

Introduction

Cet ouvrage a pour objet le **Droit du travail**, à savoir le domaine du droit privé qui traite des relations entre employeurs et salariés. Ce droit se décompose en deux parties majeures : les relations individuelles, soit les relations entre employeur et salarié, basées sur le contrat de travail, et les relations collectives, soit les relations entre employeur et représentants des salariés.

Le Droit du travail a pour principal objectif de réguler une relation par nature déséquilibrée, puisqu'elle lie un employeur, qui pourvoit un salaire, une position sociale et au-delà un accomplissement personnel à travers une activité professionnelle, et un salarié, qui doit s'acquitter de tâches, remplir des objectifs, et se soumettre à des directives. Le salarié est donc dans une situation de dépendance économique et juridique, dont le Droit du travail s'attache à encadrer les effets en créant et garantissant plusieurs droits aux salariés.

Il ne faut cependant pas négliger le fait que le Droit du travail, en encadrant le pouvoir d'intervention de l'employeur, le rend d'autant plus effectif qu'il en précise le périmètre. Les notions constitutionnelles de « liberté d'entreprendre » ou jurisprudentielle de « protection des intérêts légitimes de l'entreprise » permettent ainsi de donner toute leur étendue aux pouvoirs de l'employeur.

Le Droit du travail ne s'intéresse pas directement aux **travailleurs indépendants** (commerçants, artisans, professions libérales...), mais s'applique au contraire aux salariés du secteur public et aux salariés des établissements publics industriels ou commerciaux non soumis à statut particulier. **Les fonctionnaires** dépendent quant à eux du statut de la fonction publique (étatique, territoriale ou hospitalière), le Droit du travail ne leur est donc pas applicable.

Le Droit du travail est une partie du **Droit social**, qui comprend également le Droit de la Sécurité sociale. Cette branche du Droit comprend l'ensemble des règles destinées à protéger les personnes et leurs familles contre l'intégralité des risques susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de famille et de maternité. Le Droit de la Sécurité sociale concerne l'intégralité de la population et a été progressivement étendu à l'ensemble de la population française, même si les « interstices » existent encore. Le **Droit de la protection sociale** comprend le Droit de la Sécurité sociale, auquel s'ajoutent les autres politiques sociales : l'aide sociale, l'assurance chômage...

Le **Droit de l'emploi**, discipline plus récente, formulée au début des années 2000, correspond à l'ensemble des mécanismes d'origine publique destinés à créer et à préserver l'emploi.

Les limites entre disciplines, en particulier en la matière, sont évidemment aussi poreuses qu'artificielles. Par exemple, l'exécution du contrat de travail va générer le versement d'un salaire (Droit du travail) soumis à cotisations sociales (Droit de la Sécurité sociale) qui entre dans le calcul des indemnités d'assurance chômage (Droit de la Protection sociale). En synthèse, le Droit du travail est récent, progressiste, protecteur, instable. La place du « prétorien » et du « négocié » est importante.

Chapitre 2

Les juridictions compétentes en droit du travail

Juridiction de droit commun en droit du travail, les conseils de prud'hommes trouvent leur origine dans leur objectif de conciliation des parties. Ils sont pourtant le plus souvent sollicités pour trancher des différends. Lieu privilégié de mise en scène judiciaire des rapports entre employeur et salarié, les conseils de prud'hommes, bien que souvent décriés car composés de magistrats élus issus du secteur privé, et non des magistrats professionnels, gèrent actuellement plus de 200 000 litiges par an.

Quelle est la compétence du conseil de prud'hommes (CPH) ?

Un conseil de prud'hommes a été créé dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. À l'instar de l'intégralité des juridictions, le CPH possède une compétence d'attribution et une compétence territoriale.

Au titre de sa compétence d'attribution

Les CPH sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail de droit privé.

La loi du 22 décembre 2010 a créé la « convention de procédure participative », convention par laquelle « les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend » (art. 2062 et s. du Code civil). Cette convention ne s'appliquait pas aux différends nés à l'occasion des contrats de travail

jusqu'en 2016. Mais une loi du 6 août 2015, et ses décrets d'application du 20 mai et du 18 juillet 2016, permettent la conclusion d'une telle convention participative en droit du travail. Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige. Toutefois, l'inexécution de la convention par l'une des parties autorise une autre partie à saisir le juge pour qu'il statue sur le litige. Les parties qui, au terme de la convention de procédure participative, parviennent à un accord réglant en tout ou partie leur différend, peuvent soumettre cet accord à l'homologation du juge. Mais elles ne sont pas dispensées de la phase obligatoire de conciliation lorsqu'en cas d'échec, elles saisissent le conseil de prud'hommes (article 2066 du Code civil). Est également applicable aux affaires prud'homales la médiation conventionnelle, procédure par laquelle les deux parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par le juge saisi du litige. Cette médiation peut intervenir à chaque étape de la procédure prud'homale (phases de conciliation et de jugement).

