend des demandes que vous formulez.

Si vous formulez une demande qui porte sur un élément incontestable et urgent, par exemple votre employeur ne vous a pas payé votre dernier salaire, alors vous pouvez saisir le juge des référés (qui est le juge de l'urgence et de l'évidence) pour faire régulariser la situation.

Si votre demande se heurte à une potentielle contestation sérieuse et qu'il peut exister un doute nécessitant un travail d'investigation sur les preuves (par exemple vous estimez que vous êtes légitime à percevoir une prime qui ne vous a pas été versée), dans ce cas vous devrez choisir de saisir le conseil de prud'hommes au fond. L'immense majorité des demandes relèvent de cette voie.

Même si vous estimez que votre demande est urgente, mais que vous celle-ci peut être contestée par l'employeur, et qu'il n'y a pas de trouble manifestement illicite, alors vous devrez opter pour la procédure au fond qui est plus longue que celle de référé.

Chaque demande doit être chiffrée

Les demandes que vous entendez formuler devant le Conseil de prud'hommes doivent être chiffrées. Par exemple, il ne suffit pas de demander la condamnation de votre employeur pour harcèlement moral, il convient de solliciter à ce titre l'octroi de dommages et intérêts.

Le chiffrage de vos demandes doit obéir à une logique précise, vous ne pouvez pas choisir aléatoirement le montant des sommes demandées.

Selon les demandes que vous formulez, plusieurs règles vont s'appliquer.

En matière de rupture du contrat de travail, si vous estimez que votre licenciement est injustifié MAIS qu'il ne repose ni sur un motif discriminatoire, ni sur du harcèlement (par exemple vous êtes licencié pour faute mais vous contestez avoir commis cette faute), alors vous devrez demander une indemnisation qui correspond au barème fixé par l'article L.1233-5 du code du travail et qui est fonction de votre ancienneté.

Le tableau est le suivant :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10

Par exemple, si votre contrat a été rompu alors que vous étiez en poste dans l'entreprise depuis 8 ans, vous pourrez demander une indemnisation comprise entre 3 et 8 mois de salaire brut moyen. Le salaire brut moyen est calculé en référence à la moyenne de la totalité de vos salaires bruts des 12 mois précédents la rupture de votre contrat. Si vous avez été en arrêt de travail, il vous faudra prendre les 12 mois précédents votre placement en arrêt de travail.

A compter de la 10^{ème} année, l'indemnité maximale augmente d'un demi mois de salaire par année supplémentaire. Par exemple pour une ancienneté de 17 ans, l'indemnité maximale sera de 14 mois de salaire. Vous pouvez trouver le tableau jusqu'à 30 ans et delà dans l'article L. 1235-3 du code du travail.

Chaque demande doit être chiffrée (suite)

Puis-je faire une demande au delà du barème ?

Oui, si vous formulez une demande au titre d'une rupture de votre contrat qui est fondée, selon vous, sur un motif discriminatoire ou sur un harcèlement (voir [liste des motifs de discrimination](#)).

Dans ce cas, le barème précité n'est pas applicable. Vous pourrez alors solliciter une indemnisation qui sera a minima de 6 mois de salaire brut. Si les manquements de votre employeur ont été très graves et / ou que vous avez beaucoup d'ancienneté, vous pouvez solliciter plus de 6 mois de salaire. Attention, il convient de rester cohérent et d'effectuer une demande raisonnable.

A titre d'exemple, nous vous déconseillons de demander 18 mois de salaire pour une discrimination si vous n'aviez qu'un an d'ancienneté dans l'entreprise et que votre santé n'a été que modérément altérée.

Pour le reste, il conviendra de fixer de manière justifiée et raisonnable vos demandes chiffrées.

En matière de salaire par exemple, si vous estimez qu'un rappel de salaire doit vous être versé car vous n'avez pas été payé de la totalité des heures supplémentaires effectuées, il est largement recommandé de chiffrer précisément ces heures et donc le montant dû. Vous devez éviter de mettre une somme forfaitaire et générale mais vous rapprocher le plus possible de ce que vous pouvez calculer de manière objective.

Certaines demandes ne peuvent être chiffrées de manière purement "mathématique".

Par exemple, si vous estimez que votre employeur a manqué à son obligation de sécurité, il conviendra de fixer un montant de dommages et intérêts. Celui-ci devra être fonction du réel préjudice que vous avez subi. Plus vous serez en capacité de démontrer la réalité de votre préjudice (exemple : vous disposez d'éléments médicaux qui démontrent un épuisement professionnel) plus vous pourrez augmenter votre demande.