Si l'on détaille la réunion des conditions nécessaires à l'existence de cette compétence d'attribution :

- **Le contrat de travail en cause doit être de droit privé** : cela signifie que les fonctionnaires, auxiliaires, agents publics des établissements publics administratifs, contractuels des trois fonctions publiques (étatique, territoriale, hospitalière) relèvent de la compétence d'un autre tribunal : le tribunal administratif. Au contraire, le CPH est compétent pour statuer sur les litiges concernant le personnel des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), ainsi que des sociétés privées qui gèrent un service public.
- **Le litige doit être d'ordre individuel** : en d'autres termes, le CPH est compétent pour statuer sur les litiges opposant un ou plusieurs employeurs à un ou plusieurs salariés (ou un ou plusieurs salariés dépendant du même employeur entre eux) intentant une action à titre individuel. Il faut cependant noter que les litiges nés à la suite de licenciements collectifs ou individuels pour motif économique relèvent d'une chambre spéciale au sein de chaque CPH.
- **Le litige doit être lié au contrat de travail** : c'est-à-dire être en rapport avec la conclusion, l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail. Le litige peut naître dès la promesse d'embauche ou bien après la rupture du contrat de travail, à l'occasion de la remise en cause d'une transaction ou de l'exécution d'une clause prenant effet après l'extinction du contrat de travail (par exemple, la clause de non-concurrence).

Dans le cadre de cette mission, les conseillers prud’hommes sont chargés de la conciliation des parties et, à défaut, du jugement des affaires. Pour certaines situations urgentes, il existe une procédure de référé permettant d’obtenir rapidement une décision. Le conseil et la section compétents sont le plus souvent déterminés en fonction de l’implantation territoriale et de l’activité principale de l’employeur. La saisine du conseil de prud’hommes implique le respect de certaines formalités. Pendant la procédure, employeur et salarié peuvent se faire assister ou représenter, sous certaines conditions.

Au titre de sa compétence territoriale

Le CPH compétent est celui :

- dans le ressort duquel se situe l’établissement où est effectué le travail (lorsque le travail est effectivement effectué au sein d’un établissement) ;
- dans le ressort duquel se situe le domicile du salarié lorsque le travail est effectué en dehors de l’entreprise : travailleurs à domicile, salariés itinérants (VRP, personnel navigant...).

Cependant, dans tous les cas, le salarié peut toujours saisir le CPH du lieu d’embauche ou celui du siège social de l’entreprise qui l’emploie. Dans un contrat de travail, les clauses prévoyant la compétence d’un autre CPH sont nulles de plein droit.

Comment le conseil de prud’hommes est-il organisé ?

Chaque CPH est divisé en cinq sections autonomes :

Section	Compétence
Section de l’encadrement	Cadres, ingénieurs, VRP, agents de maîtrise...
Section de l’industrie	Ouvriers et employés de l’industrie
Section du commerce et des services commerciaux	Ouvriers et employés du secteur commercial
Section de l’agriculture	Ouvriers et employés agricoles
Section des activités diverses	Ouvriers et employés des autres secteurs

Le président de chaque section est alternativement issu du collège salariés et du collège employeurs.

Chaque section comprend en outre 4 conseillers employeurs et 4 conseillers salariés, et comporte 2 bureaux :

- un bureau de conciliation (un conseiller salarié et un conseiller employeur) ;
- un bureau de jugement (au moins deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs).

La formation de référé, commune à l'ensemble des sections, est composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur. Une loi du 6 août 2015 a modifié l'organisation du conseil de prud'hommes : création d'une formation restreinte, les pouvoirs du bureau de conciliation sont accrus et il est désigné désormais sous le titre « bureau de conciliation et d'orientation ». Les parties sont incitées à conclure une convention de procédure participative avant toute procédure prud'homale, permettant l'homologation par le juge d'un accord mais ne dispensant pas les parties de la phase de conciliation en cas de désaccord.

Qui siège en tant que juge au conseil de prud'hommes ?

Les juges des CPH, appelés conseillers prud'homaux, sont élus tous les cinq ans en nombre égal parmi les employeurs et les salariés. Le CPH est donc une **juridiction paritaire**. Il s'agit également d'une **juridiction échevinale**, dans la mesure où en cas de partage des voix, il est fait appel à un magistrat du tribunal d'instance pour départager les membres du CPH.

Les conseillers prud'homaux bénéficient d'un statut protecteur :

- Le temps passé à l'exercice de leur fonction prud'homale est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel par leur employeur.
- Leur licenciement est soumis à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2015, le bureau de jugement est composé de 2 conseillers salariés et de 2 conseillers employeurs.

La même loi attribue un statut juridique à part entière au défenseur syndical représentant le salarié, le cas échéant (rétribution, protection contre le licenciement...).

Comment se déroule la procédure devant le conseil de prud'hommes ?

De manière générale, la procédure devant le CPH est **simple, économique et rapide**. L'intervention d'un avocat n'est pas obligatoire. Les parties peuvent se faire représenter par un salarié ou un employeur appartenant à l'entreprise ou à la même branche d'activité, par un représentant du personnel ou par son conjoint (à l'exception du (de la) concubin(e) ou du partenaire dans le cadre d'un PACS).

Un décret du 20 mai 2016 crée le statut de « défenseur syndical », qui peut assister ou représenter les parties devant le Conseil de prud'hommes ; une liste des défenseurs syndicaux est disponible auprès des DIRECCTES. Ce sont les organisations syndicales d'employeurs et de salariés au niveau régional et de chaque branche professionnelle qui désignent les défenseurs syndicaux en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

La saisine a lieu à partir d'une demande qui doit être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du conseil dans les délais ouverts pour les réclamations, par exemple cinq ans pour les salaires. Le dépôt de la demande interrompt ces délais.

Depuis l'entrée en vigueur d'une loi du 14 juin 2013, les délais de prescription des actions liées à l'exécution du contrat de travail sont les suivants (article L.1471-1 du Code du travail) :

- réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail : 10 ans ;
- actions en paiement du salaire : 3 ans ;
- discriminations à l'embauche, dans l'exécution du contrat de travail et en cas de licenciement : 5 ans ;
- harcèlement moral : 5 ans ;
- harcèlement sexuel : 5 ans ;
- rupture du contrat de travail résultant de la signature d'un contrat de sécurisation professionnelle : 12 mois ;
- dénonciation du reçu pour solde de tout compte : 6 mois ;
- régularité ou validité du licenciement économique : 12 mois ;

- contestation du motif personnel de licenciement ou de la procédure de licenciement pour motif personnel : 12 mois ;
- contestation de la rupture anticipée d'un CDD : 12 mois ;
- litige lié à l'homologation ou le refus d'homologation d'une rupture conventionnelle du contrat de travail devant le CPH: 12 mois.

La contribution aux frais juridiques, qui avait été introduite en octobre 2011, d'un montant de 35 euros, a été supprimée par une loi du 29 décembre 2013, et ce au titre des instances introduites depuis le 1^{er} janvier 2014.

Concernant l'instance prud'homale, deux étapes se succèdent : sauf exception, une tentative de conciliation est obligatoire entre l'employeur et le salarié, avant qu'un jugement soit effectivement prononcé. Ainsi, à l'issue de la tentative de conciliation, soit celle-ci aboutit et un procès-verbal de conciliation est émis, soit l'échec est constaté et un procès-verbal de non-conciliation est émis avec renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement.

Le bureau de jugement est saisi directement, sans passer par la phase de conciliation et d'orientation, pour des litiges tenant à la requalification d'un CDD en CDI, d'un stage en contrat de travail, d'une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en rupture aux torts de l'employeur.

Depuis l'entrée en vigueur d'une loi du 14 juin 2013, et de son décret d'application du 2 août 2013, un accord entre les deux parties peut mettre fin au litige, lors de la phase de conciliation, lorsqu'il s'agit de contester la régularité du licenciement (procédure, caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur). Cet accord ne doit pas être confondu avec la convention de procédure participative ou médiation conventionnelle, autorisée par la loi du 6 août 2015, préalable à la saisine même du conseil de prud'homme et d'ailleurs destinée à éviter le procès.

L'accord prévu par la loi du 14 juin 2013 prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi.

Un décret du 23 novembre 2016 prévoit un référentiel indicatif à l'article R.1235-22 du Code du travail. Par exemple, un salarié irrégulièrement licencié ayant 3 ans d'ancienneté pourrait percevoir 4 mois de salaire au titre de cette convention de fin de litige.

Cette indemnité forfaitaire est exonérée d'impôt sur le revenu pour sa totalité et ne se substitue pas aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles le salarié peut prétendre : indemnité de licenciement, de préavis, de congés payés. Sous cette réserve, le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail, notamment les indemnités pour licenciement pour irrégularité de la procédure ou pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si le demandeur ne comparaît pas, sauf motif légitime dont il aura avisé le conseil, la demande est caduque et ne peut être renouvelée en principe qu'une seule fois. Il est donc particulièrement recommandé au demandeur, en cas d'absence de rédiger une lettre d'excuse circonstanciée à l'intention des conseillers prud'homaux.