CAS SPÉCIFIQUE DES DEMANDES AU TITRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES / COMPLÉMENTAIRES :

Vous envisagez de saisir le conseil de prud'hommes car vous estimez ne pas avoir été rémunéré à la hauteur de l'intégralité de vos heures de travail. Il s'agit d'une problématique particulièrement technique nécessitant un chiffrage précis, cohérent et argumenté qui oblige à disposer d'une certaine expertise. C'est pourquoi sur ces enjeux nous ne saurions que trop vous conseiller de prendre la formule de saisine du conseil en étant représenté et assisté par un avocat (mettre le lien).

PRUDOMIA

Ne pensez pas que surestimer vos demandes aura un effet bénéfique.

Ce qui sera regardé dans le cadre de votre affaire c'est la cohérence de vos demandes et votre capacité à démontrer que celles-ci sont légitimes, d'où l'importance de justifier et prouver tout ce que vous alléguiez.

Chaque demande doit être justifiée et prouvée

L'enjeu majeur d'une procédure est la capacité de rapporter la preuve de ce que l'on affirme. Il ne suffit pas d'affirmer avoir été harcelé, il faut être en capacité d'apporter des éléments (emails, sms, témoignages, etc) qui laissent a minima supposer que vous avez été victime des faits allégués.

Pour CHAQUE demande que vous formulez, il faudra donc vous poser la question de savoir si vous disposez des PREUVES nécessaires.

L'APPORT D'ÉLÉMENTS DE PREUVE EST ESSENTIEL.

Voici quelques pistes pour vous aider dans cette démarche :

Vous pouvez tenter d'obtenir des témoignages (de collègues de travail, de clients, etc). Pour cela, il convient que les personnes concernées attestent par écrit de ce qu'elles ont vu. Un [modèle d'attestation est téléchargeable ici](#). Les personnes doivent attester par écrit et fournir une copie de leur pièce d'identité pour que celle-ci soit valable.

Vous pouvez rechercher dans vos documents professionnels (emails, conversations whatsapp, SMS, etc) tout ce qui prouve votre demande. Si vous n'avez plus accès à vos outils professionnels, sachez que vous pouvez tenter de formuler une demande de droit d'accès en application du RGPD. Vous pouvez consulter le [site de la CNIL](#) qui vous explique le principe et comment procéder.

Si vous êtes toujours en poste au moment de votre démarche, il est recommandé de vous pré-constituer un dossier en récupérant tous vos emails, tous les documents nécessaires et à votre disposition dans l'entreprise pour démontrer ce que vous reprochez à votre employeur. Si vous sentez que vous pouvez faire l'objet d'un licenciement de manière imminente, il est fortement conseillé de prendre les devants en sauvegardant tout ce qui doit l'être, pour être en mesure de prouver ce que vous alléguerez le moment venu.

Si vous avez eu plusieurs échanges avec la médecine du travail, pensez à demander votre dossier médical au service de santé au travail dont vous dépendez. C'est un droit qui ne peut vous être refusé. Ce document peut contenir de précieuses informations que vous pourrez produire en justice pour démontrer l'atteinte à votre santé.

Chaque demande doit être justifiée et prouvée (suite)

Sachez que si vous avez eu connaissance, à l'occasion de l'exercice de vos missions, de documents qui peuvent vous être utiles, vous avez le droit de les produire même s'ils appartiennent à l'entreprise. Attention, vous n'avez pas le droit de voler des documents mais si vous étiez en capacité d'en prendre connaissance et qu'ils sont nécessaire à prouver les faits reprochés, alors vous êtes en droit de les produire en justice.

S'agissant des enregistrements vocaux à l'insu de votre interlocuteur, la jurisprudence commence timidement à les accepter mais attention, ce doit être votre dernier recours pour espérer que cela soit recevable. Il s'agit d'un moyen de preuve qui est considéré par les tribunaux comme déloyal. Aussi vous pouvez envisager d'utiliser de tels enregistrements qu'à la condition que cela soit strictement nécessaire à prouver votre prétention. Si vous disposez d'un autre moyen de preuve, il sera à privilégier.

Chaque demande doit être présentée de façon factuelle

Lorsque vous argumentez vos demandes dans votre requête ou dans vos conclusions, vous devez veiller à toujours rapporter ce que vous affirmez à des pièces et à des faits précis et vérifiables.

Les seules affirmations n'apportent que peu de crédit à votre dossier. Ainsi par exemple, si vous savez que votre employeur a manqué à une obligation mais que vous n'en avez aucune preuve, il est conseillé d'abandonner cette demande et de vous concentrer sur les demandes pour lesquelles vous bénéficiez des éléments de preuve.

LE BON DEROULE DU PROCES DE A à Z

Etape amiable préalable :

Avant de saisir le conseil de prud'hommes, vous devez tenter de solutionner le litige amiablement avec votre employeur. C'est tout l'intérêt de la mise en demeure (mettre lien vers la formule).

La mise en demeure est un courrier que vous rédigez pour signifier à votre employeur les manquements que vous lui reprochez afin qu'il les régularise spontanément ou vous propose une indemnisation.

Ce courrier doit être adressé en lettre recommandée avec accusé de réception pour pouvoir justifier de la démarche au conseil de prud'hommes le cas échéant.

Si cette mise en demeure s'avère infructueuse, vous devrez passer à l'étape suivante à savoir la saisine du conseil de prud'hommes.

SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Le conseil de prud'hommes est saisi par requête. Il s'agit d'un document qui comporte diverses informations d'état civil, relatifs à l'entreprise mais également et surtout vos demandes.

Le but de la requête est de faire état de l'ensemble des manquements que vous reprochez à votre employeur. Les manquements doivent de manière générale être chiffrés.

Sachez que devant le conseil de prud'hommes vous n'êtes pas obligé de prendre un avocat. Néanmoins, le droit du travail est assez complexe et il peut s'avérer utile d'être accompagné d'un professionnel.

Votre requête doit être adressée au conseil de prud'hommes compétent. C'est à dire :

- soit du lieu où est situé l'établissement dans lequel vous effectuez votre travail, du lieu où le contrat de travail a été conclu ou du siège social de l'entreprise qui vous emploie,
- soit, si vous travaillez à domicile ou en dehors de tout établissement, du lieu de votre domicile.

Pour trouver le conseil de prud'hommes qui dépend de l'adresse choisie, vous pouvez utiliser [l'annuaire des juridictions](#).

Vous pouvez soit déposer la requête directement au greffe du conseil de prud'hommes, sur place, soit l'envoyer par courrier postal recommandé. Il vous faut établir autant d'exemplaires que de parties (soit a minima 2).

Première convocation devant le conseil de prud'hommes

- **En cas de procédure de référé :**

Si votre litige relève de procédure de référé (voir ci-dessus), vous serez directement convoqué à une audience lors de laquelle votre dossier sera susceptible d'être directement plaidé, à condition que chacune des parties ait pu prendre connaissance des arguments et pièces de l'autre.

Aussi, en perspective de cette audience, vous devrez veiller à avoir communiqué ces éléments à la partie adverse (par lettre recommandée ou par huissier à défaut).

De même, la partie adverse devra vous avoir communiqué en amont ses arguments et pièces. Si ce n'est pas le cas, vous pourrez, le jour de l'audience solliciter un renvoi pour en prendre connaissance, voire solliciter un rejet des éléments adverses s'ils vous ont été communiqués trop tardivement. Cela sera soumis à l'appréciation des conseillers prud'hommes qui décideront s'ils vous accordent ce renvoi ou ce rejet.

- **En cas de procédure au fond :**

De manière générale, dans la majorité des cas vous serez d'abord convoqué pour la première étape procédurale à savoir :

LE BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION

Il s'agit d'une audience lors de laquelle les conseillers entendent les explications des parties et s'efforcent de tenter de les concilier.

En cas de conciliation totale ou partielle, un procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu.

A défaut de conciliation totale, la procédure suit son cours.

Il est possible que les conseillers établissent un calendrier de procédure fixant les dates auxquelles chacune des parties devra communiquer ses conclusions (il s'agit de l'argumentaire écrit) et ses pièces justificatives.

LE CAS PARTICULIER DE LA CONVOCATION DIRECTE EN BUREAU DE JUGEMENT

Lorsque vous saisissez le conseil de prud'hommes d'une des demandes suivantes :

- requalification d'un CDD ou d'une mission d'intérim en CDI,
- requalification d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail,

l'affaire est directement convoquée en bureau de jugement, sans qu'un bureau de conciliation et d'orientation préalable n'ait eu lieu.

Vous devez donc veiller, lorsque vous déposez votre requête à ce que votre dossier soit déjà prêt (vous devez avoir rédigé votre argumentaire et joins l'ensemble des pièces justificatives).