Il faut noter que le bureau de conciliation peut ordonner à l'employeur de remettre tout document qu'il est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation Pôle emploi...) ou, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires, même en l'absence du défendeur (personne contre qui la demande est faite). En cas de non-conciliation, la procédure se poursuit devant le bureau de jugement.

Quelles sont les caractéristiques du jugement prud'homal ?

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement par lettre ou verbalement. Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal d'instance (juge départiteur). Les jugements sont exécutoires lorsqu'ils sont devenus définitifs, c'est-à-dire après expiration des délais de recours. Certains jugements sont exécutoires de plein droit (dès leur prononcé) à titre provisoire (dans la limite de 9 mois de salaires).

Quelles sont les voies de recours ?

Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort jusqu'à ce que la demande atteigne un montant plafonné. Au-delà de ce montant, le jugement est susceptible d'appel. Pour les affaires introduites depuis le 20 septembre 2005, le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé à 4 000 €.

Pour vérifier si ce montant est atteint lorsque la saisine du conseil est motivée par plusieurs demandes, il convient de prendre en compte isolément :

- les demandes de nature salariale (salaires, primes, heures supplémentaires, indemnités de congés payés);
- les demandes de nature indemnitaire (indemnités de licenciement, de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, dommages-intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Pour les instances et appels introduits depuis le 1^{er} août 2016, l'appel est désormais régi par la procédure avec représentation obligatoire: les parties sont tenues de recourir à un avocat ou à un défenseur syndical.

Dans quels cas peut-on avoir recours au référé prud'homal ?

Le référé prud'homal permet d'obtenir une décision d'urgence. À ce titre, le conseil de prud'hommes, peut :

- ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- prescrire les mesures conservatoires, provisoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse. Par exemple, la réintégration d'un salarié, l'obtention d'une provision sur créance salariale, la remise de documents comme le certificat de travail ou le bulletin de paie... Des mesures d'instruction peuvent également être décidées comme la nomination d'un expert, l'audition de témoins...

Quelles sont les autres juridictions compétentes en droit du travail ?

Concernant **les juridictions civiles** :

- **Tribunal d'instance** : il est compétent en matière de litiges relatifs aux élections professionnelles et prud'homales.
- **Tribunal de grande instance** : il est compétent en matière de litiges collectifs (grève, interprétation de la convention collective...). Une procédure en référé est possible en vue de faire cesser un trouble manifestement illicite ou prévenir un danger immédiat.

Les **juridictions pénales** jouent également un rôle important en Droit social : le **tribunal de police** sera compétent en cas de contravention

et le **tribunal correctionnel** en cas de délit. Les cas les plus fréquents concernent le délit d'entrave, le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de sécurité, le non-respect des règles de recours au travail précaire...

Le **tribunal administratif** est compétent pour juger des litiges en rapport avec une décision administrative (sauf les contestations de l'homologation ou du refus d'homologation d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, qui relèvent de la compétence prud'homale). Les plus courantes sont prises par l'inspection du travail : par exemple, l'autorisation de licenciement d'un représentant du personnel, l'extension du contingent d'heures supplémentaires, l'autorisation d'ouverture de site le dimanche... Le tribunal administratif est compétent aussi en cas de litige lié à un contrat de travail de droit privé conclu avec une administration ou une personne publique. Il peut être fait appel d'une décision du tribunal administratif devant la cour administrative d'appel. Les arrêts des **Cours administratives d'appel** sont eux-mêmes susceptibles de recours devant le **Conseil d'État**.

Bien évidemment, il est possible de faire appel de la décision d'un tribunal civil ou pénal devant la **cour d'appel** (dans un délai d'un mois suivant le jugement de première instance, ou dans un délai de 15 jours en cas de recours en référé). Un arrêt de la cour d'appel peut également faire l'objet d'un pourvoi devant la **Cour de cassation** dans un délai de deux mois suivant l'arrêt attaqué.

L'essentiel

- Le conseil de prud'hommes est la juridiction de droit commun en Droit du travail. Il est compétent pour l'intégralité des litiges d'ordre individuel relatifs au contrat de travail.
- Il s'agit d'une juridiction paritaire (nombre égal de conseillers employeurs et salariés) et échevinale (les juges sont élus et ont parfois recours à un magistrat professionnel en cas de départage).
- La procédure est légère et caractérisée par la nécessité de principe : tenter de concilier avant tout jugement.