Lors du bureau de jugement, si la partie adverse n'a pas encore présenté ses écritures et arguments, il est possible qu'elle sollicite un renvoi pour pouvoir le faire. Cette demande sera à l'appréciation des conseillers prud'hommes qui pourront l'accepter. Dans ce cas, l'affaire sera renvoyée à une autre date de bureau de jugement pour que chacune des parties puisse se mettre en état (présenter l'ensemble de ses arguments et pièces).

LE BUREAU DE JUGEMENT

En cas de procédure classique, la seconde étape procédurale postérieurement au bureau de conciliation sera le bureau de jugement.

Il s'agit de l'audience lors de laquelle votre dossier sera plaidé.

Pour que votre dossier soit plaidé le jour du bureau de jugement, cela implique que votre affaire est en état d'être jugée. Cela implique que toutes les parties ont bien été convoquées et que chacune a eu la possibilité de faire connaître à l'autre ses arguments et pièces.

Lorsque vous arriverez à l'audience, vous pourrez constater que plusieurs affaires sont convoquées à la même audience. Aussi, le greffier et le Président de l'audience procéderont à l'appel de causes (c'est à dire de chacun des dossiers convoqués) pour définir si le dossier est prêt à être plaidé ou non.

Si votre dossier est prêt, vous devrez attendre votre tour pour plaider. C'est le demandeur (celui qui a saisi le conseil de prud'hommes) qui plaide en premier. Le défendeur plaide ensuite.

Chacune des parties écoute l'autre plaider sans intervenir. Le demandeur n'a pas le droit de reprendre la parole après la plaidoirie du défendeur sauf si les conseillers lui donnent la parole pour répondre à une question par exemple.

Une fois que les plaidoiries sont terminées, le Président de l'audience communique la date à laquelle le délibéré sera rendu (c'est-à-dire le jour où la décision sera publiée par le conseil de prud'hommes). Le jour du délibéré vous pouvez contacter le greffe du conseil de prud'hommes pour que l'on vous communique oralement la décision. Celle-ci vous sera également notifiée par courrier recommandé à l'adresse que vous aviez indiqué lors de votre saisine.

Combien de temps dure la procédure prud'homale ?

Il n'y a pas de délai légal, cela dépend des conseils de prud'hommes. De manière générale il faudra compter au moins un an entre votre saisine et l'audience de plaidoirie. Certains prud'hommes ont des délais plus rapides, là où d'autres, plus engorgés, entraînent une procédure plus longue.

Il faudra en toute hypothèse vous armer de patience, ce d'autant que comme évoqué précédemment, l'affaire peut parfois être renvoyée pour diverses raisons.

QUELQUES INFOS SUPPLEMENTAIRES ...

Que faire si la partie adverse n'a pas pu être convoquée par le conseil de prud'hommes ?

Lorsque vous adressez votre saisine, la partie adverse est notifiée par une lettre recommandée du greffe du conseil de prud'hommes de la convocation à l'audience.

Malheureusement parfois ce courrier ne peut être délivré.

Aussi, si vous recevez un courrier du greffe vous indiquant que la partie adverse n'a pas été touchée par la convocation, vous devrez saisir un huissier compétent dans le ressort de là où est située l'adresse de la partie adverse pour qu'il procède à la signification de la convocation à l'audience.

Si des suites de cette signification ne se présente toujours pas, le procès pourra continuer sans elle.

Attention, les conseillers prud'hommes vérifieront lors de l'audience que vous avez bien signifié la convocation et vos arguments à la partie adverse pour vous laisser plaider. Il ne faut donc pas négliger cette étape si elle est nécessaire.

Qu'est ce que le respect du contradictoire ?

Durant tout le procès, vous devrez veiller à ce que l'ensemble des arguments évoqués soient communiqués à votre adversaire.

Il n'est pas possible de réserver des surprises lorsque vous plaidez. En effet, en vertu du principe du contradictoire vous vous devez de communiquer vos pièces et écritures dans un délai raisonnable à la partie adverse.

De même, la partie adverse doit faire de même et vous communiquer l'ensemble de son argumentaire et ses pièces afin que vous ayez la possibilité d'y répondre si vous le souhaitez.

Ce n'est que lorsque tous les arguments ont été échangés que l'affaire sera "en état" c'est à dire susceptible d'être plaidée.

LA DECISION PRUD'HOMALE

Après avoir plaidé votre affaire, les conseillers vous indiquerons une date de délibéré, c'est-à-dire du jour où le jugement sera prononcé et où vous pourrez donc en prendre connaissance.

Cette décision est mise à disposition au greffe du conseil de prud'hommes le jour du délibéré, vous pourrez donc soit vous rendre sur place soit téléphoner pour que le dispositif vous soit communiqué oralement.

En toute hypothèse, la décision vous sera notifiée par lettre recommandée. Soyez donc vigilant car la date à laquelle la notification vous est faite (jour où vous recevez le courrier recommandé contenant la décision), marque le point de départ du délai pour faire appel qui est d'un mois. Il en est de même pour la partie adverse.

Si la décision vous est favorable et que vous ne souhaitez pas faire appel, plusieurs questions vont se poser :

- Est-ce que la partie adverse a bien été touchée par la décision, c'est-à-dire : est-ce que la notification lui est bien parvenue ? Si ce n'est pas le cas, le greffe du conseil de prud'hommes va vous l'indiquer et vous devrez alors recourir à un huissier afin qu'il signifie la décision rendue à la partie adverse.
- Est-ce que la partie adverse souhaite faire appel ? Si la partie adverse décide de relever appel car le jugement lui est défavorable, elle dispose d'un mois à compter de la notification pour le faire.
- Est-ce que la partie adverse va exécuter spontanément les condamnations qui ont été prononcées ?

Si vous avez gagné votre procès, la partie adverse doit exécuter les condamnations (vous payer les sommes dues, vous remettre les documents obligatoires, etc). Si elle ne le fait pas spontanément, vous devrez saisir un huissier afin qu'il procède à l'exécution de la décision.

LA PROCEDURE D'APPEL

Toute partie insatisfaite de la décision rendue par le conseil de prud'hommes peut faire appel de la décision.
Le délai pour faire appel est d'un mois à compter de la notification de la décision.

Attention, c'est un délai court.

Point important : en procédure d'appel, que vous soyez appelant ou intimé (vous n'avez pas fait appel mais la partie adverse s'en est chargé, alors vous êtes qualifié "d'intimé") vous avez l'obligation de vous faire représenter par avocat ou par un défenseur syndical.

Ces derniers assureront donc l'ensemble de la procédure.

PRUDOMIA 

Combien de temps dure la procédure d'appel ?

Il n'y a pas de délai légal, cela dépend des conseils de prud'hommes. De manière générale il faudra compter au moins un an entre votre saisine et l'audience de plaidoirie. Certains prud'hommes ont des délais plus rapides, là où d'autres, plus engorgés, entraînent une procédure plus longue.

Il faudra en toute hypothèse vous armer de patience, ce d'autant que comme évoqué précédemment, l'affaire peut parfois être renvoyée pour diverses raisons.

ET APRES ?

Des suites de la décision qui sera rendue par la cour d'appel, une dernière voie de recours existe. Il s'agit du pourvoi en cassation.

Cependant, cette voie reste utilisée de manière très exceptionnelle car il ne s'agit pas d'une procédure qui permet de juger les faits (comme devant le conseil de prud'hommes ou la cour d'appel) mais qui se borne à solutionner des questions portant sur la bonne application des règles de droit par les magistrats de la cour d'appel.

En général, la décision de la cour d'appel marque donc la fin de la procédure.

TABLEAU DES PRESCRIPTIONS

NATURE DE L'ACTION	DÉLAI	FONDEMENT
EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	2 ANS	L1471-1 du Code du travail
PAIEMENT DU SALAIRE	3 ANS	L3245-1 du Code du travail
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	1 AN	L1471-1 du Code du travail
RÉGULARITÉ OU VALIDITÉ DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE	12 MOIS	L1235-7 du Code du travail
PRONONCÉ D'UNE FAUTE DISCIPLINAIRE / CONTESTATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE	2 MOIS / 2 ANS	L1332-4 du Code du travail et L1471-1 du Code du travail
CONTESTATION RUPTURE CONVENTIONNELLE	12 MOIS	L1237-14 du Code du travail
CONTESTATION DU SOLDE DE TOUT COMPTE	6 MOIS	L1234-20 du Code du travail
RECONNAISSANCE ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE	2 ANS	L 431-2 et 461-1 du Code de la Sécurité Sociale
HARCELEMENT MORAL / SEXUEL	5 ANS	2224 du Code Civil
DISCRIMINATION	5 ANS	L1234-5 du Code du travail
CONTESTATION TRANSACTION	5 ANS	2224 du Code Civil
CONTESTATION DE LA RUPTURE DU CONTRAT EN CAS DE SALARIÉ PROTÉGÉ	La décision de l'inspecteur du travail : 2 MOIS Les autres éléments que la décision de l'inspecteur : délais précités.	R2422-1 du Code du travail

Restez maître de votre procédure!